



# Institutionelles Schutzkonzept

**Kirche der Jugend eli.ja**

Hellwigstraße 15 • 66121 Saarbrücken • [www.eli-ja.de](http://www.eli-ja.de)

# Inhalt

<b>0. Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1. Angaben zur Einrichtung</b>	<b>6</b>
<b>2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes</b>	<b>6</b>
<b>3. Kultur der Achtsamkeit und Grundhaltung Wertschätzung und Respekt</b>	<b>6</b>
<b>4. Risiko- und Potenzialanalyse</b>	<b>7</b>
4.1 Zielgruppen und deren Schutz	8
4.2 Gelegenheiten	8
4.2.1 Risiko-Situationen (Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse)	8
4.2.2 Risiko-Zeiten	9
4.2.3 Risiko-Orte	11
4.2.4 Andere potenzielle Schutzfaktoren	12
4.3 Pädagogisches Konzept und Verhaltensregeln	12
4.3.1 Professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz	12
4.3.2 Effektiver Schutz von Intim- und Privatsphäre	13
4.3.3 Selbstverpflichtung zu offener Kommunikationskultur	13
4.4 Entscheidungsstrukturen und Beschwerdewege	13
4.5 Partizipation	13
<b>5. Personalplanung und Personalentwicklung</b>	<b>14</b>
5.1 Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge von hauptamtlich Mitarbeitenden	14
5.1.1 Ausschreibung von Personalstellen	14
5.1.2 Bewerbungsgespräch	15
5.1.3 Arbeitsvertrag und Probezeit	15
5.2 Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge von ehrenamtlich Mitarbeitenden	15
5.3 Erweitertes Führungszeugnis	16
5.4 Personalentwicklung	16
5.4.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung	16
5.4.1.1 Standards für Präventionsveranstaltungen	16
5.4.1.2 Formate von Präventionsveranstaltungen	17
5.4.1.3 Inhalte von Präventionsveranstaltungen	18
<b>6. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung</b>	<b>19</b>
6.1 Verhaltenskodex	19
6.2 Selbstauskunft	19
6.3 Verpflichtungserklärung	19
<b>7. Beratungs- und Beschwerdewege</b>	<b>20</b>

7.1	Kirchliche Anlaufstellen	20
7.1.1	Beschwerden von Ratsuchenden oder Betroffenen	20
7.1.2	Meldung eines Vorfalls oder eines Verdachtsfalls	21
7.2	Nichtkirchliche Anlaufstellen	21
<b>8.</b>	<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>22</b>
<b>9.</b>	<b>Interventionsplan und Nachsorge</b>	<b>23</b>
<b>10.</b>	<b>Anhang</b>	<b>24</b>
<b>11.</b>	<b>Glossar</b>	<b>25</b>

„Das Ziel jedes Institutionellen Schutzkonzeptes ist die **Kultur der Achtsamkeit**. Basierend auf der **Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt**, erfordert diese Kultur neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitenden und den schutz- oder hilfebedürftigen Menschen.“<sup>1</sup>

„Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist ein Auftrag für alle, die in der katholischen Kirche haupt- oder ehrenamtlich tätig sind.“<sup>2</sup>



<sup>1</sup> vgl.: <https://www.praevention.bistum-trier.de/institutionelles-schutzkonzept/kultur-der-achtsamkeit-grundhaltung/> [aufgerufen am 18.02.2021]

<sup>2</sup> vgl.: <https://www.bistum-trier.de/news-details/pressedienst/detail/News/wie-erstelle-ich-ein-schutzkonzept/> [aufgerufen am 25.11.2020]

## 0. 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**

Die Kirche der Jugend in Saarbrücken ist seit 2007 eine der drei Kirchen der Jugend im Bistum Trier und seit 2009 unter dem Namen eli.ja ein über die Landesgrenzen hinaus bekannter Bestandteil der diözesanen Kinder- und Jugendpastoral. Mit ihrem reichhaltigen Angebot ist die Kirche der Jugend eli.ja Experimentierfeld und Lernfeld religiöser Bildung und christlichen Lebens. Gleichzeitig ist sie Experimentierfeld und Lernfeld politischer Bildung und kulturellen Lebens, was sich in den vielfältigen Veranstaltungen abbildet, die neben den Gottesdiensten und pastoralen Angeboten gleichfalls im Kirchenraum ihren Ort haben. In eli.ja wird gleichsam der Spagat zwischen Kirche und ihren Vollzügen und Ausdrucksformen einerseits und Welt, insbesondere der Lebenswirklichkeit von Jugendlichen in Anwendung der Prinzipien der Lebensweltorientierung und Sozialraumorientierung andererseits geübt.

