



Institutionelles Schutzkonzept

**Fachstelle Jugend
im
Visitationsbezirk Saarbrücken**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
1. Angaben zur Einrichtung	5
2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes	6
3. Kultur der Achtsamkeit und Grundhaltung Wertschätzung und Respekt	6
4. Risiko- und Potenzialanalyse	7
5. Personalauswahl und –entwicklung; Aus- und Fortbildung	8
6. Verhaltenskodex, Verpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung	14
7. Beschwerde und Beratung	15
8. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen	18
9. Qualitätsmanagement	19
10. Interventionsplan und Nachsorge	21
11. Anhang	22
12. Glossar	

Vorwort

Liebe Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene,
liebe Leser_innen,
liebe Mitarbeiter_innen und Verantwortliche in der Kinder- und Jugendpastoral im Bistum
Trier,

junge Menschen brauchen für ihre angemessene Entwicklung unter anderem Orte, die ihnen eine freie Entfaltung sowie das Sammeln positiver und bestärkender Erfahrungen ermöglichen. Sie brauchen Orte, an denen sie sich mit ihren Stärken und Schwächen erleben und erfahren können. Sie brauchen Erwachsene, die sich als verlässliche Ansprechpartner_innen erweisen, die sie vor Gefahren schützen und ihnen eine Unterstützung bieten, wo es erforderlich ist.

Ich bin erschüttert von der Erkenntnis, in welchem Ausmaß junge Menschen in kirchlichen Einrichtungen diese förderlichen Bedingungen für eine gelingende Entwicklung nicht vorgefunden und sexualisierte Gewalt erfahren haben. Diese Erkenntnis verpflichtet alle in der Kinder- und Jugendpastoral Tätigen sich aktiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einzusetzen und sie so zu stärken für ihr weiteres Leben. Dieser Schutz und diese Hilfe gründen auf unserem christlichen Auftrag, der in einer Haltung von Wertschätzung und Respekt lebendig wird und eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen und Pfarrgemeinden entstehen lässt.

Mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept (ISK) leisten die Einrichtungen der Abteilung Jugend und alle ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen einen wichtigen Beitrag, um jungen Menschen einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. Es fasst bereits vorhandene Strukturen, bestehende präventive Elemente zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Regelungen der Zusammenarbeit in schriftlicher Form zusammen und sorgt somit für ein hohes Maß an Transparenz. Träger, Leitungskräfte, haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige verpflichten sich mit dem ISK in besonderer Weise das Wohl und die Würde der ihnen Anvertrauten zu schützen.

Das ISK wurde auf der Grundlage der „Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den „Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier“ partizipativ erstellt. Es besteht aus unterschiedlichen Präventions-Bausteinen, die träger- bzw. einrichtungsspezifisch konkretisiert wurden und somit im Zusammenspiel wirksame Schutzmaßnahmen für die jeweiligen Adressat_innen bilden. Gleichzeitig beinhaltet ein umfassendes ISK auch verlässliche Strukturen und damit verbunden kompetente Ansprechpersonen, die umgehende und kompetente Hilfe und Begleitung anbieten können, wenn Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene in oder außerhalb unserer Einrichtung von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Mit Blick auf die vielen von sexualisierter Gewalt in katholischen Einrichtungen betroffenen jungen Menschen und das damit verbundene unsägliche Leid, das es künftig zu verhindern gilt, danke ich allen Leitungskräften, beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen und Mitwirkenden bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes für ihr Engagement zum Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Für die zukünftige Arbeit und Begegnungen wünsche ich Ihnen Freude, gutes Gelingen und Gottes Segen.

Trier, April 2022

Domvikar Matthias Struth
Abteilungsleiter Jugend

1. Angaben zur Einrichtung

Die Fachstelle Jugend im Visitationsbezirk Saarbrücken mit Sitz in Saarlouis (im weiteren Verlauf „*Fachstelle*“) ist eine nichtselbstständige Dienststelle des Bischöflichen Generalvikariates Trier, Bereich B3 Kinder, Jugend und Bildung, Abteilung B 3.2 Jugend. Sie ist zuständig für die Unterstützung der katholischen Kinder- und Jugendarbeit in den saarländischen Landkreisen Merzig-Wadern, Neunkirchen, Saarlouis, St. Wendel und im Regionalverband Saarbrücken.

Die *Fachstelle* arbeitet auf der fachlichen Grundlage des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII), der jugendpastoralen Leitlinien des Bistums Trier und des Konzeptes „Wie Glaubenskommunikation gelingen kann“. Sie entwickelt innovative Projekte in der Jugendpastoral, setzt diese um und wertet sie aus. Darüber hinaus gehören die Beratung jugendpastoraler Planungsprozesse, die Anregung von Profildiskussionen und die Hilfe bei der Erstellung und Umsetzung von jugendpastoralen Konzepten zu den Aufgaben der *Fachstelle*. Die Mitarbeiter_innen der *Fachstelle* nehmen ihren Schutzauftrag im Rahmen der Konzeption der Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier wahr.

Inhalte

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit der *Fachstelle* liegen in den Handlungsfeldern...

- ... Bildung und Qualifizierung,
- ... kirchen- und jugendpolitische Interessenvertretung,
- ... Globales Handeln,
- ... Jugend vor Ort.

Die dazugehörigen Themenfelder sind u.a....

