A4.1NEU Institutionelles Schutzkonzept

Antragsteller*in: BDKJ-Diözesanvorstand

Kultur der Achtsamkeit; Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt

Das Ziel dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist eine Kultur der Achtsamkeit. Basierend auf der Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt, erfordert dies neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und der in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit Tätigen untereinander.

Achtsamkeit wird in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit erfahrbar durch einen klar geregelten Schutz vor übergriffigem Verhalten, um den alle wissen sollen. Dabei braucht es in einem ersten Schritt eine Sensibilisierung für die Grenzen anderer Personen.

Zur Sicherstellung dieser wertschätzenden Grundhaltung und der Kultur der Achtsamkeit dient im Besonderen auch die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier für ehrenamtlich Tätige sowie der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen.

Risiko- und Potenzialanalyse; Partizipation

Anpassung durch jeden Verband

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist die Basis für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) gegen sexualisierte Gewalt und sollte daher immer am Anfang der Konzepterstellung stehen. Sie ist ein wichtiges Instrument, um die Schwachstellen, Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen im eigenen Verband zu identifizieren, die einen Einfluss auf die Ausübung von sexualisierter Gewalt haben können.

Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit Arbeitsabläufen, Maßnahmen, räumlichen Gegebenheiten, Personalauswahl sowie

dem Umgang mit Nähe und Distanz im Team und in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu minimieren und ggf. auch gänzlich auszuschalten. Sie verdeutlicht auch wie die Rechte der Kinder und Jugendlichen in einem Verband bereits geachtet werden, wie deren Schutz bereits hergestellt wird und an welchen Stellen noch Bedarf zur Weiterentwicklung besteht.

Partizipation und Kindermitbestimmung zählen zu den grundlegenden Prinzipien der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit und werden bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) berücksichtigt. Somit wird auch die Analyse in einem partizipativen Dialog durchgeführt. Zu den Adressat*innen der Risiko- und Potenzialanalyse gehören neben den in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit Tätigen auch weitere Personen, die im engeren oder entfernteren Kontakt zu dem jeweiligen Verband stehen: Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Praktikant*innen, Kooperationspartner*innen etc. Sie werden als Expert*innen ihrer Lebenswelt einbezogen. Das bedeutet, sie werden über die Erstellung des ISK informiert, aufgeklärt und aktiv in den Prozess eingebunden und mit Einsatz zielgruppenorientierter und altersangemessener Methoden beteiligt.

Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und der Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen sowie einer Kultur der Achtsamkeit für den jeweiligen Verband.

In der vorliegenden Risiko- und Potenzialanalyse wurden folgende Bereiche in den Blick genommen:

- Zielgruppe(n)
- (Entscheidungs-) Strukturen
    - Beschwerdewege
    - Krisenmanagement
    - Qualitätsmanagement
    - Kommunikations- und Fehlerkultur
- Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung
- Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln
    - Gestaltung von Nähe und Distanz
- Gelegenheiten

    - Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
    - Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
    - Räumliche Situation
    - Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

- *… ggf. Ergänzungen an dieser Stelle einfügen*

Folgende Adressat*innen wurden partizipativ in die Analyse eingebunden:

-->(zu benennen von dem jeweiligen Verband im Fließtext oder auflisten)

Folgende Methoden wurden für die Analyse verwendet:

-->(zu benennen von dem jeweiligen Verband im Fließtext oder auflisten; z.B. Fragebogen, in Gruppenstunden, Einzelabfrage etc. Die eingesetzten Methoden können dann im Anhang aufgeführt werden, wenn gewünscht.)

1.Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung

Der Baustein Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung stellt einen wesentlichen Schwerpunkt im ISK dar. In diesem Baustein wird beschrieben, in wessen Verantwortungsbereich die Einstellung sowie die Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im BDKJ und seinen Jugendverbänden liegen.

1.1 Personalauswahl und -entwicklung

Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt wird bereits bei der Stellenausschreibung platziert. Das vorrangige Ziel während des Auswahlverfahrens ist es, eine für den BDKJ und den jeweiligen Jugendverbänden und die damit verbundenen Aufgaben geeignete Person auszuwählen. Dabei ist es sinnvoll zusätzlich im angemessenen Rahmen die Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen. Sollte sich jemand bewerben, der die Absicht besitzt, die vertrauensvolle Arbeit im Jugendverband zu missbrauchen, hat der gesamte Ablauf des Einstellungsverfahrens eine wichtige Signalwirkung. Das kann dazu führen, dass die Person unter Umständen von einer Bewerbung absieht bzw. diese zurückzieht.

