



Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

hot

**HAUS DER OFFENEN TÜR
KOBLENZ**

Kinder- und Jugendhaus des Bistums Trier
Trierer Straße 123c / 56072 Koblenz
Telefon (0261) 2 34 70 / Fax 2 24 95
kontakt@hot-koblenz.de / www.hot-koblenz.de

Goldene Regel

Niemand hat das Recht andere auszugrenzen,
zu beleidigen oder zu verletzen!

Wir pflegen einen wertschätzenden und
respektvollen Umgang miteinander!

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt
werden möchten!

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Angaben zur Einrichtung
2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes
3. Kultur der Achtsamkeit
4. Risiko- und Potenzialanalyse
5. Personalauswahl und – entwicklung / Aus- und Fortbildung
6. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung
7. Beratungs- und Beschwerdewege
8. Dienstanweisung und hausinterne Regelungen
9. Qualitätsmanagement
10. Interventionsplan und Nachsorge
11. Anhang
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.

Domvikar Matthias Struth
Abteilungsleiter Jugend
Trier, April 2022

1. Angaben zur Einrichtung

Das Haus der Offenen Tür (HoT) Koblenz, ist eine Einrichtung der Offenen Jugendarbeit für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Koblenzer Stadtteil Metternich. Die Geschichte des Hauses, die Lage und die räumliche Ausstattung machen es gleichzeitig zu einem Begegnungs- und Veranstaltungshaus für alle Generationen des Stadtteils und der Pfarrei.

Das HoT versteht sich als lebendigen Ort von Kirche und als Ort interkultureller und interreligiöser Begegnung. Uns sind alle Menschen willkommen, unabhängig von Religion, Kultur, Einkommen und Lebensmodell, die respektvoll und offen miteinander umgehen und das Leben hier vor Ort gestalten möchten.

Wir sehen unseren pädagogischen Auftrag darin junge Menschen in ihrer Handlungs- und Sozialkompetenz zu fördern. In unserer Einrichtung stehen Räume und Angebote zur Verfügung, in und mit denen Kinder und Jugendlichen möglichst frei agieren, ihre eigenen Talente und Fähigkeiten entdecken und sich im Kontakt mit anderen entwickeln können. Uns ist dabei wichtig als Mitarbeiter*innen des HoT für junge Menschen präsent und ansprechbar zu sein.

Wir agieren partizipativ, milieu- und gendersensibel. Insbesondere musisch-kreative und bewegungsfördernde Angebote sind seit langem etablierte Ansätze unserer Arbeit.

Von hoher Bedeutung ist unsere "Goldene Regel" im HoT, die alle - Kinder, Jugendlichen, junge Erwachsene, Mitarbeiter*innen und Besucher*innen des Hauses - zu einem wertschätzenden respektvollem Umgang miteinander verpflichtet.

Träger unseres Kinder- und Jugendhauses ist das Bistum Trier. Die Grundlage unsere Arbeit sind das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), die Leitlinien des Bistums Trier zu den Zielen und Aufgaben der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit und vor allem die Interessen und Bedürfnisse der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die in unser Haus kommen.

Unsere zentralen Arbeitsprinzipien sind Freiwilligkeit, Niedrigschwelligkeit und Offenheit. Unverzichtbar sind dabei ...

- Wertschätzung und Respekt im Umgang miteinander
- Verlässlichkeit gegenüber den Kindern und Jugendlichen als Basis für eine kontinuierliche Beziehungsarbeit
- Respektieren von Regeln und Grenzen
- ein geschlechterparitätisch besetztes Team
- Zusammenarbeit mit anderen Formen und Trägern der Kinder- und Jugendarbeit

Wir fördern...

- soziales Verhalten und soziale Bildung
- Beziehungs- und Konfliktfähigkeit
- soziale Integration
- Selbstbestimmung
- Partizipations- und Mitwirkungsmöglichkeiten

- Gemeinschaftserleben
- Entwicklung und Einhaltung demokratischer Grundwerte
- Entwicklung von Vertrauen und Zutrauen

Unsere zentrale Angebotsform in der Kinder- und Jugendarbeit ist der OFFENE TREFF. Diesen können Kinder ab 8 Jahren, Jugendliche und junge Erwachsene ohne Anmeldung und Kosten besuchen. Im Offenen Treff werden ergänzend zu der von den Besucher*innen frei gestalteten Nutzung auch offene Gruppenangebote für verschiedene Altersgruppen angeboten, z.B. Sport, Bastelaktionen, Kochen, Musik machen und anderes.