- ... Schulung und Ausbildung,
- ... politische Bildung,
- ... sexuelle Bildung,
- ... Prävention sexualisierter Gewalt,
- ... Jugendhilfe, Jugendpolitik,
- ... Jugendarbeit und Schule,
- ... Jugendverbandsarbeit.

Zielgruppen

Die *Fachstelle* ist für und mit folgenden Zielgruppen tätig:

- ... Jugendliche und junge Erwachsene im Sinne des SGB VIII (bis einschl. 27 Jahre)
- ... ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit
- ... ehrenamtliche Leitungsteams in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit
ohne hauptamtliche/-berufliche Begleitung

- ... hauptamtliche/-berufliche in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit
- ... Leitungen der katholischen Jugendverbandsgruppen
- ... Vertreter_innen von kirchlichen Jugendhilfeeinrichtungen
- ... kirchliche Mandatsträger_innen in den Kreisjugendhilfeausschüssen
- ... ehrenamtliche Mitarbeiter_innen der *Fachstelle* (Ehrenamtspool XFach)
- ... Mitarbeiter_innen in der Schulpastoral

2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess mit Jugendlichen, hauptamtlichen/-beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen der katholischen Jugendarbeit sowie Vertreter_innen von Kooperationspartner_innen (kommunale Jugendpflege, Familienbildungsstätten) entwickelt. Im Mai 2021 hat die AG „Schutzkonzept“, bestehend aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen ihre Arbeit aufgenommen. Der erste Entwurf des Schutzkonzeptes wurde im Oktober 2021 im Team der *Fachstelle* besprochen; Ergänzungen wurden eingearbeitet. Bei einer Veranstaltung Anfang November 2021 konnten Vertreter_innen der Zielgruppen und Kooperationspartner_innen der *Fachstelle* ihre Resonanz zu dem Entwurf des Schutzkonzeptes geben. Die Ergebnisse der Resonanzveranstaltung wurden bei der Erstellung der Endfassung berücksichtigt. Im März 2022 ist das Schutzkonzept fertiggestellt worden. Eine Evaluation erfolgt nach 4 Jahren.

3. Kultur der Achtsamkeit und Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt

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

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

Zur Sicherstellung dieser wertschätzenden Grundhaltung und der Kultur der Achtsamkeit dient im Besonderen auch die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier für ehrenamtlich Tätige sowie der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter_innen der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen (siehe Kapitel 6.).

4. Risiko- und Potenzialanalyse

4.1 Allgemeine Hinweise

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

Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit baulichen Gegebenheiten, Arbeitsabläufen, Einstellungsverfahren sowie dem Umgang mit Nähe und Distanz im Team und in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu minimieren und ggf. auch gänzlich auszuschalten. Sie verdeutlicht auch, wie die Rechte der Kinder und Jugendlichen in einer Einrichtung bereits geachtet, und geschützt werden und an welchen Stellen noch Bedarf zur Weiterentwicklung besteht.

Die Analyse wurde in einem partizipativen Dialog durchgeführt. Daher gehörten zu den Adressat_innen der Risiko- und Potenzialanalyse neben den Mitarbeiter_innen der *Fachstelle* auch weitere Personen, die im engeren oder entfernteren Kontakt zu der Einrichtung stehen (siehe Kapitel 2). Sie wurden als Expert_innen ihrer Lebenswelt einbezogen. Das bedeutet, sie wurden über die Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes informiert, aufgeklärt und aktiv in den Prozess eingebunden und mit Einsatz altersangemessener Methoden beteiligt. Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und der Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen sowie einer Kultur der Achtsamkeit für die *Fachstelle*.

4.2 Risiko- und Potenzialanalyse der Fachstelle

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

... Zielgruppe(n)

... Personalgewinnung, -verantwortung und –entwicklung

... Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln

- Gestaltung von Nähe und Distanz

... Gelegenheiten

- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen

... Räumliche Situation

... Entscheidungsstrukturen

- Beschwerdewege
- Krisenmanagement
- Qualitätsmanagement
- Kommunikations- und Fehlerkultur

Die Risiko- und Potentialanalyse erfolgte anhand der Bearbeitung und Besprechung einer Checkliste (Anhang 1) in der AG „Schutzkonzept“ der *Fachstelle*. Die AG bestand aus zwei ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, einer hauptberuflichen Vertreterin der Pastoralen Räume für Jugendarbeit sowie dem Leiter und dem Pädagogischen Referenten der *Fachstelle*. Darüber hinaus hatten alle Teilnehmer_innen der Resonanzveranstaltungen die Möglichkeit, Rückmeldungen zur Risiko- und Potentialanalyse zu geben.

5. Personalauswahl und – entwicklung; Aus- und Fortbildung

Allgemeine Hinweise

Der Baustein Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung stellt einen wesentlichen Schwerpunkt im Schutzkonzept dar. In diesem Baustein wird beschrieben, welche hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich Tätigen im Bistumsdienst bzw. bei der *Fachstelle* beschäftigt sind.

5.1 Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von hauptamtlich/-beruflich Mitarbeitenden

Die Zuständigkeit für die Einstellung der hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen liegt bei der Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariates (SB 2.1) und den Personalverantwortlichen der Abteilung Jugend.

5.1.1 Ausschreibung von Personalstellen

Bei allen diözesanen Dienststellen der Abteilung Jugend, die der Präventionsordnung unterliegen, werden Personalstellen mit einem der folgenden Zusätze ausgeschrieben: *„Wir erwarten einen aktiven Einsatz für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.“* oder *„Im Rahmen unserer Präventionsordnung achten Sie den Schutz von Kindern, Jugendlichen und volljährigen Schutzbefohlenen.“* ausgeschrieben. Wenn in einem Bereich nicht mit allen drei Bezugsgruppen gearbeitet wird, kann der Text entsprechend reduziert werden unter Nennung der Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Dienstes.