Diese Übersicht und die damit verbundenen Materialien sollen alle Beteiligten dabei unterstützen, ein fachlich fundiertes Personalauswahlverfahren durchzuführen und dabei zusätzlich den Aspekt der Prävention zu beachten.

1.1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens

Wenn neue Beschäftigte im BDKJ und seinen Jugendverbänden eingestellt werden, sind folgende Akteur*innen an der Auswahlentscheidung beteiligt:

- Die Verbandsleitung
- Der Vorstand des BDKJ
- Die Abteilungsleitung Jugend, Bischöflichen Generalvikariats (BGV)
- Die Personalabteilung des BGV

Zudem ist es erforderlich “Prävention sexualisierter Gewalt” während der Einarbeitungszeit und auch in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen zu thematisieren.[1]

1.1.2 Im Bewerbungsverfahren

Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

(Hier befindet sich eine Tabelle)

Beim Bewerbungsgespräch für Referent*innen sind die Verbandsleitungen des Verbandes und der Vorstand des BDKJ verantwortlich für die inhaltliche Gestaltung der Stellenausschreibung, die Analyse der Bewerbungsunterlagen sowie für die zentralen inhaltlichen Fragen im Vorstellungsgespräch. Die Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats vertritt im Bewerbungsverfahren den Dienstgeber und ist für alle dafür relevanten Fragen und Informationen zuständig (Einstufung, KAVO, Dienstrechtliche Voraussetzungen etc.).

1.1.3 Die Stellenausschreibung

Bereits in der Stellenausschreibung wird über das institutionelle Schutzkonzept des BDKJ und der Jugendverbände sowie über Standards zur Prävention (sexualisierter) Gewalt informiert. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potenziellen Täter*innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung des BDKJ und seiner Jugendverbände zu diesem Thema informiert.

Beispielsweise könnte in der Stellenausschreibung stehen: *‘Wir erwarten einen aktiven Einsatz für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene auf der Grundlage der Präventionsordnung und des Präventionskonzeptes des BDKJ im Bistum Trier‘*

1.1.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen in Hinblick auf Prävention helfen folgende Fragen:

- Sind die Unterlagen in ihrer Form angemessen und vollständig?
- Gibt es ‘Brüche’ im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die es nachzufragen gilt?
- Ist der berufliche Werdegang lückenlos (nahtloses Anschließen von Daten)?
- Handelt es sich um eine*n Bewerber*in, die*der ungewöhnlich häufig Stellen wechselte? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- Gibt es eine nachgewiesene Kompetenz z.B. durch Aus- und Weiterbildung bzw. Zusatzqualifikationen, soziales Engagement und Ehrenamt, die für das Themenfeld Prävention relevant sein können?

1.1.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgespräches

Das Bewerbungsgespräch hat in der Personalauswahl eine Schlüsselfunktion. Grundsätzlich gilt, dass ein Vorstellungsgespräch die Entscheidung über persönliche und fachliche Eignung des Bewerbenden unterstützen soll. Von daher sollte zunächst die Führung des Bewerbungsgespräches im Mittelpunkt der Vorbereitung stehen. Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines Bewerbungsgesprächs. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen Eindruck über den*die Bewerber*in und vermeiden eine zu starke Beeinflussbarkeit der Verbandsleitung durch einen ersten Eindruck.
- Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur ausgeschriebenen Stelle und nicht nur von persönlichen Eindrücken beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein entsprechende Kriterien festgelegt werden.
- Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch vereinbaren sich in einem vorherigen

Treffen über die Aufteilung der Fragen.

- Unmittelbar vor dem Bewerbungsgespräch sollte die Möglichkeit bestehen, sich mit dem*der für das Auswahlverfahren Verantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats zu besprechen. Hier sollte der konkrete Ablauf des Bewerbungsgesprächs miteinander vereinbart werden.

- Während des Gespräches wird dieses aufgrund der Reaktionen des Bewerbenden in seinem Verlauf beeinflusst. Im Bewerbungsgespräch ist es wichtig, auf diese Reaktionen einzugehen, ohne den geplanten Verlauf des Bewerbungsgesprächs aus dem Blick zu verlieren.

- Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren. Beobachtungen werden von allen Beteiligten aufgeschrieben, nicht nur von einer Person. Der Beobachtungsbogen sollte direkt nach dem Gespräch ausgefüllt werden und im Anschluss an alle Gespräche zur Auswertung genutzt werden.

- Es sollte bewusst sein, dass verschiedene Gesprächsführende aus ein- und demselben Gespräch unterschiedliche Schlüsse ziehen könnten.

