

Institutionelles Schutzkonzept der KJG Trier

Inhaltsverzeichnis

Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt im BDKJ und seinen Jugendverbänden in der Diözese Trier	2
1. Prävention sexualisierter Gewalt in der Personalauswahl der Jugendverbände im BDKJ.....	5
1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens	5
1.1.1 Im Bewerbungsverfahren	6
1.1.2 Die Stellenausschreibung	6
1.1.3 Sichtung der Bewerbungsunterlagen.....	7
1.1.4 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgespräches	7
1.2 Aus- und Fortbildung.....	9
1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen.....	9
1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen.....	10
1.2.3 Inhalte von Präventionsveranstaltungen	11
2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der kirchlichen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier.....	13
2.1 Verpflichtungserklärung.....	13
2.2 Verhaltenskodex.....	13
3. Beratungs- und Beschwerdewege	14
3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege.....	14
3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme.....	16
3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion.....	16
3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement	17
3.2 Ansprechpartner*innen bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt im BDKJ Trier und seinen Jugendverbänden.....	17
3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner*innen	17
4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen.....	19
5. Qualitätsmanagement	20
6. Interventionsplan und Nachsorge.....	22

1 **Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt im BDKJ und seinen-** 2 **Jugendverbänden in der Diözese Trier**

3 (Beschluss DiVers 2022)

4 Die nachfolgend aufgeführten Standards finden ihre Grundlage in den jeweils gesetzlichen
5 Bestimmungen für den Kinder- und Jugendschutz sowie in den kirchlichen Vorgaben.¹

6 **In Anlehnung an die gesetzlichen Bestimmungen bzw. auf Grundlage der Bestimmungen des §72a,**
7 **SGB VIII werden Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) eingefordert und vorgelegt.**

8 Im BDKJ und in jedem seiner Jugendverbände sind Zuständigkeiten und Wege zur Umsetzung geklärt.

9 Der Vorstand des BDKJ erinnert einmal jährlich per E-Mail die Verbandsleitungen und Bildungsreferent*innen an das Einfordern bzw. Aktualisieren der EFZ. Diese sorgen dafür, dass alle Gruppen- und
10 Freizeitleiter*innen und Betreuer*innen ein aktuelles EFZ beim bischöflichen Notar einreichen.
11

12 **Den Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichten sich alle Tätigen² im BDKJ und seinen Jugendverbänden. Dazu zählen u.a.:**

13 Gruppenleiter*innen

14 Betreuer*innen

15 Freizeitleiter*innen

16 Verbandsleitungen

17 Bildungsreferent*innen

18

19
20 **Die „Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang“³ ist bekannt und alle ehrenamtlich Tätigen haben sich zur Einhaltung verpflichtet.**

21
22 Die Umsetzung wird im Sinne der „Fragen und Antworten zur Verpflichtungserklärung“ durchgeführt.
23 Der Unterzeichnung der Verpflichtung geht eine vorherige Auseinandersetzung mit den Inhalten der
24 Erklärung voraus. Nur in begründeten

25 Ausnahmefällen, wie z.B. einem kurzfristigen Einsatz, kann von der vorherigen Auseinandersetzung
26 abgesehen werden. Diese wird jedoch während des Einsatzes nachgeholt.

27 Neben der erstmaligen Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung, findet in regelmäßigen
28 Abständen eine aktive Auseinandersetzung mit dem Dokument statt. In welchen

29 Zusammenhängen dies geschieht wird vom BDKJ und seinen Jugendverbänden festgelegt.

30

31 **Der "Verhaltenskodex"⁴ der Abteilung 1.6 Jugend ist bekannt und alle Beschäftigten des BDKJ und seiner Jugendverbände sind zur Einhaltung verpflichtet.**

32

33
34 **Alle Tätigen kennen Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung und sind für die Prävention sexualisierter Gewalt geschult.**

35 Die inhaltliche Ausgestaltung der Präventionsveranstaltungen richtet sich nach der
36

37 Rahmenordnung Prävention⁵ U.a. werden folgende Themen behandelt: Verbreitung und Statistik, Unterschiede zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen, Signale von
38 Betroffenen, Aufklärung von Täter*innenstereotypen, Täter*innenstrategien, Verhaltensmöglichkeiten bei Kindeswohlgefährdung⁶ sowie bei Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt.
39
40