Weitere Angebotsformen sind Ferienfreizeiten (als Vor-Ort-Maßnahmen ohne Übernachtungen), Gruppenangebote mit Anmeldung, Ausflüge, jugendkulturelle Projekte und Konzerte.

Den Stadtteil und die Pfarrei unterstützen wir durch unsere Infrastruktur und Kooperationsprojekte mit anderen. Dadurch erweitert sich die Zielgruppe punktuell auch auf andere Personen- und Altersgruppen im Stadtteil.

2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes

Die Beachtung des Kindeswohls und Präventionsarbeit sind zwei fundamentale Elemente unserer Arbeit. Diese haben Bedeutung für alle unsere Arbeitsfelder und berücksichtigen den Schutz vor physischer wie psychischer Gewalt.

Um ein möglichst hohes Schutzniveau zu erreichen gibt es für uns schon seit langem zwei gleichwertige und beide unverzichtbare Ansätze:

1. wir stellen klare institutionelle Regeln auf, haben räumliche Gegebenheiten im Blick und setzen gesetzliche Vorgaben um und
2. wir unterstützen Kinder und Jugendliche in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit, ihrer Reflexionsfähigkeit und ihrer Fähigkeiten und stärken sie somit auch gegen physische und psychische Gewaltbedrohungen.

Konkretisiert werden diese Ansätze im HoT in verschiedenen Bereichen:

- die „Goldene Regel“ als Verhaltenskodex aller HoT-Besucher*innen und Mitarbeiter*innen zur Gewalt- und Mobbing-Prävention,
- dieses Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt,
- die Förderung der Sozialkompetenz in Gruppenangeboten und über individuelle Unterstützung durch
 - Sport- und Bewegungsangebote
 - Kreativ- und Kochangebote
 - Musikangebote
 - Angebote mit digitalen Medien
 - Lernförderung, Bewerbungsunterstützung

Goldene Regel

Niemand hat das Recht andere auszugrenzen, zu beleidigen oder zu verletzen!

Wir pflegen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander!

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten!

- Partizipation, Mitbestimmung und Verantwortungsübertragung als Erfahrung der Selbstwirksamkeit

Die Prävention vor Sexualisierter Gewalt wird im HoT seit 2010 als eigenständige Thematik behandelt. Es wurden Fortbildungen besucht und eine eigene verbindliche Verhaltensrichtlinie für die pädagogische Arbeit erstellt. Diese wurde regelmäßig im Team besprochen und weiterentwickelt.

Zusammen mit den Verantwortlichen und weiteren Akteur*innen der Jugendpastoral des Bistums Trier wurden in den vergangenen Jahren viele weitere Bausteine der Präventionsarbeit entwickelt, welche in ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) gegen sexualisierte Gewalt für jede Einrichtung münden.



Über den Zeitraum von 2020 bis 2022 haben wir uns im HoT-Team mehrmals mit den verschiedenen Bausteinen des ISK-Konzepts beschäftigt, Schulungen besucht und das nun vorliegende Institutionelle Schutzkonzept für des HoT Koblenz erstellt. Daran waren hauptberufliche Mitarbeiter*innen ebenso wie Praktikant*innen, FSJ/ BFD-ler*innen und ehrenamtliche Teamer*innen.

Eine Leerstelle ist momentan noch die Beteiligung von Personen außerhalb des HoT-Teams bei der Risikoanalyse (s. Punkt 4), insbesondere der Kinder und Jugendlichen selbst. Da der Erstellungszeitraum von den Einschränkungen der Corona-Pandemie geprägt war, fehlten hier bisher die methodisch angemessenen Möglichkeiten. Das aktuelle ISK kann und soll sich in den nächsten Jahren weiterentwickeln und die Besucher*innen des HoT mehr einbeziehen.

3. Kultur der Achtsamkeit und Grundhaltung Wertschätzung und Respekt

Ziel der Institutionellen Schutzkonzepte in den Jugendeinrichtungen 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen.