Eli.ja ist ein Ort, an dem Kirche und Welt von- und miteinander lernen. In diesem Austauschprozess antwortet die Kirche der Jugend ihrerseits auf die „Herausforderungen der Jugendpastoral durch die heutigen Lebenswirklichkeiten von Jugendlichen und die vielfältigen Formen moderner Jugendkulturen“ (Diözesane Eckpunkte, S. 4). In der pastoralen Umsetzung in Form von Angeboten, Projekten, Aktionen und Events steht dabei die Frage im Zentrum, wie die Begegnung und Konfrontation von eigener Existenz und Evangelium als möglicher Existenz im Leben von Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Kindern und Familien aus unterschiedlichen Milieus in Gang gesetzt werden kann.

## **2. Allgemeine Angaben zur Erstellung des Schutzkonzeptes**

Begonnen wurde die Erarbeitung des ISK im März 2020 mit dem Ziel, ein auf die KdJ eli.ja individuell angepasstes Konzept zu erarbeiten, dessen Umsetzung so weit wie möglich zu garantieren vermag, eli.ja zu einem sicheren Ort für seine Besucher zu gestalten und gleichfalls jeden einzelnen für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren.

Beides, der Schutz der Besucher und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist als Prozess zu verstehen, der einer permanenten Prüfung des Konzeptes auf seine Tauglichkeit zu unterziehen ist. Dabei auftretende Korrekturbedürfnisse sind umgehend zu beheben, indem das Konzept überarbeitet wird und seine Überarbeitungen in der Praxis eingeübt werden. In die permanente Konzeptprüfung werden auch die Meinungen der Besucher und Kooperationspartner einbezogen.

## **3. Kultur der Achtsamkeit und Grundhaltung Wertschätzung und Respekt**

Ziel des ISK ist die Implementierung einer Kultur der Achtsamkeit an der KdJ eli.ja. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen'.*

#### **4. Risiko- und Potenzialanalyse**

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist die Grundlage für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Sie ist, noch bevor mit der konzeptionellen Arbeit überhaupt begonnen werden kann, durchzuführen, indem sie als Instrument zur Identifikation von Schwachstellen, Gefährdungspotentialen und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Institution, die einen Einfluss auf die Ausübung von sexualisierter Gewalt haben können, eingesetzt wird.

Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit baulichen Gegebenheiten, Arbeitsabläufen, Einstellungsverfahren sowie mit dem Umgang mit Nähe und Distanz der Mitarbeitenden untereinander und in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu minimieren, gegebenenfalls 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 wurde unsererseits in einem partizipativen Dialog durchgeführt. Es gehörten zu den Adressat\*innen der Risiko- und Potenzialanalyse neben den Mitarbeitenden an der Kirche der Jugend eli.ja auch weitere Personen, die im engeren oder im weiteren Kontakt zur besagten Einrichtung stehen: Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Bundesfreiwilligendienstleistende, Praktikant\*innen, Kooperationspartner\*innen und noch andere, die an entsprechender Stelle noch erwähnt werden. Sie werden als Expert\*innen der je eigenen Lebenswelt in die Analyse einbezogen. Das bedeutet, sie wurden über die Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes und über seine Funktion aufgeklärt und aktiv in den Erstellungsprozess eingebunden, indem sie unter Einsatz altersangemessener Methoden an diesem Prozess partizipierten.

Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes, für die Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen sowie für die Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit an der Kirche der Jugend eli.ja des Bistums Trier.

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

Zielgruppen

(Entscheidungs-)Strukturen

- Beschwerdewege
- Krisenmanagement
- Qualitätsmanagement
- Kommunikations- und Fehlerkultur

Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung

Pädagogisches Konzept – Verhaltensregeln

- Professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz
- Effektiver Schutz von Intim- und Privatsphäre
- Selbstverpflichtung zu offener Kommunikationskultur

Gelegenheiten

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

Räumliche Situation

Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

## 4.1 Zielgruppen und deren Schutz

Die Kirche der Jugend eli.ja Arbeit mit den Zielgruppen: Jugendliche, junge Erwachsene, Kinder und Familien, wobei auch ein generationenübergreifendes Arbeiten mit den einzelnen Zielgruppen angeboten wird.

Aufgrund des Altersunterschieds zwischen den einzelnen Zielgruppen ist die unterschiedlichen Hilfe- und Schutzbedürftigkeit der jeweiligen Zielgruppe in den Blick zu nehmen.