1 Art und zeitlicher Umfang der Präventionsveranstaltung richten sich nach der Intensität des
2 Kontaktes der Tätigen zu den Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

3 **Prävention ist fester Bestandteil der Verbandstätigkeit und der Öffentlichkeitsarbeit.**

4 Die Verbandsleitung benennt eine für Präventionsfragen geschulte Person, die bei der Umsetzung der
5 Standards zur Präventionsarbeit beraten und unterstützen kann⁷. In der KJG Trier ist das der*die Bil-
6 dungsreferent*in (Kontakt: siehe Anhang). Es besteht die Möglichkeit im Zusammenschluss mehrerer
7 kleinerer Verbände eine für Präventionsfragen geschulte Person gemeinsam zu benennen.

8 Alle Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Leitungsebenen werden über die geschulte Person re-
9 gelmäßig auf die Bedeutung und auf aktuelle Entwicklungen hingewiesen.

10 Der Verbandsleitungen stehen im regelmäßigen Kontakt zu der geschulten Person und setzen das
11 Thema regelmäßig auf die Tagesordnung ihrer Gremien.

12 Der BDKJ und seine Jugendverbände gestalten auf ihren Homepages eigene Seiten zum
13 Thema Prävention und sorgen für eine regelmäßige Aktualisierung. Eine gegenseitige
14 Verlinkung der Seiten wird empfohlen. Durch den Internetauftritt werden die
15 Informationen allen Mitgliedern, Interessierten und der Öffentlichkeit frei zugänglich gemacht.

16 **Das Konzept "zuständige Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt" ist in allen Verbänden**
17 **bekannt.**

18 Die aktuellen „zuständigen Ansprechpartner*innen“ (Kontakt: siehe Anhang) werden regelmäßig über
19 die Medien der einzelnen Verbände bekannt gegeben.

20 Das Angebot ist den aktuellen Verbandsleitungen bekannt und wird in weiteren Kontexten, wie z.B.
21 Gruppenleiter*innenschulungen, -treffen, (Vorstands-) Sitzungen thematisiert. Auch alle in der Jugend-
22 arbeit Aktiven und Teilnehmenden, z.B. in Gruppen und auf Ferienfreizeiten, werden auf das Angebot
23 hingewiesen.

24 Die Verbandsleitungen erhalten zur Information die Protokolle der 2x jährlich stattfindenden Treffen
25 der Ansprechpartner*innen.

26 **In den einzelnen Verbänden sind Wege für Beschwerden und Rückmeldungen klar geregelt und be-**
27 **kannt. Es wird regelmäßig auf die Möglichkeiten hingewiesen.**

28 **Es ist klar geregelt, wie bei Vermutung oder Verdacht bzgl. sexualisierter Gewalt verfahren wird und**
29 **das Verfahren ist bekannt.**

30 **Prävention sexualisierter Gewalt ist bei Neueinstellungen von Beschäftigten im BDKJ und seinen**
31 **Jugendverbänden Bestandteil des Auswahlverfahrens und der Auswahlkriterien.**

32 Das Konzept zur Berücksichtigung der Prävention beim Auswahlgespräch wird als Grundlage genutzt.
33 Auch bei Neueinstieg von ehrenamtlich Tätigen wird "Prävention gegen sexualisierte Gewalt" thema-
34 tisiert.

35 **Intervention**

36 Ein Mitglied der Verbandsleitung ist Teil des Interventionsteam. Dieses muss der Referentin für Prä-
37 vention und Sexuelle Bildung des Bistums (Kontakt: siehe Anhang) gemeldet werden.

1 **Qualitätsmanagement**

2 Zur Qualitätssicherung gibt es ein Austauschtreffen zwischen allen Personen, die für das Thema Prä-
3 vention im BDKJ und seinen Jugendverbänden zuständig sind. Dieses findet einmal im Jahr statt und
4 wird vom BDKJ initiiert.

5 Es ist im Sinne des Qualitätsmanagements die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes regelmäßig
6 in den Blick zu nehmen und auf aktuelle Entwicklungen hin anzupassen. Dies ist spätestens mit Er-
7 scheinen einer neuen Präventionsordnung für das Bistum Trier (alle 5 Jahre) erforderlich.