- Einen großen Einfluss auf ein Gespräch können Kontextfaktoren, wie beispielsweise die Qualität der vorherigen Bewerbenden haben.

- Sofern eine interne Bewerbung innerhalb des Bistumsdienstes vorliegt, wird die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut innerhalb des Bewerbungsgespräches mit dem*der Bewerber*in thematisiert.

- Eine kurze Pause zwischen verschiedenen Bewerber*innen ist sinnvoll, um zu Reflektieren und sich auf den*die nächste*n Bewerber*in vorzubereiten.

- Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt zeitnah in einer gemeinsamen Reflexion aller Gesprächsführenden die Auswertung der Bewerbungsgespräche.

Über folgende Eigenschaften der Bewerbenden sollten während des Gesprächs Erkenntnis- se gewonnen werden:

- Eigeninitiative

- Belastbarkeit

- Arbeitsbereitschaft

- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten
- Selbstständigkeit
- kommunikatives Vermögen

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit dem Präventionskonzept des BDKJ und seiner Jugendverbände folgende Aspekte thematisiert werden:

- Einstellungsvoraussetzung: kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis gemäß §72a SGB VIII
- Sexualpädagogisches Konzept der Abteilung Jugend des Bistums Trier
- Vorstellung der Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen
- Partizipationsmöglichkeiten auf allen Ebenen
- Umgang mit Konflikten im Team
- (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter*innen

Es sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fragen zur Prävention, Fragen zur Stelle, Fragen zur Person und allgemeinen Fragen geachtet werden.

Beispielfragen können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/ „grenzachtender Umgang“/ „gewaltfreie Erziehung“?
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ fortgebildet?

- Sind Sie bereit, sich zum Thema „Grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche rechtlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kennen Sie?
- Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?
- Kam das Thema sexualisierte Gewalt in Ihrem beruflichen Kontext schon einmal vor? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Wie gehen Sie mit Kritik um?

Auch mit ehrenamtlich Tätigen der Jugendverbandsarbeit finden Auswahlgespräche statt, in denen ebenfalls das Thema “Prävention gegen sexualisierte Gewalt” angesprochen wird.[2]

1.2 Aus- und Fortbildung

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen alle hauptberuflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen regelmäßig an Präventionsveranstaltungen teil. Ziel der Teilnahme ist es, bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst eine Haltung zu entwickeln, die den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Mittelpunkt stellt, und ein Verhalten zu trainieren, das eine Kultur der Achtsamkeit umzusetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen

Eine Gruppengröße von 8 -20 Personen in einer Präsenzveranstaltung hat sich bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch kaum möglich. Mehrere Gruppen können mit entsprechender personeller Besetzung parallel laufen, mit gemeinsamem Beginn und Abschluss.

Eine Gruppengröße von 10 - 15 Personen in einer Online - Veranstaltung hat sich bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch und der Überblick durch die Referent*innen kaum möglich.

Ebenso hat sich bewährt, Veranstaltungen soweit möglich multiprofessionell und im Tandem zu leiten. Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden Multiplikator*innen seitens der Fachstelle für Prävention im Bischöflichen Generalvikariat qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das Bistum

Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der Veranstaltung.

Die vollständige Teilnahme an einer Präventionsveranstaltung wird mit einem Zertifikat bescheinigt, aus dem hervorgeht, dass diese gemäß des Curriculums erfolgt ist.

1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen

Prävention basiert auf geteilten Werten zum Kinderschutz und zum Schutz von Schutzbefohlenen. Dazu werden unterschiedliche Formate angeboten:

- Präsenzschulung
- Onlineschulung
- Blended Learning

Je nach Grad und Intensität des Nah- und Abhängigkeitsverhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erhöht sich die Notwendigkeit, sich intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen.

Darüber hinaus sollen alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden zu dem Thema informiert werden, da es den Bezug zu der gemeinsam getragenen Kultur gibt.

Zur Durchführung der Präventionsveranstaltungen haben sich unterschiedliche Zeitformate bewährt, die sowohl als Präsenz- als auch als Onlineschulung angeboten werden.

- Basisschulung (1 Schulungstag):

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hauptamtlich/-beruflich arbeitet, nimmt an der Basisschulung Prävention teil. Diese umfasst einen Schulungstag. Sie wird in Verantwortung der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt durchgeführt.

Bei ehrenamtlich Tätigen mit hoher Verantwortlichkeit, die selbständig wahrgenommen wird, wird die Teilnahme an dieser Basisschulung empfohlen. Die Schulung wird von ausgebildeten Multiplikator*innen der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt.