5.1.2 Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter_innen der Abteilung Jugend hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Es wird erfragt, inwieweit der_die Bewerber_in bereit ist, sich aktiv für den Schutz von Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einzusetzen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Kultur der Achtsamkeit zu leisten. Darüber

hinaus wird geprüft, ob der_die Bewerber_in bereits über thematische Vorkenntnisse verfügt (z.B. durch eigene Teilnahme an Präventions-schulungen).

Sofern eine Versetzung innerhalb des Bistumsdienstes erfolgt, wird die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut durch die Personalverantwortlichen mit dem_der Bewerber_in thematisiert. Es wird überprüft, ob der_die Bewerber_in an einer Präventionsschulung teilgenommen hat und ob bereits ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt.

5.1.3 Arbeitsvertrag/Probezeit

Mit Versand des Einsatzschreibens durch die Personalabteilung wird der_die Mitarbeiter_in dazu aufgefordert, unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen.

Die Fachabteilung erfragt nach 3 Monaten im Kirchlichen Notariat, ob das erweiterte Führungszeugnis vorliegt. Falls es nicht vorliegt, wird der_die Mitarbeiter_in erneut zur unverzüglichen Vorlage aufgefordert. Nach weiteren 8 Wochen wird durch die Fachabteilung erneut beim Kirchlichen Notariat die Vorlage erfragt. Wird im Laufe der Probezeit durch den_die Mitarbeiter_in kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht bzw. enthält das eingereichte Führungszeugnis einen Eintrag bzw. Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wird der Arbeitsvertrag gekündigt. Die Probezeit wird dazu genutzt, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des_der neuen Mitarbeiter_in in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.

5.2 Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von Bundesfreiwilligen, Praktikant_innen und ehrenamtlich Mitarbeitenden

Die Zuständigkeit für die Einstellung von Bundesfreiwilligen sowie Praktikant_innen liegt bei der Dienststellenleitung der *Fachstelle*. Die Entscheidung, welche Personen sich ehrenamtlich bei der *Fachstelle* engagieren, liegt bei der Dienststellenleitung und dem hauptberuflichen Referent_innenteam.

5.2.1 Ausschreibung von Stellen im Bundesfreiwilligendienst

Die Stellen im Bundesfreiwilligendienst werden mit folgendem Zusatz ausgeschrieben: „*Wir erwarten einen aktiven Einsatz für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.*“ ausgeschrieben.

5.2.2 Bewerbungsgespräche für den Bundesfreiwilligendienst und für Praktikant_innen

In den Bewerbungsgesprächen wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter_innen der Abteilung Jugend hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Es wird erfragt, inwieweit der_die Bewerber_in bereit ist, sich aktiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einzusetzen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Kultur der Achtsamkeit zu leisten. Darüber hinaus wird geprüft, ob der_die Bewerber_in bereits über thematische Vorkenntnisse verfügt (z.B. durch eigene Teilnahme an Präventionsschulungen).

5.2.3 Arbeitsvertrag / Probezeit / Einsatzbeginn von Bundesfreiwilligen und Praktikant_innen

Vor Beginn des Dienstes wird der_die Bundesfreiwillige bzw. der_die Praktikant_in dazu aufgefordert, unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Wird kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht bzw. enthält das eingereichte Führungszeugnis einen Eintrag bzw. Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, kommt es nicht zur Anstellung.

5.2.4 Engagement von ehrenamtlich Mitarbeitenden

Vor Beginn des ehrenamtlichen Engagements führen die Dienststellenleitung und der_die für die Ehrenamtsarbeit zuständige Referent_in ein Kennenlerngespräch mit der interessierten Person. In dem Gespräch wird darauf hingewiesen, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen der *Fachstelle* hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Es wird erfragt, inwieweit die interessierte Person bereit ist, sich aktiv für den Schutz von Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einzusetzen. Darüber hinaus wird geprüft, ob sie bereits über thematische Vorkenntnisse verfügt (z.B. durch eigene Teilnahme an Präventionsschulungen).

Vor Beginn der Tätigkeit wird die interessierte Person dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Wird kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht bzw. enthält das eingereichte Führungszeugnis einen Eintrag bzw. Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, ist ein ehrenamtliches Engagement bei der *Fachstelle* nicht möglich.

5.3 Erweitertes Führungszeugnis

Nach §72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) dürfen die Träger_innen von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie ihre Vertreter_innen keine Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigen, die bereits wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden. Aus diesem Grund müssen hauptamtlich/-beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende in diesen Bereichen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt ebenso für hauptamtlich/-beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit behinderten Menschen (Bundesteilhabegesetz Art. 11, §75 SGB XII).

Zur Umsetzung ist ein kirchliches Notariat im Bischöflichen Generalvikariat eingerichtet. Dieses ist von den diözesanen Einrichtungen und Pfarreien obligatorisch zu nutzen. Andere kirchliche Rechtsträger können nach Einzelabsprache be-antragen, auf den Dienst des Kirchlichen Notariats zurückzugreifen. Das Notariat unterliegt der Verschwiegenheit und hat nur in Hinsicht auf Einträge betreffend Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung Berichtspflicht gegenüber den jeweils Personalverantwortlichen und der Bistumsleitung, nicht aber hinsichtlich anderer Einträge im erweiterten Führungszeugnis.