4. Risiko- und Potenzialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist die Basis für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt und sollte daher immer am Anfang der Konzepterstellung stehen. 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 werden, wie deren Schutz bereits hergestellt wird und an welchen Stellen noch Bedarf zur Weiterentwicklung besteht.

Die Analyse wird in einem partizipativen Dialog durchgeführt. Daher gehören zu den Adressat*innen der Risiko- und Potenzialanalyse neben den Mitarbeiter*innen auch weitere Personen, die im engeren oder entfernteren Kontakt zu der Einrichtung stehen: Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Praktikant*innen, Kooperationspartner*innen etc. Sie werden als Expert*innen ihrer Lebenswelt einbezogen. Das bedeutet, sie werden über die Erstellung des Institutionellen

Schutzkonzeptes informiert, aufgeklärt und aktiv in den Prozess eingebunden und mit Einsatz altersangemessener Methoden beteiligt.

Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und der Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen sowie einer Kultur der Achtsamkeit für das HoT Koblenz.

Die Risiko- und Potenzialanalyse für das HoT wurde am 17.2.2022 überarbeitet. Dabei wurden folgende Bereiche in den Blick genommen:

- Zielgruppe(n)
- (Entscheidungs-) Strukturen
 - Beschwerdewege
 - Krisenmanagement
 - Kommunikations- und Fehlerkultur
- Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung
- Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln
- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Gelegenheiten
 - Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
 - Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- Räumliche Situation
- Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

Die Analyse wurde mit den pädagogischen Fachkräften, den Freiwilligendienstleistenden und aktuellen und ehemaligen Praktikant*innen des HoT in mehreren Teambesprechungen und ergänzend in Praxisanleitungsgesprächen durchgeführt. Die partizipative Beteiligung von Besucher*innen der Einrichtung oder weiterer Adressat*innen erfolgte noch nicht.

Das Ergebnis dieser Analyse ist eine notwendige Grundlage für die HoT-interne verbindliche Organisationsanweisung „Prävention vor sexualisierter Gewalt“ als einem elementaren Baustein des institutionellen Schutzkonzeptes des HoT.

5. 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 hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen im Bistumsdienst liegen.

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

Die Zuständigkeit für die Einstellung der hauptamtlich Beschäftigten liegt bei der Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats (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 dem Zusatz: „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 Mitarbeitenden 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 einer Präventionsschulung).

Sofern eine Versetzung innerhalb des Bistumsdienstes erfolgt, wird die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut durch die Personalverantwortlichen mit dem/der Bewerber*in thematisiert.

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 drei Monaten im Kirchlichen Notariat, ob das EFZ vorliegt. Falls es nicht vorliegt, wird der/die Mitarbeiter*in erneut zur unverzüglichen Vorlage aufgefordert. Nach weiteren acht 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 der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.

5.1.4 Stellenwechsel

Sofern eine Versetzung innerhalb des Bistumsdienstes erfolgen soll, wird die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut durch die Personalverantwortlichen mit dem*der Bewerber*in thematisiert. Gleichzeitig wird von den Personalverantwortlichen beim Kirchlichen Notariat erfragt, ob ein gültiges erweitertes Führungszeugnis vorliegt und überprüft ob der*die Bewerber*in an einer Präventionsschulung teilgenommen hat.

5.2 Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung von weiteren Mitarbeitenden

5.2.1 FSJ/BFD und Praktikum

Die Bewerbungsgespräche und Hospitationen erfolgen im HoT Koblenz. Dabei wird auf das ISK hingewiesen.

FSJ/BFD-Mitarbeitende und Praktikant*innen werden mit Zustellung des Einsatzschreibens durch die Personalabteilung zum Einreichen eines EFZ aufgefordert, dies erfolgt in Analogie zu 5.1.3. Die Leitung des HoT erfragt beim Kirchlichen Notariat zu Einsatzbeginn, ob das EFZ vorliegt.

Zu Beginn der Tätigkeit thematisiert die HoT-Leitung das ISK, die Organisationsanweisung des HoT und die Verpflichtungserklärung und koordiniert die Teilnahme an der Präventionsschulung. In der Einarbeitung wird das ISK durch den/die Praxisanleiter*in intensiver besprochen.