- Schulung für Ehrenamtliche:

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet, nimmt an einer Präventionsschulung teil. Deren zeitlicher Umfang richtet sich nach dem Grad der jeweiligen Verantwortung. Die Schulungen werden auf Basis des diözesanen Curriculums von ausgebildeten Multiplikator*innen der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt.

- Informationsveranstaltungen:

Alle anderen hauptamtlich/ -beruflich Tätigen in der kirchlichen Kinder- und Jugendverbandsarbeit sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung der Abteilung Jugend ZB.1.6 in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

- Blended Learning:

Im Rahmen der Präventionsschulungen ist der Einsatz von Blended Learning Formen möglich, bei denen digitale und Präsenz- bzw. Online-Veranstaltungen kombiniert werden. Dabei werden elektronische Medien für die Vermittlung von Sachwissen eingesetzt, die sich der*die Teilnehmende eigenständig erarbeitet. In einem anschließenden verpflichtenden Präsenztreffen bzw. Online-Seminar stehen Fragen der Teilnehmenden, der Austausch und die Vertiefung der Thematik im Fokus.

Ein an die diözesane Präventionsordnung angepasstes eLearning wird von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt vorgehalten.

- Leitungsschulung:

Wer hauptamtlich/-beruflich Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt, durchläuft zusätzlich zur Basisschulung das Leitungsmodul Prävention. Dieses umfasst einen weiteren ganztägigen Schulungstag und wird von den diözesanen Präventionsbeauftragten verantwortet.

Verantwortliche für einen diözesanen Jugendverband sorgen dafür, dass die hier Tätigen die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei einem Stellenwechsel oder dem Wechsel zu einem anderen Jugendverband sorgt der*die Verantwortliche des neuen Tätigkeitsfeldes dafür, dass der*die Tätige angemessen in die Präventionsarbeit des neuen Tätigkeitsfeldes eingearbeitet wird, dazu gehört z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz kennen zu lernen. Zudem wird überprüft, ob ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorliegt.

1.2.3 Inhalte von Präventionsschulungen

Die verpflichtenden Inhalte der Schulungen werden durch die jeweils aktuelle Präventionsordnung vorgegeben. Diese regelt:

Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Tätern,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.[3]

Im Rahmen der Schulung wird zudem die Vorgabe für das Institutionelle Schutzkonzept des Bistums Trier vorgestellt.

Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik notwendig regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick

zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubieten, wie z.B.:

- Missbrauch im digitalen Kontext, z.B. Cybermobbing, Sexting
- Aktuelle Entwicklungen zum Thema im Bistum Trier
    - MHG-Studie
    - Monitoring
    - Hinweise aus Studien zu Risikofaktoren innerhalb der katholischen Kirche
    - usw.

2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex

zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen
und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsen in der
kirchlichen Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum
Trier

Die Präventionsordnung des Bistums Trier sieht vor, dass sich alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst (z.B. hauptamtlich, nebenamtlich, ehrenamtlich Tätige), die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, zu einem grenzachtendem, achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Umgang verpflichten. Das Institutionelle Schutzkonzept sieht in diesem Zusammenhang für Hauptamtliche/-berufliche und Nebenamtliche/-berufliche die Einhaltung eines Verhaltenskodexes, für Ehrenamtliche die Einhaltung einer Verpflichtungserklärung vor.

2.1 Verpflichtungserklärung

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die „Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier“. Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer dafür zuständigen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine verantwortliche Person des Trägers/des Verbandes dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

Die Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ partizipativ mit den pädagogischen und theologischen Mitarbeiter*innen der Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier, den dazugehörigen

nichtselbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamtlich Tätigen entwickelt.

2.2 Verhaltenskodex

Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen der Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen entwickelt. Seine Inhalte werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter*innen besprochen; die Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.

3. Beratungs- und Beschwerdewege

Ein wichtiger Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt ist die Offenheit gegenüber Beschwerden. Es ist erforderlich Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, damit sichergestellt wird, dass Missstände aller Art von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte sowie alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden.

Ziel ist es eine tragfähige Beschwerdekultur zu etablieren, die alle genannten Personengruppen ermutigt ehrlich und frei ihre Meinung, ihre Sicht auf einen Sachverhalt, auf ein Problem etc. zu äußern. Gleichzeitig ermöglichen transparente Beschwerdewege auch Unsicherheiten und potenzielle „Gefahren“ anzusprechen.