5.4 Personalentwicklung

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in regelmäßigen Gesprächen mit den hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich Tätigen im kirchlichen Dienst.

Sofern Grenzverletzungen und/oder Fehlverhalten durch diese Personengruppen beobachtet werden, ist dieses Verhalten umgehend im Zuge eines Kritikgespräches zu thematisieren und auf den Verhaltenskodex bzw. die Verpflichtungserklärung zu verweisen. Dadurch erhält die betreffende Person die Möglichkeit, ihr Verhalten zu korrigieren.

Darüber hinaus wird bei den hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen das Thema Prävention und die Umsetzung des Schutzkonzeptes in die jährlichen Mitarbeiter_innengespräche aufgenommen.

5.4.1 Aus- und Fortbildung

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

5.4.2 Standards für Präventionsveranstaltungen

Eine Gruppengröße von 8-20 Personen in einer Präsenzveranstaltung hat sich bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch kaum möglich. Mehrere Gruppen können mit entsprechender personeller Besetzung parallel laufen, mit gemeinsamem Beginn und Abschluss. Eine Gruppengröße von 10 - 15 Personen in einer Online - Veranstaltung hat sich bewährt. In größeren Gruppen sind der nötige Austausch und der Überblick durch die Referent_innen kaum möglich.

Veranstaltungen werden, soweit möglich, multiprofessionell und im Tandem durchgeführt. Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden Multiplikator_innen seitens der Fachstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Trier qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das Bistum Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der Veranstaltung.

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

5.4.3 Formate von Präventionsveranstaltungen

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

- ... Präsenzs Schulungen
- ... Onlineschulungen
- ... Blended Learning

Je nach Grad und Intensität des Nah- und Abhängigkeitsverhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, erhöht sich die Notwendigkeit, sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen. Darüber hinaus sollen alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst zu dem Thema informiert werden, da es den Bezug zu der gemeinsam getragenen Kultur gibt.

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

Basisschulung (1 Schulungstag)

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

Bei ehrenamtlich Tätigen mit hoher Verantwortlichkeit, die selbständig wahrgenommen wird, gilt dies entsprechend (z.B. ehrenamtliche Leitung eines Ferienlagers). Die Schulung wird auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs durchgeführt.

Leitungsschulung (1 Schulungstag)

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

Informationsveranstaltungen

Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Trier.

Schulung für Ehrenamtliche

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet, nimmt an einer Präventionsschulung teil. Deren zeitlicher Umfang richtet sich nach dem Grad der jeweiligen Verantwortung. Die Schulungen werden auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs durchgeführt.

Blended Learning

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

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

Verantwortliche für einen Arbeitsbereich sorgen dafür, dass die hier Tätigen die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei Wechsel zwischen Arbeitsfeldern sorgt der_die Verantwortliche des neuen Arbeitsfeldes dafür, dass der_die Beschäftigte angemessen in die Präventionsarbeit des neuen Arbeitsfeldes eingearbeitet wird. Dazu gehört z.B., die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz kennen zu lernen.

5.4.4 Inhalte von Präventionsveranstaltungen

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

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

... angemessener Nähe und Distanz

... Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

... eigener emotionaler und sozialer Kompetenz

... Psychodynamiken Betroffener

... Strategien von Tätern

... (digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz

... Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie Begünstigenden, institutionellen Strukturen

... Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen

... notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen

... sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

... Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung

... regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung¹

¹ 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.

Im Rahmen der Schulungen werden zudem die Vorgaben für das Schutzkonzept des Bistums Trier vorgestellt. Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik notwendig, regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubieten, wie z.B.:

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

6. Verhaltenskodex, Verpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung

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

6.1 Verhaltenskodex

Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter_innen der Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen entwickelt (Anhang 2). Seine Inhalte werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeitern_innen besprochen; die Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.

6.2 Verpflichtungserklärung

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit in der Diözese Trier müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit (Anhang 3) unterzeichnen. Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer_m dafür zuständigen hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_in und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen und nach Bedarf ergänzt. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine verantwortliche Person des Trägers dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

Die Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ partizipativ mit den pädagogischen und theologischen Mitarbeiter_innen der

Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier, den dazugehörigen nicht-selbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamtlich Tätigen entwickelt.

6.2 Selbstauskunftserklärung

Ehrenamtlich Tätige, die aufgrund Ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutz- oder Hilfebedürftigen Erwachsenen zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind, unterschreiben zusätzlich zur Verpflichtungserklärung die Selbstauskunftserklärung (Anhang 3). Die unterschriebene Selbstauskunftserklärung wird dem Notariat zur Dokumentation und Ablage zugesendet.

7. Beschwerde und Beratung

7.1. Beschwerde

Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte, ehrenamtlich Tätige sowie Hauptamtliche/-berufliche im kirchlichen Dienst sollen die Möglichkeit haben, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und potentiellen „Gefahren“ zu sprechen.

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes werden Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufgezeigt. Damit wird sichergestellt, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche, andere Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, ehrenamtlich Tätige sowie alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier. Für die *Fachstelle* gilt es insbesondere für Schulungs-, Bildungs- und Freizeitmaßnahmen, kurz- und längerfristige Projekte, Arbeitskreise, Treffen mit Ehrenamtlichen sowie Settings der Einzel- und Gruppenberatung.

