

## **A4.1 Institutionelles Schutzkonzept**

Antragsteller\*in: BDKJ-Diözesanvorstand  
Status: Modifiziert

### **1 Kultur der Achtsamkeit; Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt**

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

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

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

### **19 Risiko- und Potenzialanalyse; Partizipation**

20 *Anpassung durch jeden Verband*

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

27 Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang

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

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

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

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

- 53 • Zielgruppe(n)
- 54 • (Entscheidungs-) Strukturen
  - 55 ◦ Beschwerdewege
  - 56 ◦ Krisenmanagement
  - 57 ◦ Qualitätsmanagement
  - 58 ◦ Kommunikations- und Fehlerkultur
- 59 • Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung
- 60 • Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln
  - 61 ◦ Gestaltung von Nähe und Distanz

- 62 • Gelegenheiten
- 63     ◦ Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- 64     ◦ Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- 65     ◦ Räumliche Situation
- 66     ◦ Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

- 67 • ... ggf. Ergänzungen an dieser Stelle einfügen
- 68

68 Folgende Adressat\*innen wurden partizipativ in die Analyse eingebunden:

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

70 Folgende Methoden wurden für die Analyse verwendet:

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

### 74 **1. Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung**

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

#### 79 **1.1 Personalauswahl und -entwicklung**

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

90 Diese Übersicht und die damit verbundenen Materialien sollen alle Beteiligten  
91 dabei unterstützen, ein fachlich fundiertes Personal- auswahlverfahren  
92 durchzuführen und dabei zusätzlich den Aspekt der Prävention zu beachten.

### 93 **1.1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens**

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

- 96 • Die Verbandsleitung
- 97 • Der Vorstand des BDKJ
- 98 • Die Abteilungsleitung Jugend, Bischöflichen Generalvikariats (BGV)
- 99 • Die Personalabteilung des BGV

100 Zudem ist es erforderlich "Prävention sexualisierter Gewalt" während der  
101 Einarbeitungszeit und auch in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden  
102 Mitarbeiter\*innengesprächen zu thematisieren.[\[1\]](#)

### 103 **1.1.2 Im Bewerbungsverfahren**

104 Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

105 **(Hier befindet sich eine Tabelle)**

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

### 114 **1.1.3 Die Stellenausschreibung**

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

121 Beispielsweise könnte in der Stellenausschreibung stehen: *'Wir erwarten einen*  
122 *aktiven Einsatz für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige*

123 *Erwachsene auf der Grundlage der Präventionsordnung und des Präventionskonzeptes*  
124 *des BDKJ im Bistum Trier'*

### 125 **1.1.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen**

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

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

### 140 **1.1.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs**

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

- 146 • Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines  
147 Bewerbungsgesprächs. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen  
148 Eindruck über den\*die Bewerber\*in und vermeiden eine zu starke  
149 Beeinflussbarkeit der Verbandsleitung durch einen ersten Eindruck.
- 150 • Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur  
151 ausgeschriebenen Stelle und nicht nur von persönlichen Eindrücken  
152 beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein entsprechende Kriterien

153 festgelegt werden.

154 • Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch vereinbaren sich in einem vorherigen  
155 Treffen über die Aufteilung der Fragen.

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

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

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

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

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

174 • Sofern eine interne Bewerbung innerhalb des Bistumsdienstes vorliegt, wird  
175 die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut innerhalb des  
176 Bewerbungsgesprächs mit dem\*der Bewerber\*in thematisiert.

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

179 • Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt zeitnah in einer gemeinsamen  
180 Reflexion aller Gesprächsführenden die Auswertung der Bewerbungsgespräche.

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

183 • Eigeninitiative

- 184 • Belastbarkeit
- 185 • Arbeitsbereitschaft
- 186 • Teamfähigkeit
- 187 • Problemlöseverhalten [...]
- 188 • Selbstständigkeit
- 189 • kommunikatives Vermögen

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

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

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

206 **Beispielfragen können sein:**

- 207 • Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/

208 „grenzachtender Umgang“/ „gewaltfreie Erziehung“?

209 • Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema  
210 „Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz-  
211 oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ fortgebildet?

212 • Sind Sie bereit, sich zum Thema „Grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?