Damit umfasst eine Beschwerdekultur

- die Meldung von sogenannten Alltagsbeschwerden (wie z.B. Rückmeldungen zur Organisation, Durchführung, Gestaltung etc. einer Maßnahme) wie auch
- die Meldung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt.

Sie stärkt die Rechte von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und nimmt den BDKJ und seine Jugendverbände in die Pflicht, Hilfe und Unterstützung anzubieten. Es macht den Adressat*innen deutlich, dass sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden und Unterstützung durch die Personen erfahren, an die sie sich wenden.

Das Angebot der Beratungs- und Beschwerdewege des BDKJ und seiner Jugendverbände richtet sich an alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie die mit diesen Personengruppen in Kontakt stehenden Personen

(Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende etc.), sowie weitere Beteiligte an Veranstaltungen des BDKJ und seiner Jugendverbände.

Auf Seiten des BDKJ und seiner Jugendverbände trägt die Bearbeitung von Beschwerden dazu bei, Schwachstellen zu erkennen, zu beheben und Risiken zu minimieren.

Im Folgenden wird die Umsetzung dieser Ziele beschrieben.

3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege

Die Beratungs- und Beschwerdewege sind integraler Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzeptes des BDKJ und seiner Jugendverbände. Das Beschwerdemanagement sieht vor, dass jeder Verband (auf allen Strukturebenen) mindestens eine Person benennt, die Beschwerden jeglicher Art entgegennimmt. Darüber hinaus stehen die ehrenamtlichen Ansprechpartner*innen für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt des BDKJ sowie die Kontaktpersonen für Verdachtsfälle der Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und weiteren oben erwähnten Adressat*innen für die Entgegennahme einer Beschwerde zur Verfügung.

Anregung zur Beschwerde

Für den BDKJ und seine Jugendverbände ist es wichtig, den Adressat*innen Zugänge zu Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen und sie zu motivieren, ihre Anliegen zur Sprache zu bringen. Für den Erfolg eines Beratungs- und Beschwerdeweges ist der alters- und entwicklungsgerechte Zugang ausschlaggebend. Es geht nicht nur um die Information, eine Möglichkeit zur Beschwerde zu haben, sondern auch darum, in der Lage zu sein, diese aktiv zu nutzen.

Die Anregung zur Beschwerde erfolgt unter anderem durch:

- Infoflyer „Dein gutes Recht“ an Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende, …
- Hinweise auf die Ansprechpartner*innen in den Verbänden und die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden bspw. bei Anmeldungen oder Informationsschreiben zu Veranstaltungen/Maßnahmen
- Gruppengespräche im Rahmen von Workshops, Ferienfreizeiten oder

Alltagsgeschehen

- Persönliche Gespräche mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Homepage
- Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.
- Reflexionsrunden (nach Veranstaltungen, Jahresreflexion, ...)

Durch Anregungen zu Beschwerden werden wahrnehmbare Kontaktpunkte zur Verfügung gestellt. Dies ist von Bedeutung, da die Adressat*innen auf diese Weise erfahren, wie sie u.a. Grenzverletzungen zur Beschwerde bringen können. Eingrenzungen, worüber man sich beschweren kann, gibt es nicht. Demnach gibt es ebenso die Möglichkeit, Anliegen und Verbesserungsvorschläge zu artikulieren.

Die Beschwerdeannahme wird durch vielseitige Wege gewährleistet:

- *Name der Ansprechperson für Beschwerden auf Strukturebene der Jugendverbände*
- Leitung einer Maßnahme (z.B. Fahrten, Lager, Gruppenstunde, Freizeiten)
- Diözesanleitung oder Diözesanbüro
- Onlinebeschwerdeformular
- E-Mail, im persönlichen Gespräch, telefonisch etc.
- Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt des BDKJ und seiner Jugendverbände
- die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- Referent*in für Prävention und sexuelle Bildung in der Abteilung Jugend ZB 1.6
- Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier

Externe Anlauf- und Beratungsstellen bei der Meldung von sexualisierter Gewalt

- Phönix - ist bistumsweit Anlaufstelle
    - phoenix@lvsaarland.awo.org; 0681-7619685
- Hilfetelefon „Nummer gegen Kummer“: 11 6 111
- Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ 08000 116 016 und via Online-Beratung unter https://www.hilfetelefon.de/ - kostenfreie und anonyme Beratung auch für Angehörige, Freund*innen sowie Fachkräfte
- *das zuständige Jugendamt*
- *örtlicher Kinderschutzbund*

Nach dem Eingang einer Beschwerde wird mit der meldenden Person, sofern sie nicht umgehend das persönliche Gespräch gesucht hat, Kontakt aufgenommen und der weitere Weg besprochen.