8 Die in diesem Beschluss aufgeführten und verabschiedeten Standards zur Präventionsarbeit sind
9 durch die jeweiligen Vorstände im BDKJ und seinen Jugendverbänden bekannt gemacht, veröffentlicht
10 und somit für Mitglieder, Interessierte und die Öffentlichkeit frei zugänglich.

11
12 **1** Die kirchlichen Vorgaben sind benannt in den Dokumenten "Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte
13 Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen
14 Bischofskonferenz", den "Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier" und der "Ordnung für den
15 Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige
16 Beschäftigte im kirchlichen Dienst".

17 **2** Unter dem Begriff "Tätige" sind alle ehrenamtlich Tätigen und Beschäftigten im BDKJ und seinen
18 Jugendverbänden zusammengefasst. Der Begriff "Beschäftigte" definiert sich auf der Grundlage der Rahmenordnung-Präven-
19 tion gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen
20 Bischofskonferenz. Punkt 1.2. Kirchliches Amtsblatt, 01.01.2020.

21 **3** siehe: Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige
22 Erwachsene in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier

23 **4** siehe: Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienst-
24 stellen und Einrichtungen

25 **5** vgl.: Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwach-
26 senen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Punkt 3.6. Kirchliches Amtsblatt, 01.01.2020.

27 **6** Siehe zum Thema Kindeswohlgefährdung auch: Alles was Recht ist. Schutz von Kindern und Jugendlichen.
28 Kapitel 4. 2019

29 **7** vgl.: Nr. 145, Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier, Punkt 1.8f. Kirchliches Amtsblatt,
30 01.08.2021.

1. Prävention sexualisierter Gewalt in der Personalauswahl der Jugendverbände im BDKJ

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 im Bistumsdienst Tätigen liegen.

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.

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 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

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

1 Zudem ist es erforderlich "Prävention sexualisierter Gewalt" während der
 2 Einarbeitungszeit und auch in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*in-
 3 nengesprächen zu thematisieren.

4 **1.1.1 Im Bewerbungsverfahren**

5 Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

einzustellende/ zu wählende Person	Wer schreibt die Stellenausschreibung?	Wer führt das Bewerbungsgespräch?	Wer trifft die Entscheidung?
BDKJ-Vorstand aus Verbänden (intern)	Wahlausschuss	DiVers	Wahl auf DiVers
BDKJ-Vorstand (extern)	Wahlausschuss	Wahlausschuss DiVers	Wahl auf DiVers
Referent*in (angestellt beim Bistum, in Dienstaufsicht des BDKJ)	Verbandsleitung BDKJ-Vorstand	Verbandsleitung BDKJ-Vorstand Personalabteilung BGV Abteilungsleitung Jugend, BGV	Verbandsleitung BDKJ-Vorstand Personalabteilung BGV Abteilungsleitung Jugend, BGV
Bundesfreiwilligen dienst Freiwilliges Soziales Jahr	Je nach Anstellung		
geringfügig Beschäftigte	Je nach Anstellung		

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

12 **1.1.2 Die Stellenausschreibung**

13 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 und der KJG im Bistum Trier'*

20

1 1.1.3 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

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

- 3 • Sind die Unterlagen in ihrer Form angemessen und vollständig?
- 4 • Gibt es 'Brüche' im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die es nachzufragen gilt?
- 5 • Ist der berufliche Werdegang lückenlos (naht- loses Anschließen von Daten)?
- 6 • Handelt es sich um eine*n Bewerber*in, die*der ungewöhnlich häufig Stellen wechselte? Wel-
- 7 che Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- 8 • Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz
- 9 und Empathie?
- 10 • Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- 11 • Gibt es eine nachgewiesene Kompetenz z.B. durch Aus- und Weiterbildung bzw. Zusatzqualifi-
- 12 kationen, soziales Engagement und Ehrenamt, die für das Themenfeld Prävention relevant sein
- 13 können?

14

15 1.1.4 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgespräches

16 Die im folgenden genannten Punkte sind in Anlehnung an Erzbistum Köln (2017).

17 Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkon-

18 zept. Heft 3 und Litzcke, S. M. (2004). Fragetechnik in Interviews zur Personalauswahl aufgeführt.