7.1.1 Die Anregung und Ermutigung zur Beschwerde erfolgt ...

- ... durch den Flyer “Dein gutes Recht”: ausgelegt oder weitergegeben an Teilnehmer_innen von Veranstaltungen und Maßnahmen, Erziehungsberechtigte, ehrenamtlich Tätige und hauptamtliche/-berufliche Mitarbeiter_innen (Anhang 4)
- ... in persönlichen Gesprächen mit Personen aus den Zielgruppen der *Fachstelle*
- ... durch Thematisierung bei/Auswertung von Schulungen, Veranstaltungen, Maßnahmen und in Arbeitskreisen
- ... durch Veröffentlichungen auf der Homepage der *Fachstelle*.

Beschwerdemöglichkeiten sind Feedbackrunden, Auswertungs- und Reflexionsrunden sowie ein Beschwerdeformular (Anhänge 5a – 5b).

7.1.2 Ansprechpartner_innen für Beschwerden sind

- Dr. Ludwig Müller, Pädagogischer Referent der Fachstelle Jugend im Vb Saarbrücken, Ludwig-Karl-Balzer-Allee 5, 66740 Saarlouis, ludwig.mueller@bistum-trier.de, 0 68 31/9 45 89 20
- Annalena Kiefer, Pastoralreferentin im Pastoralen Raum Merzig, Torstraße 2, 66663 Merzig, annalena.kiefer@bistum-trier.de, 0 68 61/54 64.

Sie nehmen die Beschwerden entgegen (auch persönlich) und besprechen mit der meldenden Person die nächsten Schritte.

7.1.3 Was passiert mit einer Beschwerde?

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

Anonyme Beschwerden werden zur Kenntnis genommen und auf ihre Bearbeitungsmöglichkeit hin überprüft. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen einzuholen.

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

Rückmeldungen und Beschwerden werden in mögliche und angemessene Verbesserungsschritte überführt.

7.1.4 Datenschutz und Datensicherheit

Der Umgang mit den im Rahmen einer Beschwerde anvertrauten Informationen und Daten der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, ihrer Personensorgeberechtigten und weiterer Bezugspersonen ist ein sensibler Bereich. Vertrauensschutz ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Kinder oder Jugendliche den Mut fassen, sich zu beschweren und ggf. sensible Informationen preiszugeben. Ihnen steht auch bei Beschwerden das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Daten zu. Die Weitergabe von Informationen erfolgt in der Regel nur mit Zustimmung der Betroffenen. Eine Ausnahme von der Regel kann z.B. sein, wenn die Meldung einen Hinweis auf Gewalt/sexualisierte Gewalt (Kindeswohl-gefährdung) beinhaltet, von der auch weitere Personen betroffen sein können.

7.2 Ansprechpartner_innen und Beratungsstellen des Bistums Trier

- Jörg Ries, Leiter der Fachstelle Jugend im Vb Saarbrücken und Fachkraft für Prävention und sexuelle Bildung, Ludwig-Karl-Balzer-Allee 5, 66740 Saarlouis
joerg.ries@bistum-trier.de, 0 68 31/9 45 89 20 (**auch Kontaktperson in Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt**)
- Kathrin Prams, Pädagogische Referentin der Fachstelle Jugend im Vb Saarbrücken und Fachkraft für Prävention und sexuelle Bildung, Ludwig-Karl-Balzer-Allee 5, 66740 Saarlouis, kathrin.prams@bistum-trier.de, 0 68 31/9 45 89 20 (**auch Kontaktperson in Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt**)
- Ulrike Laux, Referentin für Prävention und sexuelle Bildung der Abteilung Jugend im Bischöfl. Generalvikariat Trier, Mustorstraße 2, 54290 Trier, ulrike.laux@bistum-trier.de, 06 51/9771-207
- Lebensberatung Lebach, Pfarrgasse 9, 66822 Lebach, sekretariat.lb.lebach@bistum-trier.de, 0 68 81/40 65
- Lebensberatung Merzig, Trierer Straße 20, 66663 Merzig, sekretariat.lb.merzig@bistum-trier.de; 0 68 61/35 49
- Lebensberatung Neunkirchen, Hüttenbergstraße 42, 66538 Neunkirchen, sekretariat.lb.neunkirchen@bistum-trier.de, 0 68 21/2 19 19
- Lebensberatung Saarbrücken, Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken, sekretariat.lb.saarbruecken@bistum-trier.de, 06 81/6 67 04
- Lebensberatung Saarlouis, Titzstraße 17, 66740 Saarlouis, sekretariat.lb.saarlouis@bistum-trier.de; 0 68 31/25 77
- Lebensberatung St. Wendel, Werschweilerstraße 23, 66606 St. Wendel, sekretariat.lb.st.wendel@bistum-trier.de, 0 68 51/49 27

7.3 Externe Beratungsstellen

- Phoenix – Beratung gegen sexuelle Ausbeutung von Jungen, Schubertstraße 6, 66111 Saarbrücken, phoenix@lvsaarland.awo.org, 0681/7 61 96 85
- „Nele“ – Verein gegen sexuelle Ausbeutung von Mädchen e.V., Dudweiler Straße 80, 66111 Saarbrücken, nele-sb@t-online.de, 06 81/3 20 58 oder 06 81/3 20 43

- Beratungsstellen für Missbrauch im digitalen Raum:
www.nina-info.de www.safe-me-online.de www.juuuport.de

8. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter_innen der Abteilung 1.6 Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier ist als Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend.