Handelt es sich um Beschwerden und Hinweise zu übergriffigem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt, sind Beschäftigte im kirchlichen Dienst dazu angehalten, diese gemäß des Interventionsplans für das Bistum Trier den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle des sexuellen Missbrauchs und/oder ihrer vorgesetzten Person zu melden.

Anonyme Beschwerden sind möglich (z.B.: in Form eines Kummerkastens bei einer Ferienfreizeit) und werden ernst genommen. Sie können jedoch nicht oder nur bedingt bearbeitet werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung an die meldende Person gegeben werden.

Ein Beschwerdeweg in Bezug auf sexualisierte Gewalt kann erst dann eingeleitet werden, wenn sich die meldende Person erkennbar zeigt.

3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme

Der erste Kontakt für eine Beschwerde kann entweder persönlich im direkten Gespräch, per Telefon, schriftlich per E-Mail oder Beschwerdeformular hergestellt werden. Mit der Annahme einer Beschwerde beginnt das Verfahren und eine Dokumentation des Gesprächs wird empfohlen. Dazu kann auf den standardisierten “Dokumentationsbogen für die beschwerdeannehmende Person” zurückgegriffen werden.

Hinsichtlich der Meldung einer Beschwerde besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zur Leitung einer Maßnahme bzw. den zuständigen Jugendverbandsverantwortlichen (anzupassen für andere Strukturebenen; ggf. Personen namentlich erwähnen). Diese sind mit den internen Beschwerdewegen des jeweiligen Jugendverbandes vertraut und können daher schnell reagieren und Rückmeldung geben.

Gleichzeitig ist es möglich sich auch direkt an die diözesanen Verbandsleitungen zu wenden.

Im Falle von Grenzverletzungen oder Übergriffen stehen der meldenden Person die Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt für eine Kontaktaufnahme, ein Erstgespräch, eine erste Beratung und die Unterstützung bei der Formulierung einer Beschwerde zur Verfügung. Sie können sowohl telefonisch als auch schriftlich per Mail kontaktiert werden. Sie sichern die telefonische Erreichbarkeit und stehen mit ihren Namen in der Öffentlichkeit. Ihre Aufgabe ist es ein erstes Beratungsgespräch zu führen und Details zu dokumentieren. In Absprache mit den Betroffenen können externe Fachberatungsstellen hinzugezogen werden.

Eine direkte Kontaktaufnahme mit der*dem Referent*in für Prävention und sexuelle Bildung der Abteilung Jugend oder zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier ist ebenso möglich.

3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion

Ziel ist, dass Beschwerden möglichst zeitnah bearbeitet werden. Es bedarf einer transparenten internen Kommunikation und einer Abschätzung darüber, wer worüber wann informiert werden muss. Relevante und gesicherte Informationen sind unverzüglich an die auf Verbandsebene verantwortliche Person (namentlich konkretisieren für die jeweilige Verbandsebene) weiterzugeben.

Sobald eine Beschwerde bei Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt gegen hauptberuflich/hauptamtlich Tätige eingeht, greift der Interventionsplan des Bistums Trier, der unter dem Baustein Interventionsplan und Nachsorge näher beschrieben wird.

3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement

Zur Etablierung einer „Beschwerdekultur“ in jedem Jugendverband ist eine konstante Weiterentwicklung der internen Beschwerdewege notwendig. Dazu werden die Beschwerdeeingänge und der Umgang mit den Beschwerden in regelmäßigen Abständen gesichtet und reflektiert.

Die Reflexion des Bearbeitungsprozesses kommt einer Risikoanalyse gleich, wobei der BDKJ und seine Jugendverbände die vorhandenen Probleme erkennen und definieren. Es ist zu prüfen, ob die Beschwerden eine Verbesserung und Weiterentwicklung erzielt oder ob strukturelle Hindernisse eine erfolgreiche Bearbeitung verhindert haben. Entsprechende Problemlösungsprozesse sind zu finden und umzusetzen.

Des Weiteren wird darauf geachtet, dass alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden durch Fortbildungsprogramme geschult werden, in denen Sachkenntnisse vertieft werden können.

3.2 Ansprechpartner*innen bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt im BDKJ Trier und seinen Jugendverbänden

Der BDKJ und seine Jugendverbände haben ein Konzept “Umsetzung der zuständigen Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt in Jugendverbänden der Diözese Trier” entwickelt. Das Konzept ist allen Jugendverbänden bekannt und auf der Homepage des BDKJ Trier veröffentlicht.