19 Das Bewerbungsgespräch hat in der Personalauswahl eine Schlüsselfunktion. Grundsätzlich gilt, dass

20 ein Vorstellungsgespräch die Entscheidung über persönliche und fachliche Eignung des Bewerbenden

21 unterstützen soll. Von daher sollte zunächst die Führung des Bewerbungsgespräches im Mittelpunkt

22 der Vorbereitung stehen. Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- 23 • Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines
- 24 Bewerbungsgesprächs. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen Eindruck über
- 25 den*die Bewerber*in und vermeiden eine zu starke Beeinflussbarkeit der Verbandsleitung
- 26 durch einen ersten Eindruck.
- 27 • Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur ausgeschriebenen Stelle
- 28 und nicht nur von persönlichen Eindrücken beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein ent-
- 29 sprechende Kriterien festgelegt werden.
- 30 • Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch verein- baren sich in einem vorherigen Treffen über
- 31 die Aufteilung der Fragen.
- 32 • Unmittelbar vor dem Bewerbungsgespräch sollte die Möglichkeit bestehen, sich mit dem*der
- 33 für das Auswahlverfahren Verantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats zu besprechen.
- 34 Hier sollte der konkrete Ablauf des Bewerbungsgesprächs miteinander vereinbart werden.
- 35 • Während des Gespräches wird dieses aufgrund der Reaktionen des Bewerbenden in seinem
- 36 Verlauf beeinflusst. Im Bewerbungsgespräch ist es wichtig, auf diese Reaktionen einzugehen,
- 37 ohne den geplanten Verlauf des Bewerbungsgesprächs aus dem Blick zu verlieren.

- 1 • Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es
2 sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, in einem Beobach-
3 tungsbogen zu dokumentieren. Beobachtungen werden von allen Beteiligten aufgeschrieben,
4 nicht nur von einer Person. Der Beobachtungsbogen sollte direkt nach dem Gespräch ausgefüllt
5 werden und im Anschluss an alle Gespräche zur Auswertung genutzt werden.
- 6 • Es sollte bewusst sein, dass verschiedene Gesprächsführende aus ein- und demselben Ge-
7 spräch unterschiedliche Schlüsse ziehen könnten.
- 8
- 9 • Einen großen Einfluss auf ein Gespräch können Kontextfaktoren, wie beispielsweise die Qua-
10 lität der vorherigen Bewerbenden haben.
- 11
- 12 • Sofern eine interne Bewerbung innerhalb des Bistumsdienstes vorliegt, wird die Präventions-
13 arbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut innerhalb des Bewerbungsgesprächs mit dem*der
14 Bewerber*in thematisiert.
- 15
- 16 • Eine kurze Pause zwischen verschiedenen Bewerber*innen ist sinnvoll, um zu Reflektieren und
17 sich auf den*die nächste*n Bewerber*in vorzubereiten.
- 18
- 19 • Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt zeitnah in einer gemeinsamen Reflexion aller Ge-
20 sprächsführenden die Auswertung der Bewerbungsgespräche.

21 Über folgende Eigenschaften des Bewerbenden sollten während des Gesprächs Erkenntnisse gewon-
22 nen werden:

- 23 • Eigeninitiative
- 24 • Belastbarkeit
- 25 • Arbeitsbereitschaft
- 26 • Teamfähigkeit
- 27 • Problemlöseverhalten [...]
- 28 • Selbstständigkeit
- 29 • kommunikatives Vermögen

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

- 33 • Einstellungsvoraussetzung: kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis gemäß §72a SGB
34 VIII
- 35 • Sexualpädagogisches Konzept der Abteilung Jugend des Bistums Trier
- 36 • Vorstellung der Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Er-
37 wachsene und deren Angehörige
- 38 • Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz

- 1 • Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen
- 2 • Partizipationsmöglichkeiten auf allen Ebenen
- 3 • Umgang mit Konflikten im Team
- 4 • (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter*innen
- 5 Es sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fragen zur Prävention, Fragen zur Stelle, Fragen
- 6 zur Person und allgemeinen Fragen geachtet werden.
- 7 **Beispielfragen können sein:**
- 8 • Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/ „grenzachtender Umgang“/
- 9 „gewaltfreie Erziehung“?
- 10 • Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention gegen
- 11 (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ fort-
- 12 gebildet?
- 13 • Sind Sie bereit, sich zum Thema „Grenzachten- der Umgang“ weiterzubilden?
- 14 • Welche rechtlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hil-
- 15 febedürftigen Erwachsenen kennen Sie?
- 16 • Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt an Kindern, Jugendlichen und
- 17 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?
- 18 • Kam das Thema sexualisierte Gewalt in Ihrem beruflichen Kontext schon einmal vor? Wie sind
- 19 Sie damit umgegangen?
- 20 • Wie gehen Sie mit Kritik um?
- 21