213 • Welche rechtlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und  
214 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kennen Sie?

215 • Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt an  
216 Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?

217 • Kam das Thema sexualisierte Gewalt in Ihrem beruflichen Kontext schon  
218 einmal vor? Wie sind Sie damit umgegangen?

219 • Wie gehen Sie mit Kritik um?

220 Auch mit ehrenamtlich Tätigen der Jugendverbandsarbeit finden Auswahlgespräche  
221 statt, in denen ebenfalls das Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“  
222 angesprochen wird. [\[2\]](#)

### 223 **1.2 Aus- und Fortbildung**

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

#### 232 **1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen**

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

237 Eine Gruppengröße von 10 - 15 Personen in einer Online - Veranstaltung hat sich  
238 bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch und der Überblick durch

239 die Referent\*innen kaum möglich.

240 Ebenso hat sich bewährt, Veranstaltungen soweit möglich multiprofessionell und  
241 im Tandem zu leiten. Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden  
242 Multiplikator\*innen seitens der Fachstelle für Prävention im Bischöflichen  
243 Generalvikariat qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das Bistum  
244 Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der  
245 Veranstaltung.

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

### 249 **1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen**

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

252 • Präsenzschiilung

253 • Onlineschiilung

254 • Blended Learning

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

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

261 Zur Durchführung der Präventionsveranstaltungen haben sich unterschiedliche  
262 Zeitformate bewährt, die sowohl als Präsenz- als auch als Onlineschiilung  
263 angeboten werden.

264 • Basisschiilung (1 Schuliungstag):

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

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

- 273 • Schulung für Ehrenamtliche:

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

- 279 • Informationsveranstaltungen:

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

- 286 • Blended Learning:

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

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

- 295 • Leitungsschulung:

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

300 Verantwortliche für einen diözesanen Jugendverband sorgen dafür, dass die hier  
301 Tätigen die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei einem Stellenwechsel  
302 oder dem Wechsel zu einem anderen Jugendverband sorgt der\*die Verantwortliche

303 des neuen Tätigkeitsfeldes dafür, dass der\*die Tätige angemessen in die  
304 Präventionsarbeit des neuen Tätigkeitsfeldes eingearbeitet wird, dazu gehört  
305 z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz kennen zu lernen.  
306 Zudem wird überprüft, ob ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorliegt.

### 307 **1.2.3 Inhalte von Präventionsschulungen**

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

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

- 312 • angemessener Nähe und Distanz,
- 313 • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- 314 • eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- 315 • Psychodynamiken Betroffener,
- 316 • Strategien von Tätern,
- 317 • (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- 318 • Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie  
319 begünstigenden institutionellen Strukturen,
- 320 • Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren  
321 einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- 322 • notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die  
323 betroffenen Institutionen,
- 324 • sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz-  
325 oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz-  
326 oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- 327 • Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie  
328 geschlechter- und kultursensible Bildung,
- 329 • regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener

330 Vernetzung. [\[3\]](#)

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

333 Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik  
334 notwendig regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick  
335 zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubieten, wie z.B.:

- 336 • Missbrauch im digitalen Kontext, z.B. Cybermobbing, Sexting
- 337 • Aktuelle Entwicklungen zum Thema im Bistum Trier
  - 338 ◦ MHG-Studie
  - 339 ◦ Monitoring
  - 340 ◦ Hinweise aus Studien zu Risikofaktoren innerhalb der katholischen  
341 Kirche
  - 342 ◦ usw.

## 343 **2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex**

342

344 zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen  
345 und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen in der  
346 kirchlichen Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum  
347 Trier

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

### 356 **2.1 Verpflichtungserklärung**

357 Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier  
358 unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die „Verpflichtungserklärung zum  
359 grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder  
360 hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum  
361 Trier“. Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen  
362 einer dafür zuständigen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen.  
363 Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine

364 verantwortliche Person des Trägers/des Verbandes dokumentiert die Unterzeichnung  
365 mit Datum. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und  
366 maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

367 Die Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ  
368 partizipativ mit den pädagogischen und theologischen Mitarbeiter\*innen der  
369 Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier, den dazugehörigen  
370 nichtselbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamtlich Tätigen  
371 entwickelt.