Bei Veranstaltungen mit den Zielgruppen sind in der Regel zwei Hauptamtliche gemeinsam vor Ort; wo dies nicht gewährleistet werden kann, sei es aus strukturellen Gründen oder aufgrund der Art des Angebots (z.B. Beichtgespräch), wird Zeit und Ort dieses Angebotes für alle im Team Mitarbeitenden transparent gemacht (s. u. 4.1.8 'digitaler Kalender').

Im regelmäßigen Dienstgespräch findet ein Austausch über geplante Angebote für die jeweiligen Zielgruppen unter Einbeziehung aller im Team Mitarbeitenden statt, gegebenenfalls wird dieser Austausch auch anlassbezogen unter Einbeziehung der betroffenen Mitarbeitenden geführt und im Ergebnis für alle transparent gemacht (Dienstgespräch).

Zum Schutz der Privatsphäre gelten für alle Mitarbeitenden die im *'Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 'Jugend' und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen'* formulierten Aussagen über Verhaltensgrundsätze und mit ihnen die sie konkretisierenden verbindlichen Regeln.<sup>3</sup>

Nach Fertigstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes und seiner Genehmigung durch die zuständige Fachstelle im BGV wird das gemeinsame Dokument auf der Homepage der Kirche der Jugend eli.ja ([www.eli-ja.de](http://www.eli-ja.de)) veröffentlicht, zudem werden auf den für den Publikumsverkehr ausgewiesenen sanitären Anlagen der QR-Code, unter dem das ISK einzusehen ist, angebracht und auf Nachfrage auch Print-Ausgaben ausgehändigt.

## 4.2 Gelegenheiten

### 4.2.1 Risiko-Situationen (Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse)

Es werden Personengruppen aller Hierarchieebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Leitungsstrukturen, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse) einbezogen.

Besondere Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen (z.B. Theresienheim) und Schulen (wie Marienschule und Willi-Graf-Schulen), wobei die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse jeweils systembedingt sind.

---

<sup>3</sup> Link zum 'Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 'Jugend' und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen': [https://jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/BGV\\_Verhaltenskodex\\_0118.pdf](https://jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/BGV_Verhaltenskodex_0118.pdf)

Bei Veranstaltungen, an denen Kinder in Begleitung von Erziehungsberechtigten oder Eltern oder eines gesetzlichen Vertreters teilnehmen, obliegt das (elterliche) Sorgerecht jeweils den begleitenden Erwachsenen.

Nehmen Kinder ohne Begleitung von Erziehungsberechtigten oder Eltern oder eines gesetzlichen Vertreters an Veranstaltungen teil (z.B. Kommunionunterricht oder Ferienbetreuung) wird die Aufsichtspflicht auf einen (volljährigen) hauptamtlichen Mitarbeitenden übertragen, der dann (laut § 2 Abs. 1 Jugendschutzgesetz) als 'erziehungsbeauftragte Person' gilt.

Auch im Fall der Teilnahme minderjähriger Jugendlicher ohne Begleitung von Erziehungsberechtigten oder Eltern oder eines gesetzlichen Vertreters (z.B. Firmunterricht oder Gruppenleiterschulung) wird die Aufsichtspflicht auf einen (volljährigen) hauptamtlichen Mitarbeitenden übertragen, der dann (laut § 2 Abs. 1 Jugendschutzgesetz) gleichfalls als 'erziehungsbeauftragte Person' gilt.

Hauptamtlich Mitarbeitende, die in der Rolle einer erziehungsbeauftragten Person auftreten, müssen sich des strukturbedingten Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses, das sie aufgrund dieser Rolle zu den Kindern und minderjährigen Jugendlichen unterhalten, stets bewusst sein; sonst droht die Gefahr, dass die in solchen Verhältnissen latente Gewalt in (sexuell) übergriffigem Verhalten oder gar in seinen strafrechtlich relevanten Formen in Erscheinung tritt, was es unter allen Umständen zu verhindern gilt. Dazu bedarf es regelmäßiger (Team-)Gespräche, in denen das eigene Handeln und Verhalten der im Team Mitarbeitenden reflektiert wird.

Die Schutzbedürftigkeit junger Erwachsener ist in deren 'suchender Haltung' begründet; eine solche Haltung lässt ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis entstehen, wenn die zugrundeliegende Hierarchiestruktur vonseiten des (vermeintlich) 'Höhergestellten' zum Ausbau von Machtverhältnissen oder zur Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen ausgenutzt wird. Die darin begründete, potenzielle Gefährdung wird noch verstärkt, wenn es sich um soziale Abhängigkeitsverhältnisse handelt. Vor allem in der Arbeit mit hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen können solche, für die Hierarchiestruktur in diesem Fall dann charakteristischen sozialen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen. Auch bei derartigen Hierarchiestrukturen gilt es, sich der eigenen Rolle als erziehungsbeauftragter Person bewusst zu sein.