22 1.2 Aus- und Fortbildung

23 Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen

24 alle hauptberuflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen regelmäßig an Präventionsveranstaltungen

25 teil. Ziel der Teilnahme ist es, bei allen

26 Beschäftigten im kirchlichen Dienst eine Haltung zu entwickeln, die den Schutz von Minderjährigen und

27 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Mittelpunkt stellt, und ein Verhalten zu trainieren,

28 das eine Kultur des achtsamen Miteinanders umsetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen

29 wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

30 1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen

31 Eine Gruppengröße von 8 -20 Personen in einer Präsenzveranstaltung hat sich bewährt. In größeren

32 Gruppen ist der nötige Austausch kaum möglich. Mehrere Gruppen können mit entsprechender personeller

33 Besetzung parallel laufen, mit gemeinsamem Beginn und Abschluss.

34 Eine Gruppengröße von 10 - 15 Personen in einer Online - Veranstaltung hat sich bewährt. In größeren

35 Gruppen ist der nötige Austausch und der Überblick durch die Referent*innen kaum möglich.

36 Ebenso hat sich bewährt, Veranstaltungen soweit möglich multiprofessionell und im Tandem zu leiten.

37 Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden Multiplikator*innen seitens der Fachstelle für

1 Prävention im Bischöflichen Generalvikariat qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das
2 Bistum Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der Veranstaltung.

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

5 1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen

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

8 • Präsenzschiilung

9 • Onlineschiilung

10 • Blended Learning

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

14 Darüber hinaus sollen alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst zu dem Thema informiert werden, da es
15 den Bezug zu der gemeinsam getragenen Kultur gibt.

16 Zur Durchführung der Präventionsveranstaltungen haben sich unterschiedliche Zeitformate bewährt,
17 die sowohl als Präsenzschiilung als auch als Online-Seminare angeboten werden.

18 • Basisschiilung (1 Schilungstag):

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

22 Bei ehrenamtlich Tätigen mit hoher Verantwortlichkeit, die selbständig wahrgenommen wird, gilt dies
23 entsprechend (z.B. ehrenamtliche Leitung eines Ferienlagers). Die Schilung wird auf Basis des diöze-
24 sanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs durchgeführt.

25 • Leitungsschiilung (1 Schilungstag):

26 Wer hauptamtlich/-beruflich Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt, durchläuft zusätzlich das
27 Leitungsmodul Prävention. Dieses umfasst einen weiteren Schilungstag und wird von den diözesanen
28 Präventionsbeauftragten verantwortet.

29 • Informationsveranstaltungen:

30 Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der

31 Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser

32 Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des je-
33 weiligen Fachbereichs in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

34 • Schilung für Ehrenamtliche:

35 Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet,
36 nimmt an einer Präventionsschiilung teil. Deren zeitlicher Umfang richtet sich nach dem Grad der je-
37 weiligen Verantwortung. Die Schilungen werden auf Basis des diözesanen Curriculums in

1 Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs durchgeführt. Diese Schulung ist in der KJG Trier Teil des
2 Schulungskurses für Gruppen- und Freizeitleiter*innen (Grundkurs + Aufbaukurs)

3 • Blended Learning:

4 Im Rahmen der Präventionsschulungen ist der Einsatz von Blended Learning Formen möglich, bei de-
5 nen digitale und Präsenz- bzw. Online-Veranstaltungen kombiniert werden. Dabei werden elektroni-
6 sche Medien für die Vermittlung von Sachwissen eingesetzt, die sich der*die Teilnehmende eigenständ-
7 ig erarbeitet. In einem anschließenden verpflichtenden Präsenztreffen bzw. Online-Seminar stehen
8 Fragen der Teilnehmenden, der Austausch und die Vertiefung der Thematik im Fokus.