Aus der von der AG „Schutzkonzept“ der *Fachstelle* erstellten Risikoanalyse ergeben sich folgende hausinterne Regelungen:

8.1 Personalgewinnung, -verantwortung und –entwicklung

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt wird bei der Auftragsklärung mit Honorarkräften besprochen. Des Weiteren müssen sie vor ihrem Einsatz eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen; die Vorlage eines Führungszeugnisses wird im Einzelfall mit Blick auf das Tätigkeitsfeld von der Leitung der *Fachstelle* geprüft.

8.2 Zielgruppen

8.2.1 Maßnahmen mit Übernachtungen/Schutz der Privatsphäre

Bei Veranstaltungen und Projekten mit Übernachtungen soll es den Teilnehmer_innen auf Wunsch möglich sein, ein Einzelzimmer zu beziehen, sofern die Aufsichtspflicht wahrgenommen werden kann.

Bei der Buchung von Übernachtungen in Bildungshäusern wird darauf geachtet, dass Einzelduschen und Einzeltoiletten vorhanden sind. Sollte dies nicht der Fall sein, wird mit den Teilnehmer_innen besprochen, wie in diesem Zusammenhang Grenzen wahr- und ernstgenommen werden können.

Darüber hinaus werden Möglichkeiten geboten, dass Einzelne sich alleine zurückziehen können. Dabei sind die Regelungen zur Aufsichtspflicht zu beachten.

8.2.2 Veröffentlichung des Schutzkonzeptes/Transparenz

Das vorliegende Schutzkonzept ist für alle Zielgruppen auf der Homepage der *Fachstelle* veröffentlicht. Im Veranstaltungsheft, in sonstigen Ausschreibungen und bei den Anmeldebestätigungen wird darauf verwiesen. In den sozialen Medien werden die Inhalte des Schutzkonzeptes regelmäßig vorgestellt.

8.3 Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln

Für die Jugendpastoral im Bistum Trier wurde als Grundlage für das Tätigkeitsfeld der sexuellen Bildung ein Sexualpädagogisches Konzept erstellt. Dieses wird den ehrenamtlichen sowie den hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter_innen zur

Verfügung gestellt. Fortbildungen und Fachtage zum Thema werden regelmäßig angeboten.

8.4 Räumliche Situation

8.4.1 Räume Parterre

Der Müllraum ist abgeschlossen. Der Schlüssel befindet sich im Sekretariat. Wird dieser Raum aufgesucht, ist mindestens eine_r der anwesenden Mitarbeiter_innen zu informieren.

8.4.2 Büroräume und Dienststelle

Kommt es in Büroräumen zu 1:1-Situationen, sind die Jalousien geöffnet, so dass die Räume ggfls. von außen einsehbar sind. Außerdem ist zu prüfen, ob es der Gesprächsanlass zulässt, die Bürotür offen zu lassen.

Die Büroräume sind beim Verlassen abzuschließen. Die Dienststelle wird abgeschlossen, wenn der_die Letzte sie verlässt.

9. Qualitätsmanagement

Es ist in der Verantwortung der *Fachstellenleitung*, 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, stehen auf der Ebene der Visitationsbezirke Fachkräfte für Prävention und sexuelle Bildung (kurz: Präventionsfachkraft/-kräfte) zur Verfügung. Diese sind zudem Ansprechpersonen für die Präventionsbeauftragten des Bistums Trier.

Die Fachkräfte für Prävention und sexuelle Bildung sind:

Visitationsbezirk Koblenz:

- Margret Kastor, Fachstelle Jugend im Vb Koblenz
- Joachim Otterbach, Fachstelle Jugend im Vb Koblenz

Visitationsbezirk Trier:

- Isabel Eckfelder, Fachstelle Jugend im Vb Trier
- Ulrike Laux, Abteilung Jugend im Bischöfl. Generalvikariat Trier

Visitationsbezirk Saarbrücken:

- Kathrin Prams, Fachstelle Jugend im Vb Saarbrücken
- Jörg Ries, Fachstelle Jugend im Vb Saarbrücken

Die Präventionsfachkräfte auf Visitationsbezirksebene sind untereinander vernetzt und übernehmen auf ihrer jeweiligen Visitationsbezirksebene folgende Aufgaben:

- Sie_Er informiert Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen.
- Sie_Er fungiert als Ansprechpartner_in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie_Er unterstützt die Leitungen jugendpastoraler Einrichtungen bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- Sie_Er hält das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf Visitationsbezirksebene lebendig.
- Sie_Er berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.
- Sie_Er benennt aus fachlicher Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf und informiert über Fort- und Weiterbildungsangebote.
- Sie_Er übernimmt die Verantwortung für den Informationsfluss an die jeweilige Ansprechperson für Prävention in den jugendpastoralen Einrichtungen vor Ort.

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 fünf Jahre und kann verlängert werden. Voraussetzung der Verlängerung ist die Teilnahme an jährlichen Fachtagen bzw. themenspezifischen Fortbildungen.

Gleichzeitig hat die Fachstelle ihre Pädagogische Referentin Kathrin Prams und ihren Leiter Jörg Ries als Ansprechpersonen vor Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Sie übernehmen in der Einrichtung folgende Aufgaben:

- Sie informieren Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen.
- Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der Einrichtung lebendig.
- Sie unterstützen die Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der Einrichtung.
- Sie benennen aus fachlicher Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.