#### **4.2.2 Risiko-Zeiten**

##### *Freizeiten*

- Auswahl der Begleitpersonen nach den Standards der Präventionsordnung des Bistums Trier, Zusammenstellen des Teams: Geschulte Personen, EFZ, achten auf Geschlechterparität im Leitungsteam, achten auf Diversität, sexuelle Selbstbestimmung der Teilnehmenden
- Vortreffen der Teilnehmenden, Erwartungen abklären, Regeln gemeinsam festlegen, erstes Kennenlernen, Ansprechen des präventiven Arbeitens, Leben der Kultur der Achtsamkeit, Besprechen der vorhandenen Räumlichkeiten (Schlafsituation, sanitäre Anlagen, Umkleiden, Duschzeiten...), Treffen digital oder in Präsenz möglich.
- Konzeptionierung der Freizeit, Planen der Inhalte
- Ermöglichung eines hohen Maßes an Selbstbestimmung, gezielte Beteiligung der Teilnehmende bei Programmpunkten und Inhalten der Freizeit im Rahmen der Möglichkeiten
- Räume für Reflexionsrunden und Feedbackmöglichkeiten unter den Teilnehmenden und im Leitungsteam ermöglichen

- Beschwerdemöglichkeiten ermöglichen (während der Freizeit und am Ende der Freizeit z.B. im Rahmen eines Feedbackbogens), Ansprechpartner benennen (ggf. auch Person außerhalb der Freizeit benennen), je nach Maßnahme entscheiden
- Austeilen des Flyers "dein gutes Recht"
- Zimmeraufteilung: Möglichst alle Interessen/Bedürfnisse berücksichtigen, ebenso bei der Nutzung von sanitären Anlagen, mit im Blick behalten je nach Örtlichkeit, Situation mit Teilnehmenden besprechen

#### *Gruppenleiterschulungen*

- Sofern mit Übernachtung gilt dasselbe wie bei Ferienfreizeiten
- Ohne Übernachtung: Grundüberlegungen gleich (Nummerieren der Punkte als Unterscheidung, mit und ohne Übernachtung)

#### *Orientierungstage in Kooperation mit Dekanaten/pastoralen Räumen und Schulen*

- Sofern mit Übernachtung gilt dasselbe wie bei Ferienfreizeiten
- Ohne Übernachtung: siehe oben.

#### *Beratungs-, Einzel- und Beichtgespräche*

- Generell sind wir uns dieser besonders sensiblen Situation eines Einzelgesprächs bewusst
- Risikopotential sehen wir: Generell in der Einzelsituation, Schutz beider Gesprächspartner\*innen im Blick haben
- Einzelgespräche im digitalen Kalender für alle sichtbar im Team transparent machen
- Gespräche finden generell nur im professionellen Rahmen (räumlich, inhaltlich) statt, z.B. Büro, Pfarrheim, d.h.: öffentliche, jedem zugängliche Räume, nach Möglichkeit Wahlmöglichkeiten anbieten
- Gesprächspartner\*in transparent machen, wo die Grenzen der Verschwiegenheit liegen (rechtliche Grenzen, eigene Beratung, Transparenz im Team/Kolleg\*innen)

#### *Nutzung von digitalen Medien und Messenger-Diensten*

- Datenschutz beachten (z.B. Einstellen von Bildern, Nennung von Namen)
- Netiquette beachten, Kommentarfunktion beachten und eventuell abschalten, ggf. "Teilen Funktion" abschalten
- Einzelkommunikation in Messenger Diensten, ist zu behandeln wie der Umgang mit Beratungsgesprächen, siehe oben
- Regeln des Umgangs bei Grenzverletzungen (z.B. Weitergabe von pornographischen Bildern) im digitalen Raum, was nicht mit den Regeln des Anbieters abgedeckt ist (nicht moderierte Chat Gruppen etc.)