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

11 Verantwortliche für einen Arbeitsbereich sorgen dafür, dass die hier Tätigen die

12 Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei Wechsel zwischen Arbeitsfeldern sorgt der*die Verant-
13 wortliche des neuen Arbeitsfeldes dafür, dass der*die Beschäftigte angemessen in die Präventionsar-
14 beit des neuen Arbeitsfeldes eingearbeitet wird, dazu gehört z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu
15 Nähe und Distanz kennen zu lernen.

16 1.2.3 Inhalte von Präventionsveranstaltungen

17 Die verpflichtenden Inhalte der Schulungen werden durch die jeweils aktuelle Präventionsordnung vor-
18 gegeben. Diese regelt:

19 „Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen ins-
20 besondere zu Fragen von

- 21 • angemessener Nähe und Distanz,
- 22 • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- 23 • eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- 24 • Psychodynamiken Betroffener,
- 25 • Strategien von Tätern,
- 26 • (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- 27 • Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden insti-
28 tutionellen Strukturen,
- 29 • Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen
30 Bestimmungen,
- 31 • notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutio-
32 nen,
- 33 • sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen
34 Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- 35 • Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und
36 kultursensible Bildung,
- 37 • regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.“

- 1 Im Rahmen der Schulung wird zudem die Vorgabe für das ISK des Bistums Trier vorgestellt.
- 2 Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik notwendig regelmäßig und
- 3 bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubie-
- 4 ten, wie z.B.:
 - 5 • Missbrauch im digitalen Kontext, z.B. Cybermobbing, Sexting
 - 6 • Aktuelle Entwicklungen zum Thema im Bistum Trier
 - 7 o MHG-Studie
 - 8 o Monitoring
 - 9 o Hinweise aus Studien zu Risikofaktoren innerhalb der katholischen Kirche
 - 10 o Usw.

1 2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex zum grenz- 2 achtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder 3 hilfebedürftige Erwachsenen in der kirchlichen Kinder- und Ju- 4 gend(verbands)arbeit im Bistum Trier

5 Die Präventionsordnung der Diözese Trier sieht vor, dass sich alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst
6 (z.B. hauptamtlich, nebenamtlich, ehrenamtlich Tätige), die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder
7 hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, zu einem grenzachtenden, achtsamen, wertschätzenden
8 und respektvollen Umgang verpflichten. Das Institutionelle Schutzkonzept sieht in diesem Zusammen-
9 hang für Hauptamtliche/-berufliche und Nebenamtliche/-berufliche die Einhaltung eines Verhaltensko-
10 dexes, für Ehrenamtliche die Einhaltung einer Verpflichtungserklärung vor.

11 2.1 Verpflichtungserklärung

12 Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugend(verbands)arbeit in der Diözese Trier unterschreiben zu
13 Beginn ihrer Tätigkeit die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugend-
14 lichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit (siehe
15 Anhang bzw. Homepage). Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer
16 dafür zuständigen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen. Eine verantwortliche Per-
17 son des Trägers/des Verbandes dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum. Sie wird gemeinsam mit
18 den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

19 Die Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ partizipativ mit den
20 pädagogischen und theologischen Mitarbeiter*innen der Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvi-
21 kariat Trier, den dazugehörigen nichtselbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamt-
22 lich Tätigen entwickelt.

23 2.2 Verhaltenskodex

24 Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen der Ab-
25 teilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen entwickelt (siehe An-
26 hang bzw. Homepage). Seine Inhalte werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter*in-
27 nen besprochen; die Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum
28 Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst ver-
29 bleibt bei der unterzeichnenden Person.

30

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 Seite des BDKJ und seinen Jugendverbänden 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 des BDKJ und seiner Jugendverbände 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, Möglichkeit zur Beschwerde zu haben, sondern auch in der Lage zu sein, diese aktiv zu nutzen.