10. Interventionsplan und Nachsorge

Ein Institutionelles Schutzkonzept umfasst neben der *primären (vorbeugenden)* Prävention auch die *sekundäre (begleitende)* und *tertiäre (nachsorgende)* Prävention. Die *primäre* Prävention leistet einen Beitrag dazu, dass sexualisierte Gewalt 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 gemäß des vorliegenden Interventionsplans in die Wege geleitet werden müssen..

Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 7) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, kann die Kontaktperson für Verdachtsfälle angefragt werden. Sie verbindet die Beschwerde-wege mit dem Interventionsplan. Sie nimmt (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt entgegen und benennt der meldenden/betroffenen Person weitere Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. bistumsinterne und –externe Fachberatungsstellen). Sie kennt den Interventionsplan und leitet auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte ein.

Darüber hinaus ist es möglich, sich direkt an die vorgesetzte Person oder die Leitungsebene, an die für die Maßnahme/das Projekt verantwortliche Person oder an eine der beiden unabhängigen Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs des Bistums Trier zu wenden und von dem (Verdacht-) 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 (Anhang 8).

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 Leitung bzw. den Verantwortlichen für die Bistumseinrichtung und dem Generalvikar abgestimmt.

Im Zuge der *tertiären* Präventionsarbeit stehen 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 Vordergrund. Es ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Arbeitsbereich tätig waren, 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 Institutionelle Schutzkonzept auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergriffiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

11. Anhang

Anhang 1

Checkliste zur Risikoanalyse

(Hinweis: Grundlage zur Erstellung dieser Checkliste war u.a. die Checkliste in der Arbeitshilfe "Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention Sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen" des Erzbistums Berlin)

Die Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Präventionsbausteine sollte mit einer konkreten Risikoanalyse beginnen. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese beseitigen oder zumindest verringern. Die vorliegenden Hinweise und Fragen bedürfen der Anpassung an die jeweilige Einrichtung und der regelmäßigen Reflexion und Weiterentwicklung.

Strategien von Täter_innen

Als Ausgangspunkt kann es hilfreich sein, sich noch einmal bekannte Strategien von Täter_innen bewusst zu machen und über sie zu sprechen. Es geht (ihnen) dabei sehr oft um das Motiv „Macht“ bzw. die Machtausübung.

Folgende Hinweise zu den Strategien der Täter_innen sind zu beachten bzw. zu reflektieren:

- Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern und Jugendlichen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern.
- Häufig engagieren sich Täter_innen über das normale Maß und sind hoch empathisch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
- Täter_innen bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie, um deren Schutzmechanismen für das Kind auszuschalten.
- Sie suchen häufig emotional bedürftige Kinder und Jugendliche aus.
- Im Rahmen einer »Anbahnungsphase« (Grooming) versuchen sie durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Täter_innen »testen« meist nach und nach die Widerstände der Kinder/Jugendlichen, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen der Mädchen und Jungen und desensibilisieren sie systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen.
- Durch den Einsatz von Verunsicherungen (»Das ist alles ganz normal.«), Schuldgefühlen (»Das ist doch alles deine Schuld!«) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/ Ausstoßen, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter_innen ihre Opfer

nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit. Dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten («Du hast mich doch lieb.«, »Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.«) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

Innerhalb von Institutionen wenden Täter_innen außerdem häufig folgende Strategien an:

- sich mit der Leitung gut stellen oder eigene Leitungsposition übernehmen, schwach wirken, Mitleid erwecken, sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste, Fehler von Kolleginnen oder Kollegen decken und damit Abhängigkeiten erzeugen
- Engagement bis in den privaten Bereich ausdehnen
- Flirten und Affären mit Kolleg_innen, als guter Kumpel im Team auftreten
- Freundschaften mit Eltern
- berufliches Wissen über die Kinder oder Jugendlichen ausnutzen

Gefährdungspotenziale

Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren und zu beheben bzw. zu verändern, die Täter_innen für Missbrauchstaten ausnutzen könnten. In der jeweiligen Einrichtung sollten deswegen folgende Risikobereiche und Fragestellungen besonders in den Blick genommen werden:

Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung

- Wird das Thema Prävention bei der Bewerbung/Einstellung von Beschäftigten im kirchlichen Dienst angesprochen (das gilt auch für die Einstellung von Personen, die einen Freiwilligendienst machen, Praktikant_innen oder geringfügig Beschäftigten)?
- Werden der Verhaltenskodex bzw. die Verpflichtungserklärung im Zuge des Einstellungsverfahrens und beim Bewerbungsgespräch thematisiert? Der Verhaltenskodex gilt hier für alle bezahlten Mitarbeitenden, die Verpflichtungserklärung für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden.
- Wird Prävention bei der Auftragsklärung mit Honorarkräften zum Thema gemacht?
- Wie werden Ehrenamtliche im Hinblick auf Prävention auf ihren Einsatz vorbereitet?
- Werden die Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und zum Verhaltenskodex bzw. zur Verpflichtungserklärung eingehalten? Wer ist verantwortlich?
- Sind alle Mitarbeitenden im Bereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult und finden regelmäßige Weiterbildungen statt?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?

Zielgruppen

- Mit welcher Zielgruppe (welchen Zielgruppen) arbeitet die Organisation?
- Gibt es Unterschiede in der Hilfs- bzw. Schutzbedürftigkeit der Zielgruppe(n)?
- Wie viele Mitarbeitende kümmern sich um die gleiche Gruppe? Gibt es einen Austausch der Mitarbeitenden?