### 372 **2.2 Verhaltenskodex**

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

### 380 **3. Beratungs- und Beschwerdewege**

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

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

392 Damit umfasst eine Beschwerdekultur

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

396 Sie stärkt die Rechte von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen  
397 Erwachsenen und nimmt den BDKJ und seine Jugendverbände in die Pflicht, Hilfe

398 und Unterstützung anzubieten. Es macht den Adressat\*innen deutlich, dass sie mit  
399 ihren Anliegen ernst genommen werden und Unterstützung durch die Personen  
400 erfahren, an die sie sich wenden.

401 Das Angebot der Beratungs- und Beschwerdewege des BDKJ und seiner Jugendverbände  
402 richtet sich an alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen  
403 Erwachsenen sowie die mit diesen Personengruppen in Kontakt stehenden Personen  
404 (Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende etc.), sowie weitere Beteiligte an  
405 Veranstaltungen des BDKJ und seiner Jugendverbände.

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

409 Im Folgenden wird die Umsetzung dieser Ziele beschrieben.

### 410 **3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege**

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

#### 420 **Anregung zur Beschwerde**

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

#### 427 **Die Anregung zur Beschwerde erfolgt unter anderem durch:**

- 428 • Infolyer „Dein gutes Recht“ an Kinder, Jugendliche, schutz- oder  
429 hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende, ...
  
- 430 • Hinweise auf die Ansprechpartner\*innen in den Verbänden und die  
431 Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral

- 432 • Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden  
433 bspw. bei Anmeldungen oder Informationsschreiben zu  
434 Veranstaltungen/Maßnahmen
  
- 435 • Gruppengespräche im Rahmen von Workshops, Ferienfreizeiten oder  
436 Alltagsgeschehen
  
- 437 • Persönliche Gespräche mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder  
438 hilfebedürftigen Erwachsenen
  
- 439 • Homepage
  
- 440 • Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.
  
- 441 • Reflexionsrunden (nach Veranstaltungen, Jahresreflexion, ...)

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

447 **Die Beschwerdeannahme wird durch vielseitige Wege gewährleistet:**

- 448 • *Name der Ansprechperson für Beschwerden auf Strukturebene der*  
449 *Jugendverbände*
  
- 450 • Leitung einer Maßnahme (z.B. Fahrten, Lager, Gruppenstunde, Freizeiten)
  
- 451 • Diözesanleitung oder Diözesanbüro
  
- 452 • Onlinebeschwerdeformular
  
- 453 • E-Mail, im persönlichen Gespräch, telefonisch etc.
  
- 454 • Ansprechpartner\*innen bei sexualisierter Gewalt des BDKJ und seiner  
455 Jugendverbände
  
- 456 • die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
  
- 457 • Referent\*in für Prävention und sexuelle Bildung in der Abteilung Jugend ZB  
458 1.6

- 459 • Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch  
460 Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier

### 461 Externe Anlauf- und Beratungsstellen bei der Meldung von sexualisierter Gewalt

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

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

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

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

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

### 486 3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme

487 Der erste Kontakt für eine Beschwerde kann entweder persönlich im direkten  
488 Gespräch, per Telefon, schriftlich per E-Mail oder Beschwerdeformular

489 hergestellt werden. Mit der Annahme einer Beschwerde beginnt das Verfahren und  
490 eine Dokumentation des Gesprächs wird empfohlen. Dazu kann auf den  
491 standardisierten "Dokumentationsbogen für die beschwerdeannahmende Person"  
492 zurückgegriffen werden.

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

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

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

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

### 514 **3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion**

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

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

### 524 **3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement**

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

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

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

### 538 **3.2 Ansprechpartner\*innen bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt im BDJ Trier** 539 **und seinen Jugendverbänden**

540 Der BDJ und seine Jugendverbände haben ein Konzept „Umsetzung der zuständigen  
541 Ansprechpartner\*innen bei sexualisierter Gewalt in Jugendverbänden der Diözese  
542 Trier“ entwickelt. Das Konzept ist allen Jugendverbänden bekannt und auf der  
543 Homepage des BDJ Trier veröffentlicht.