Die Anregung zur Beschwerde erfolgt unter anderem durch:

- 1 • Infolyer an Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgebe-
- 2 rechtigte, Mitarbeitende, ...
- 3 • Hinweise auf die Ansprechpartner*innen in den Verbänden und die Kontaktpersonen in den
- 4 Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- 5 • Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden bspw. bei
- 6 Anmeldungen oder Informationsschreiben zu Veranstaltungen/Maßnahmen
- 7 • Gruppengespräche im Rahmen von Workshops, Ferienfreizeiten oder Alltagsgeschehen
- 8 • Persönliche Gespräche mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Er-
- 9 wachsenen
- 10 • Homepage
- 11 • Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.
- 12 • Reflexionsrunden (nach Veranstaltungen, Jahresreflexion, ...)
- 13 • Awarenessboxen für anonyme Rückmeldungen

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

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

- 19 • Ortsleitung (Kontakt: siehe Anhang)
- 20 • Leitung einer Maßnahme (z.B. Fahrten, Lager, Gruppenstunde, Freizeiten)
- 21 • Diözesanleitung oder Diözesanbüro (Kontakt: siehe Anhang)
- 22 • Onlinebeschwerdeformular
- 23 • E-Mail, im persönlichen Gespräch, telefonisch etc.
- 24 • Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt des BDKJ und seiner Jugendverbände
- 25 • die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- 26 • Referent*in für Prävention
- 27 • Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch Kleriker und sonstige
- 28 Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier

29 **Externe Anlauf- und Beratungsstellen bei der Meldung von sexualisierter Gewalt**

- 30 • Phönix - ist bistumsweit Anlaufstelle
- 31 o phoenix@lvsaarland.awo.org; 0681-7619685
- 32 • Hilfetelefon „Nummer gegen Kummer“: 11 6 111

1 • Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ 08000 116 016 und via Online-Beratung unter
2 <https://www.hilfetelefon.de/> - kostenfreie und anonyme Beratung auch für Angehörige,
3 Freund*innen sowie Fachkräfte

4 • das zuständige Jugendamt (siehe Anhang für den jeweiligen Ort)

5 • örtlicher Kinderschutzbund (siehe Anhang für den jeweiligen Ort)

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

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

12 Anonyme Beschwerden sind möglich (z.B.: in Form eines Kummerkastens/ einer Awarenessbox bei ei-
13 ner Maßnahme) und werden ernst genommen. Sie können jedoch nicht oder nur bedingt bearbeitet
14 werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch wei-
15 terführende Informationen einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung
16 an die meldende Person gegeben werden.

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

19 3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme

20 Der erste Kontakt für eine Beschwerde kann entweder persönlich im direkten Gespräch, per Telefon,
21 schriftlich per E-Mail oder Beschwerdeformular hergestellt werden. Mit der Annahme einer Beschwerde
22 beginnt das Verfahren und eine Dokumentation des Gesprächs wird empfohlen. Dazu kann auf den
23 standardisierten "Dokumentationsbogen für die beschwerdeannahmende Person" zurückgegriffen
24 werden (siehe Anhang).

25 Hinsichtlich der Meldung einer Beschwerde besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zur Leitung
26 einer Maßnahme bzw. den zuständigen (Jugend-)Verbandsverantwortlichen (Bildungsreferent*in und
27 Diözesanleitung, Kontakt siehe Anhang). Diese sind mit den internen Beschwerdewegen des jeweiligen
28 Jugendverbandes vertraut und können daher schnell reagieren und Rückmeldung geben.

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

30 Im Falle von Grenzverletzungen oder Übergriffen stehen der meldenden Person die Ansprechpart-
31 ner*innen bei sexualisierter Gewalt (Kontakt: siehe Anhang) für eine Kontaktaufnahme, ein Erstge-
32 spräch, eine erste Beratung und die Unterstützung bei der Formulierung einer Beschwerde zur Verfü-
33 gung. Sie können sowohl telefonisch als auch schriftlich per Mail kontaktiert werden. Sie sichern die
34 telefonische Erreichbarkeit und stehen mit ihren Namen in der Öffentlichkeit. Ihre Aufgabe ist es ein
35 erstes Beratungsgespräch zu führen und Details zu dokumentieren. In Absprache mit den Betroffenen
36 können externe Fachberatungsstellen hinzugezogen werden.

37 Eine direkte Kontaktaufnahme mit der*dem Referent*in für Prävention und sexuelle Bildung der Ab-
38 teilung Jugend oder zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch Be-
39 schäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier ist ebenso möglich.

40 3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion

41 Ziel ist, dass Beschwerden möglichst zeitnah bearbeitet werden. Es bedarf einer transparenten internen
42 Kommunikation und einer Abschätzung darüber, wer worüber wann informiert werden muss. Relevante

1 und gesicherte Informationen sind unverzüglich an die auf Verbandsebene verantwortliche Person (Bil-
2 dungsreferent*in und Diözesanleitung, Kontakt: siehe Anhang) weiterzugeben.