Die Gruppe der Ansprechpartner*innen bildet sich aus Tätigen des BDKJ Trier und seinen Jugendverbänden. Bei der Auswahl der Ansprechpartner*innen wird möglichst berücksichtigt, dass sie unterschiedlichen Alters und Geschlechts sind und aus unterschiedlichen Berufsgruppen, unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Verband und unterschiedlichen Regionen stammen. Ziel ist es, möglichen Ratsuchenden eine Vielfalt an unterschiedlichen Personen zur Verfügung zu stellen, die angesprochen werden können.

Die Ansprechpartner*innen werden für einen Zeitraum von 3 Jahren vom BDKJ Trier und seinen Jugendverbänden ernannt. Sie sind in allen Jugendverbänden bekannt, auf der Homepage des BDKJ Trier und in geeigneter Weise vor Ort in den einzelnen Verbänden veröffentlicht.

3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner*innen

Die Ansprechpartner*innen stellen eine Anlaufstelle dar, die Akteur*innen in der Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung steht. Die Ansprechpartner*innen bieten Ratsuchenden ein erstes vertrauliches Gespräch an. Sie sind in der Lage Ratsuchende sinnvoll weiterzuvermitteln, bei Bedarf Ressourcen für erste Hilfen zu besprechen (z.B. wer kann aus dem Nahfeld helfen?) und ggf. notwendige Schritte gemäß des vorliegenden Interventionsplans einzuleiten und unterstützen in ihrer Rolle alle Jugendverbände.

Das Angebot richtet sich dabei nicht nur an unmittelbar Betroffene, sondern auch an Personen (wie z.B. Gruppenteilnehmer*innen, Eltern, Leitungen), die

sexualisierte Gewalt beobachtet bzw. einen Verdacht haben und dadurch verunsichert sind oder nicht wissen, wie sie mit einer konkreten Situation umgehen sollen.

Die Ansprechpartner*innen sind auf der Grundlage des oben genannten Konzeptes u.a. für die Übernahme der beschriebenen Aufgaben geschult und vorbereitet.

4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen

Der „Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 “Jugend” und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen“ ist als Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend. Ergänzend zu der „Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier“ können verbands- oder maßnahmenspezifische Regelungen getroffen werden.

Hier ist jeder Verband aufgefordert zu prüfen, ob spezifische Regelungen (sprich verbandsinterne Regelungen) für den jeweiligen Verband aufgeführt werden sollen; die Möglichkeit besteht dafür unter diesem Unterpunkt Ggf. lassen sich aus der Risikoanalyse notwendige weitere Regelungen ableiten.

5. Qualitätsmanagement

Es ist in der Verantwortung der jeweiligen Verbandsleitung, die in diesem Institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Abläufe und Regelungen als Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu implementieren. Im Rahmen des Qualitätsmanagements gilt es fortlaufend, die Wirksamkeit dieser Abläufe und Regelungen zu kontrollieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Insbesondere im Rahmen der Auswertung eines Verdachts- oder Vorfalls ist das ISK auf erforderliche Anpassungen hin zu überprüfen.

Vorschlag zur Umsetzung des Bausteins Qualitätsmanagement:

Um diesen Prozess gewährleisten zu können, benennen die Verbandsleitungen für die Diözesanebene Fachkräfte für Prävention (kurz: Präventionsfachkraft/-kräfte). Eine Fachkraft für Prävention kann auch für einen Zusammenschluss mehrerer Verbände benannt werden. Diese sind zudem Ansprechpersonen für die Präventionsbeauftragten des Bistums Trier.

Als Fachkräfte für Prävention können z.B. die Bildungsreferent*innen der Jugendverbände und/oder ehrenamtlich Tätige benannt werden.

Die Präventionsfachkräfte auf Diözesanebene sind untereinander vernetzt und

übernehmen auf ihrer Ebene folgende Aufgaben:

- Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie fungieren als Ansprechpartner*in für die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie unterstützen die Verbandsleitung bei der Erstellung und Umsetzung des ISK.
- Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf Diözesanebene lebendig.
- Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf und informieren über entsprechende Angebote.
- Sie übernehmen die Verantwortung für den Informationsfluss an die jeweilige Ansprechperson für Prävention in den jeweiligen Strukturebenen des Verbandes.

Die Präventionsfachkräfte sind von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Umsetzung im Bereich Prävention geschult und werden für die Dauer ihrer Ernennung begleitet. Die Ernennung erfolgt dabei im Regelfall für drei Jahre und kann unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden (z.B. durch Teilnahme an themenspezifischen Fortbildungen).