5.2.2 ehrenamtlich Mitarbeitende

Im HoT arbeiten Menschen in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit und in der Stadtteilarbeit mit. Alle Ehrenamtlichen werden vor der Mitarbeit auf das ISK des HoT hingewiesen.

Ehrenamtliche, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, werden von der HoT-Leitung aufgefordert ein EFZ zu beantragen und beim Kirchlichen Notariat einzureichen. Sie werden zur Teilnahme an einer Präventionsschulung für Ehrenamtliche aufgefordert, sofern sie noch keine entsprechende Schulung absolviert haben.

Zu Beginn der Tätigkeit wird im Gespräch mit dem/der für den Einsatzbereich des/der Ehrenamtlichen zuständigen pädagogischen Fachkraft des HoT das ISK vorgestellt und die Verpflichtungserklärung besprochen.

5.2.3 Honorarkräfte

Alle Honorarkräfte werden auf das ISK hingewiesen.

Honorarkräfte, die im HoT mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, werden von der HoT-Leitung aufgefordert ein EFZ zu beantragen und beim Kirchlichen Notariat einzureichen. Zum Beginn der Tätigkeit wird im Gespräch mit dem/der für den Einsatzbereich des/der Honorarkraft zuständigen pädagogischen Fachkraft des HoT das ISK vorgestellt und die Verpflichtungserklärung besprochen.

5.3 Erweitertes Führungszeugnis

Nach §72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) dürfen die Träger (-vertreter) von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe keine Person in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigen, die bereits wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden. Aus diesem Grund müssen hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende in diesen Bereichen ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen. Dies gilt ebenso für hauptamtlich 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 beantragen, 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 hauptamtlich Mitarbeiter*innen und den ehrenamtlich und im Freiwilligendienst 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 hauptamtlichen Mitarbeitender*innen das Thema Prävention und die Umsetzung des ISK in den jährlichen Mitarbeiter*innengesprächen aufgenommen.

5.4.1 Aus- und Fortbildung

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen alle hauptberuflichen Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen im Freiwilligendienst 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 ISK dar.

Für die Aus- und Fortbildung tragen die Abteilung Jugend, die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums und die Einrichtungsleitung gemeinsam Sorge.

5.4.1.1 Standards für Präventionsveranstaltungen

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

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

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

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

5.4.1.2 Formate von Präventionsveranstaltungen

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

- Präsenzschulung
- Onlineschulung
- Blended Learning

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

Darüber hinaus sollen alle 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 Schultungstag. Sie wird in Verantwortung der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt 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 Schultungstag):

Wer hauptamtlich/-beruflich Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt, durchläuft zusätzlich das Leitungsmodul Prävention. Dieses umfasst einen weiteren Schultungstag 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.

- 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 für Mitarbeitende in werden auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des der Abteilung Jugend und der Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral 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. Im HoT Koblenz obliegt dies der Leitung des Hauses.

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.

5.4.1.3 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,*
- *(digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,*
- *Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,*
- *Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,*
- *notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,*
- *sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,*
- *Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,*
- *regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.“¹*

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

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

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

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.

6. Verhaltenskodex / Verpflichtungserklärung / Selbstauskunft

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

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 (siehe Anhang). Seine Inhalte werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter*innen besprochen; die Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.

Verpflichtungserklärung und Selbstauskunft

Ehrenamtlich Tätige, Mitarbeiter*innen im FSJ/BFD und Praktikant*innen im HoT unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit (siehe Anhang). Diese Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ partizipativ mit den pädagogischen und theologischen Mitarbeiter*innen der Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier, den dazugehörigen nichtselbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamtlich Tätigen entwickelt.

Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zusammen mit diesem ISK und den entsprechenden internen Regelungen zwischen der Leitung des HoT und dem*der Mitarbeiter*in besprochen. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der Mitarbeiter*in. Eine Kopie wird im HoT verwahrt.

Zusätzlich zur Verpflichtungserklärung unterzeichnen die Mitarbeitenden im FSJ/BFD und im Praktikum eine Selbstauskunftserklärung bezüglich strafrechtlicher Verfahren in Verbindung mit §72a SGB VIII. Diese Erklärung wird dem kirchlichen Notariat zur Dokumentation und Ablage zugesandt.