- Wie wird die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geschützt?
- Wie kann das Schutzkonzept transparent gemacht, veröffentlicht werden?

Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln

- Sind die Vereinbarungen definiert und bekannt, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht oder ist das den Mitarbeitenden selber überlassen (z.B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken)? Wer sorgt für die verbindliche Einhaltung bzw. interveniert bei Verstößen? Sind die Konsequenzen bei Nichtbeachtung definiert und bekannt und werden umgesetzt (vgl. Verhaltenskodex)?
- Wie ist der Umgang mit Nähe und Distanz geregelt? Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? Welche? Welche Risiken können daraus entstehen (z. B. Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende)?
- Ist das Sexualpädagogische Konzept der Abt. Jugend bekannt und erfolgt eine Auseinandersetzung damit?
- Werden Verhaltensregeln regelmäßig überprüft und weiterentwickelt?

Gelegenheiten

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse für Kinder, Jugendliche, Ehrenamtliche, schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene, Hauptberufliche (z.B. Abend-/Wochenenddienste, Beichte, Übernachtungen)?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden (z.B. Beratungsgespräche)?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. duschen, Erste Hilfe, Heimwehsituation)?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahr-dienst, Einzel-förderung, Beratung und Begleitung)?
- Wie (transparent) ist der Umgang mit diesen Gelegenheiten geregelt?

Räumliche Situation

- Welche räumlichen Bedingungen würden es einem/einer potenziellen Täter_in leicht machen?
- Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten? Ist der Aufenthalt in der Einrichtung für andere Personen transparent?
- Gibt es abgelegene, uneinnehmbare Bereiche und/oder »dunkle Ecken«, an denen sich niemand gerne aufhält?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind? Wie ist der Umgang damit?
- Bieten (Privat)Räume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Situation bei Veranstaltungen mit bzw. ohne Übernachtung

Entscheidungsstrukturen

- Für welche Bereiche gibt es in der Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen (für welche nicht)?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen, Zuständigkeiten und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent (z. B. in Stellen- bzw. Aufgabenbeschreibungen)? Wie wird das transparent gemacht?
- Wissen hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen, (evtl. Kinder, Jugendliche und Eltern), wer was zu entscheiden hat?
- Lassen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen und wie kann das verhindert werden?
- Gibt es (heimliche) Hierarchien?
- Übernimmt Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden? Gibt es dazu klar beschriebene Wege und Ansprechpartner_innen?
- Gibt es Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche und sind diese transparent und bekannt?
- Gibt es eine Fachkraft für Prävention in der Einrichtung?

12. Glossar

Prävention in diesem Institutionellen Schutzkonzept meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. (vgl. Kirchliches Amtsblatt Bistum Trier (KA) 2020 Nr. 3 1.1)

Beschäftigte im kirchlichen Dienst sind Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige, Kirchenbeamte_innen, Arbeitnehmer_innen, zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant_innen, Leiharbeiter_innen und sonstige bei Drittunternehmern angestellte Arbeitnehmer_innen. Für sie alle gilt die Rahmenordnung. Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger_innen im kirchlichen Bereich gilt diese Rahmenordnung entsprechend. (vgl. KA 2020 Nr. 3 1.2)

Der **Verhaltenskodex** für Beschäftigte im kirchlichen Dienst regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. (vgl. KA 2020 Nr. 3 3.2)

Die **Verpflichtungserklärung** zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier ist vergleichbar mit dem Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst. Die Verpflichtungserklärung gilt für ehrenamtlich Tätige und wird von diesen zu Beginn ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unterzeichnet.

Die **geschulte Person** steht für Präventionsfragen zur Verfügung und berät und unterstützt bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes. (vgl. KA 2020 Nr. 3 3.5) Jeder personenführende Bereich, jede Einrichtung oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen wird eine Person für die Dauer von 5 Jahren ernannt (vgl. KA 2021 Nr 145 1.8). In der Abteilung Jugend sind die geschulten Personen auf Visitationsbezirksebene angesiedelt. Sie werden "Fachkraft für Prävention und sexuelle Bildung (kurz: Präventionsfachkraft)" genannt.

Multiplikator_innen wurden von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Durchführung von Präventionsschulungen ausgebildet. (vgl. KA 2021 Nr. 145 3.1). Ihnen allein obliegt die Durchführung von Präventionsschulungen im Bistum Trier.

Insoweit erfahrene Fachkraft ist in Deutschland die gesetzlich gem. § 8a und § 8b SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Fachperson zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung.

In **Glaubenskommunikation** geht es um die Beziehung zwischen Mensch und Gott. Sie geht von den Annahmen aus, dass Gott uns in jedem Menschen begegnet und dass Gottesbegegnung sich grundsätzlich immer und überall ereignen kann. Grundhaltungen bzw. Voraussetzungen von Glaubenskommunikation sind Dialog- und Kommunikationsbereitschaft sowie -möglichkeit auf beiden Seiten. Die Kommunizierenden sind Gebende und Empfangende, sie sind einander Gefährt_innen. Glaubenskommunikation ist ungezwungen, unverzweckt und ganzheitlich. Sie braucht ein Gespür für das, was den_die Andere_n an- und umtreibt. (vgl. Bistum Trier, Abteilung Jugend, Konzept „Wie Glaubenskommunikation gelingen kann“)

Saarlouis, 14.02.2024