Für den Jugendverband bzw. den Zusammenschluss der Jugendverbände XY, übernimmt N.N. die Funktion der Präventionsfachkraft.

Ebenso sind in den jeweiligen Strukturebenen der Jugendverbände Ansprechpersonen vor Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Eine Ansprechperson vor Ort kann auch für einen Zusammenschluss mehrerer Verbände benannt werden.

Die Ansprechpersonen vor Ort sind vernetzt mit der zuständigen Präventionsfachkraft auf Diözesanebene und werden von dieser bei der Umsetzung nachfolgender Aufgaben unterstützt.

Sie übernehmen folgende Aufgaben:

- Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.

- Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der jeweiligen Strukturebene lebendig.

- Sie beraten bzw. unterstützen bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

- Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf.

Für den Jugendverband bzw. den Zusammenschluss der Jugendverbände XY, übernimmt N.N. die Funktion der Ansprechperson vor Ort.

6. Interventionsplan und Nachsorge

Für Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums Trier (z.B. Jugendverbände) ist der Interventionsplan vom Bischöfliches Generalvikariat beschrieben. Einrichtungen/Jugendverbände in anderer Trägerschaft müssen ihnen spezifisch eigenen Interventionsplan beschreiben.

Ein ISK umfasst neben der primären (vorbeugenden) Prävention auch die sekundäre (begleitende) und tertiäre (nachsorgende) Prävention. Die primäre Prävention leistet einen Beitrag dazu, dass sexualisierte Gewalt möglichst verhindert wird.

Die sekundäre Prävention stellt im Falle sexualisierter Gewalt eine strukturierte Vorgehensweise sicher. Sie beinhaltet kompetente Ansprechpersonen, die umgehende und angemessene Hilfe und Begleitung für betroffene Personen und Angehörige anbieten können sowie die erforderlichen Schritte, die gemäß des vorliegenden Interventionsplans in die Wege geleitet werden müssen.

Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 3: Beratungs- und Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, können u.a. die Ansprechpartner*innen für Verdachtsfälle des BDKJ angefragt werden. Sie verbinden die Beschwerdewege mit dem Interventionsplan. Sie nehmen (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt entgegen und benennen der meldenden/betroffenen Person weitere Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. verbandsinterne Unterstützungsmöglichkeiten, bistumsinterne und –externe Fachberatungsstellen). Sie kennen den Interventionsplan und leiten auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte

ein.

Darüber hinaus ist es möglich, sich direkt an die Verbandsleitung der jeweiligen Strukturebene, die Diözesanleitung, an die für die Maßnahme/das Projekt verantwortliche Person oder an eine der beiden beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs des Bistums Trier zu wenden und von dem (Verdachts-) Fall zu berichten.

Nachdem die Meldung entgegengenommen wurde, wird diese Person die Information unverzüglich an die Bistumsleitung bzw. die Interventionsbeauftragte weitergeben. Der Generalvikar sorgt für die unverzügliche Einleitung der weiteren Schritte zur Klärung des (Verdachts-) Falls.

Die Schritte zur Klärung des (Verdachts-) Falls sind skizziert im Interventionsplan.

Im Fall von beschuldigten ehrenamtlich Tätigen sind ebenfalls in Anlehnung an den Interventionsplan erforderliche Schritte vorgesehen. Die unmittelbare Steuerung des Vorgangs wird, je nach dem Bereich, in dem die beschuldigte, ehrenamtliche Person eingesetzt ist, zwischen der zuständigen (Verbands-) Leitung, dem Vorstand des BDKJ, der Referentin für Prävention und sexuelle Bildung und dem Generalvikar abgestimmt.

Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit steht der Schutz der betroffenen Personen, denen frühzeitig und zügig eine angemessene Hilfe zur Seite gestellt werden muss, sowie die Unterstützung des sogenannten “irritierten Systems” bei der Aufarbeitung der Geschehnisse im verbandlichen Kontext im Vordergrund. Es ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Verband tätig sind, in dem die beschuldigte Person eingesetzt war, irritiert und möglicherweise handlungs-/arbeitsunfähig sind. Daher ist es notwendig, offen mit dem schmerzlichen Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet, umzugehen. In diesem Fall ist eine bedarfsorientierte Krisenbegleitung in Form von Einzel- und/oder Gruppenberatung für das irritierte System notwendig. Darüber hinaus ist es erforderlich, das ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergriffiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

Begründung

[1]Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3.

[2] Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3 und Litzcke, S. M. (2004)

[3] Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz; Kirchliches Amtsblatt Bistum Trier 01.01.2020, Nr. 3.