7. Informationen und Beschwerdewege

An Interessierte wird das gesamte Konzept incl. der internen Regelungen auf Anfrage ausgegeben. Eine Zusammenfassung des ISK wird im HoT ausgehängt und in Auszügen auf der Homepage veröffentlicht. Mitarbeiter*innen werden zu Beginn ihrer Tätigkeiten mit dem Schutzkonzept vertraut gemacht.

Besucher*innen und Mitarbeiter*innen werden gezielt auf die Möglichkeit hingewiesen, sich zu melden, wenn sie selbst von übergriffigem und grenzverletzenden Verhalten ihnen gegenüber betroffen sind oder dies bei anderen mitbekommen.

Die Anregung zu dieser Meldung / Beschwerde erfolgt:

- durch das Poster „Dein gutes Recht“, welches im UG („Treff“) und im EG (Flur) ausgehängt wird,
- angemessener Thematisierung im Treff- Alltag, bei Workshops und Ferienangeboten,
- in persönlichen Gesprächen mit den Kindern und Jugendlichen,
- angemessene Thematisierung bei Gesprächen mit Eltern, Akteur*innen in der Stadtteilarbeit, Kolleg*innen der Schulen/Einrichtungen im Umfeld
- in Präventionsschulungen, Fortbildungen etc.

Konkrete Melde-/Beschwerdemöglichkeiten im HoT sind:

- ein Zettel in den „Beschwerde-Kasten“ werfen , der frei zugänglich im „Treff“ hängt.
- Feedbackrunden (sog. „Palaver-Runden“, die in unregelmäßigen Abständen im Offenen Treff stattfinden.
- in persönliche Gesprächen mit den Ansprechpersonen.

Erste Ansprechperson ist die Leitung des HoT. Sie nimmt persönlich Meldungen und Beschwerden entgegen, ebenso die Beschwerden des „Beschwerde-Kastens“.

Da für den Schritt eine Meldung zu machen oder eine Beschwerde zu stellen oftmals eine Vertrauensbasis und Beziehung notwendig ist, haben alle die Möglichkeit sich auch **direkt an einen/eine hauptberufliche pädagogischen Mitarbeiter*in ihrer Wahl** zu wenden. Diese wird den*die HoT-Leiter*in über die Meldung informieren.

Was passiert mit einer Meldung oder Beschwerde?

- Die angesprochene Person des Teams nimmt Meldungen und Beschwerden konstruktiv auf. Sie überlegt mit der meldenden Person, welche nächsten Schritte nun sinnvoll sein können.
Dabei erklärt sie, wer über die Meldung oder Beschwerde informiert würde. Dabei ist es sehr wichtig, die meldende Person in ihren Sorgen und Erwartungen ernst zu nehmen.
Wenn der*die die HoT-Leiter*in nicht die erste Ansprechperson ist, sollte er*sie eingebunden werden.

- Es ist Aufgabe der HoT-Leitung in Bezug auf den*die beschuldigte Mitarbeiter*in zu agieren und ihre Vorgehensweise zu dokumentieren.
Ergibt sich aus der Meldung/Beschwerde ein Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt wird der*die HoT-Leiter*in eine der benannten Kontaktpersonen für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt informieren und nach den Vorgaben des Interventionsplans für das Bistum Trier (s. Anhang) handeln.
Der*die HoT-Leiter*in übernimmt bei Bedarf für betroffene Kinder/ Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene eine Lotsenfunktion indem er*sie auf fachkompetente Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hinweist.
- Sollte es Beschuldigungen gegenüber dem*der HoT-Leiter*in geben, wird der*die angesprochene Person des Teams Rücksprache mit dem*der Leiter*in des Arbeitsbereichs Jugendeinrichtungen des Bistums Trier halten. Ebenso kann er*sie sich an die Kontaktperson für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt oder die weiteren aufgeführten Ansprechpersonen wenden.
- Anonyme Beschwerden können nicht oder nur bedingt bearbeitet werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung an die meldende Person gegeben werden.
Sollte es Hinweise geben, von wem die anonyme Meldung sein könnte, wird die HoT-Leitung behutsam versuchen, ein Gespräch zu führen.