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

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

#### 555 **3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner\*innen**

556 Die Ansprechpartner\*innen stellen eine Anlaufstelle dar, die Akteur\*innen in der  
557 Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung steht. Die Ansprechpartner\*innen bieten  
558 Ratsuchenden ein erstes vertrauliches Gespräch an. Sie sind in der Lage  
559 Ratsuchende sinnvoll weiterzuvermitteln, bei Bedarf Ressourcen für erste Hilfen  
560 zu besprechen (z.B. wer kann aus dem Nahfeld helfen?) und ggf. notwendige

561 Schritte gemäß des vorliegenden Interventionsplans einzuleiten und unterstützen  
562 in ihrer Rolle alle Jugendverbände.

563 Das Angebot richtet sich dabei nicht nur an unmittelbar Betroffene, sondern auch  
564 an Personen (wie z.B. Gruppenteilnehmer\*innen, Eltern, Leitungen), die  
565 sexualisierte Gewalt beobachtet bzw. einen Verdacht haben und dadurch  
566 verunsichert sind oder nicht wissen, wie sie mit einer konkreten Situation  
567 umgehen sollen.

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

#### 570 **4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen**

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

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

#### 582 **5. Qualitätsmanagement**

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

590 *Vorschlag zur Umsetzung des Bausteins Qualitätsmanagement:*

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

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

598 Die Präventionsfachkräfte auf Diözesanebene sind untereinander vernetzt und  
599 übernehmen auf ihrer Ebene folgende Aufgaben:

- 600 • Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege  
601 bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen  
602 informieren.
- 603 • Sie fungieren als Ansprechpartner\*in für die Tätigen in der  
604 Jugendverbandsarbeit bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte  
605 Gewalt.
- 606 • Sie unterstützen die Verbandsleitung bei der Erstellung und Umsetzung des  
607 ISK.
- 608 • Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf  
609 Diözesanebene lebendig.
- 610 • Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im  
611 Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- 612 • Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf und  
613 informieren über entsprechende Angebote.
- 614 • Sie übernehmen die Verantwortung für den Informationsfluss an die  
615 jeweilige Ansprechperson für Prävention in den jeweiligen Strukturebenen  
616 des Verbandes.

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

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

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

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

630 Sie übernehmen folgende Aufgaben:

- 631 • Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege  
632 bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen  
633 informieren.
  
- 634 • Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der  
635 jeweiligen Strukturebene lebendig.
  
- 636 • Sie beraten bzw. unterstützen bei Planung, Organisation und Durchführung  
637 von Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte  
638 Gewalt.
  
- 639 • Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf.

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

### 642 **6. Interventionsplan und Nachsorge**

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

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

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

655 Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 3: Beratungs- und  
656 Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt  
657 erfolgt, können u.a. die Ansprechpartner\*innen für Verdachtsfälle des BDKJ  
658 angefragt werden. Sie verbinden die Beschwerdewege mit dem Interventionsplan.

659 Sie nehmen (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt  
660 entgegen und benennen der meldenden/betroffenen Person weitere  
661 Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. verbandsinterne Unterstützungsmöglichkeiten,  
662 bistumsinterne und –externe Fachberatungsstellen). Sie kennen den  
663 Interventionsplan und leiten auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte  
664 ein.

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

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

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

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

682 Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit steht der Schutz der betroffenen  
683 Personen, denen frühzeitig und zügig eine angemessene Hilfe zur Seite gestellt  
684 werden muss, sowie die Unterstützung des sogenannten "irritierten Systems" bei  
685 der Aufarbeitung der Geschehnisse im verbandlichen Kontext im Vordergrund. Es  
686 ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Verband tätig sind, in dem  
687 die beschuldigte Person eingesetzt war, irritiert und möglicherweise handlungs-  
688 /arbeitsunfähig sind. Daher ist es notwendig, offen mit dem schmerzlichen  
689 Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet, umzugehen. In  
690 diesem Fall ist eine bedarfsorientierte Krisenbegleitung in Form von Einzel-  
691 und/oder Gruppenberatung für das irritierte System notwendig. Darüber hinaus ist  
692 es erforderlich, das ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein  
693 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 Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz; Kirchliches Amtsblatt Bistum Trier 01.01.2020, Nr. 3.