3 Sobald eine Beschwerde bei Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt gegen hauptberuf-
4 lich/hauptamtlich Tätige eingeht, greift der Interventionsplan des Bistums Trier, der unter dem Bau-
5 stein Interventionsplan und Nachsorge näher beschrieben wird.

6 3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement

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

10 Die Reflexion des Bearbeitungsprozesses kommt einer Risikoanalyse gleich, wobei der BDKJ und seine
11 Jugendverbände die vorhandenen Probleme erkennen und definieren. Es ist zu prüfen, ob die Beschwer-
12 den eine Verbesserung- und Weiterentwicklung erzielt oder ob strukturelle Hindernisse eine erfolgrei-
13 che Bearbeitung verhindert haben. Entsprechende Problemlösungsprozesse sind zu finden und umzu-
14 setzen.

15 Des Weiteren wird darauf geachtet, dass alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden durch Fort-
16 bildungsprogramme geschult werden, in denen Sachkenntnisse vertieft werden können.

17 3.2 Ansprechpartner*innen bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt im BDKJ 18 Trier und seinen Jugendverbänden

19 Der BDKJ und seine Jugendverbände haben ein Konzept „Umsetzung der zuständigen Ansprechpart-
20 ner*innen bei sexualisierter Gewalt (Kontakt: siehe Anhang) in Jugendverbänden der Diözese Trier“
21 entwickelt. Das Konzept ist allen Jugendverbänden bekannt und auf der Homepage des BDKJ Trier ver-
22 öffentlicht.

23 Die Gruppe der „Ansprechpartner*innen“ bildet sich aus Tätigen des BDKJ Trier und seinen Jugendver-
24 bänden. Bei der Auswahl der Ansprechpartner*innen wird berücksichtigt, dass sie unterschiedlichen
25 Alters und Geschlecht sind und aus unterschiedlichen Berufsgruppen, unterschiedlichen Tätigkeitsbe-
26 reichen im Verband und unterschiedlichen Regionen stammen. Ziel ist es, möglichen Ratsuchenden eine
27 Vielfalt an unterschiedlichen Personen zur Verfügung zu stellen, die angesprochen werden können.

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

31 3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner*innen

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

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

- 1 Die Ansprechpartner*innen sind auf der Grundlage des oben genannten Konzeptes u.a. für die Über-
- 2 nahme der beschriebenen Aufgaben geschult und vorbereitet
- 3

1 4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen

2 Der Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten
3 Dienststellen und Einrichtungen ist als Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend. Ergänzend
4 dazu unterschreiben neben den in der KjG Trier ehrenamtlich Tätigen auch die hauptamtlichen mit Kon-
5 takt zu Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener die Verpflichtungserklä-
6 rung und setzen sich damit inhaltlich auseinander.

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.

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*Er kann die Tätigen in der Jugend(verbands)arbeit über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie*Er fungiert als Ansprechpartner*in für die Tätigen in der Jugend(verbands)arbeit bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie*Er unterstützt die Verbandsleitung bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- Sie*Er hält das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf Diözesanebene lebendig.
- Sie*Er berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie*Er benennt aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf und informiert über entsprechende Angebote.
- Sie*Er übernimmt 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).

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 Ansprechperson vor Ort ist vernetzt mit der zuständigen Präventionsfachkraft auf Diözesanebene und wird von dieser bei der Umsetzung nachfolgender Aufgaben unterstützt.

Sie*Er übernimmt folgende Aufgaben:

- 1 • Sie*Er kann die Tätigen in der Jugend(verbands)arbeit über die Verfahrenswege bei Verdachts-
2 meldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- 3 • Sie*Er hält das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der jeweiligen Strukturebene
4 lebendig.
- 5 • Sie*Er berät bzw. unterstützt bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen
6 im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- 7 • Sie*Er benennt aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf.

6. Interventionsplan und Nachsorge

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 xx: Baustein 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. Die Interventionsbeauftragte sorgt für die unverzügliche Einleitung der weiteren Schritte zur Klärung des (Verdachts-) Falls.

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

1 Ablauf bei Eingang einer Meldung: Interventionsplan Bistum Trier (Abb. 1)