Weitere Ansprechpartner*innen/Beratungsstellen

bistumsinterne Anlaufstellen:

Kontaktperson für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt

- geschulte Fachkräfte aus dem Bereich der Jugendarbeit:
 - **Margret Kastor**, Mitarbeiterin der Fachstelle für Jugendpastoral Koblenz, margret.kastor@bistum-trier.de; Tel. 0261-31770
 - **Joachim Otterbach**, Mitarbeiter der Fachstelle für Jugendpastoral Andernach, joachim.otterbach@bistum-trier.de; Tel. 02632- 49080
 - **Ulrike Laux**, Referentin für Prävention und sexuelle Bildung Abteilung Jugend ulrike.laux@bistum-trier.de; Tel. 0651-9771207
- **Lebensberatungsstelle Koblenz**, Tel. 0261-37531

Zusätzlich sind nach der Interventionsordnung "Ordnung für den Umgang mit Sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst" im Bistum Trier als außenstehende Ansprechpersonen für Verdachtsfälle benannt:

- **Ursula Trappe**, Fachanwältin für Familienrecht und Mediatorin, Tel. 0151 50681592
- **Markus van der Vorst**, Psychologe, 0170 6093314

externe Anlaufstellen

- Kinderschutzbund Koblenz,
 - 0261-34411; info@kinderschutzbund-koblenz.de. www.kinderschutzbund-koblenz.de
- Phoenix – Beratungsstelle der AWO (bistumsweit Anlaufstelle)
 - 0681-7619685; phoenix@lvsaarland.awo.org

Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit im HoT.

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 (Kindeswohlgefährdung) beinhaltet, von der auch weitere Personen betroffen sein können.

8. Dienstanweisung und hausinterne Regelungen

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 Jugend und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen ist als Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend.

Im HoT gilt eine von der HoT-Leitung erlassene interne **Organisationsanweisung „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“**. Die zentralen Punkte dieser Organisationsanweisung sind:

- Vereinbarungen zum grundsätzlichen Umgang mit der Thematik
- Regelungen zur Einarbeitung von Mitarbeiter*innen
- Regelungen zu Nähe-Distanz
- Die Risikoanalyse mit daraus folgenden konkreten Regelungen zu den Arbeitssettings des HoT
- Regelungen zu den Informations- und Beschwerdewegen

Diese Anweisung gilt für alle Mitarbeiter*innen des HoT und wird in ihren Inhalten jährlich im Team thematisiert und überprüft.

9. Qualitätsmanagement

Es ist in der Verantwortung der Leitung des HoT Koblenz, Kerstin Wesely, 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 im Visitationsbezirk Koblenz:

- Margret Kastor, FachstellePlus für Kinder- und Jugendpastoral Koblenz
- Joachim Otterbach, Fachstelle für Kinder- und Jugendpastoral Andernach

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

- Sie*Er kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie*Er fungiert als Ansprechpartner*in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie*Er unterstützt die Einrichtungsleitung 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 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 das HoT Koblenz Sarah Schumacher-Schäfer, hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterin (Sozialpädagogin) als Ansprechperson vor Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Sie ist vernetzt mit der zuständigen Präventionsfachkraft auf Visitationsbezirksebene und wird von dieser bei der Umsetzung nachfolgender Aufgaben unterstützt.

Sarah Schumacher-Schäfer übernimmt im HoT folgende Aufgaben:

- Sie kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie bringt die Themen Prävention und Sexuelle Bildung ein.
- Sie übernimmt die Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten.
- Sie benennt aus fachlicher Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.

10. 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 der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, kann u.a. die Kontaktperson für Verdachtsfälle angefragt werden (siehe Kapitel 7). Sie verbindet die Beschwerdewege 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 beauftragten 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.

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 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 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 ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergriffiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

11. Anhang

1. Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (kurz: Präventionsordnung)
2. Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier
3. Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen
4. Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier
5. Flyer Dein gutes Recht
6. HoT- Organisationsanweisung „Prävention vor sexualisierter Gewalt“
7. Ablauf bei Eingang einer Meldung: Interventionsplan Bistum Trier

12. Glossar

Beschäftigte im kirchlichen Dienst sind Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige, Kirchenbeamt*innen, Arbeitnehmer*innen, zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant*innen, Leiharbeitnehmer*innen und sonstige bei Drittunternehmen 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)

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.

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“)

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.

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.

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)

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.