#### *Digitale Veranstaltungen, Konferenzen*

- Zu Beginn Regeln der Kommunikation und des grenzachtenden Umgangs deutlich machen (Netiquette, Mitschneiden von Veranstaltungen, transparent machen, wenn es vom Veranstalter gestreamt wird, Fotografien oder Screenshots nur nach Rücksprache mit allen, Hinweis auf Kommentarfunktion, siehe Datenschutzbestimmungen von Google).
- Rahmenbedingungen im Vorfeld festlegen und zu Beginn miteinander besprechen (Pausenregelung, Möglichkeiten der Beteiligung)

### *Gremienarbeit, Konferenzen und Fachtage*

- Leben des Grenzachtenden Umgangs (Moderation, Regeln der Kommunikation, passende Räumlichkeiten und Ort wählen)
- Rahmenbedingungen im Vorfeld festlegen und zu Beginn miteinander besprechen (Pausenregelung, Möglichkeiten der Beteiligung)

#### **4.2.3 Risiko-Orte**

Den großen Kirchenraum betreffend gibt es schwer einsehbare Bereiche. Das ist zum einen der gesamte Bereich hinter der Altarinsel. Dort befinden sich das Bühnenpodest mit ebenerdigen Abstellkammern und der Orgelspieltisch. Schwer einsehbar sind hier die ebenerdigen Abstellkammern sowie der gesamte Bereich zwischen Außenwand und Bühnenpodest und Orgelspieltisch. Schwer einsehbar sind des Weiteren die Getränke- und die Streaming Media-Kammer. Bei beiden Räumlichkeiten verhindert eine Tür beziehungsweise ein Vorhang die direkte Einsichtnahme. Die Getränke- und die Streaming Media-Kammer ist mittlerweile abschließbar, so dass sie nur zur Getränkeentnahme geöffnet wird.

Die Krypta ist über zwei, jeweils links und rechts von der Altarinsel beginnende Treppenläufe begehbar, die halbkreisförmig zur Krypta hin verlaufen. Bereits auf halber Strecke entzieht sich dem Betrachter die Sicht auf das Geschehen. Die Beleuchtung in der Räumlichkeit selbst ist mangelhaft; nach Betreten der Räumlichkeit muss man sich erst mehrere Meter im Dunkeln bewegen, um den Lichtschalter zu erreichen. Personen, die die Stelle, an der sich dieser befindet, nicht kennen, müssen sich erst tastend durch den dunklen Raum bewegen, was eine hohe Verletzungsgefahr darstellt.

Die zum Gruppenraum umfunktionierte Messdiener-Sakristei ist vom großen Kirchenraum durch eine Tür abgetrennt und somit nicht direkt einsehbar.

Die sanitären Anlagen werden über diesen Gruppenraum betreten, wobei der zu ihnen führende Gang seinerseits wiederum von einer Tür abgetrennt ist. Insgesamt stehen dem Publikumsverkehr drei sanitäre Anlagen zur Verfügung. Eine geschlechtergetrennte Nutzung ist nicht vorgegeben.

Der Zugang zum Kirchenraum (und damit auch zu dem dort befindlichen Gruppenraum) ist nicht barrierefrei: Jede der drei Außentüren ist nur über eine Stufe erreichbar. Eine Abschrägung (durch eine angestellte Rampe) befindet sich nur an zwei Ein-/Ausgängen.

Auch der Zugang zur Krypta ist nicht barrierefrei. Um den Raum zu betreten, müssen mehrere Treppeinstufen überwunden werden.

Das Pfarrhaus und der dort befindliche Gruppenraum sowie die einzelnen Büroräume der Mitarbeitenden (im 1. OG) sind nicht barrierefrei. Die Lage des Gruppenraums (mit angrenzender Küche), der auch prinzipiell für Übernachtungen im Rahmen von pastoralen und pädagogischen Angeboten (z.B. Kartage, Schulungen, Glaubenswochenende) genutzt werden soll, schließt die Möglichkeit von inklusiven Gruppen faktisch aus.

Auch der zum Pfarrgarten hinführende Fluchtweg auf der Rückseite des Gebäudes ist nicht barrierefrei; er führt nach wenigen Metern über eine Treppe in den Garten.

Die Lage der einzelnen Räumlichkeiten erschließt sich nicht von selbst. Wo sich was befindet, ist daher für Ortsunkundige nicht ohne weiteres ersichtlich. Ein ausführlicher Lageplan soll hier Abhilfe schaffen. Darauf abgebildet sind die Zuwege zu den einzelnen Räumen samt Kennzeichnung deren jeweiliger Funktion (z.B. Büro, Gruppenraum, Küche, WC). Dieser Lageplan soll auch auf der Homepage einzusehen sein.

Eine mittlerweile verbesserte Außenbeleuchtung soll dafür sorgen, dass das Außengelände von Mitarbeitenden und Besuchern bedenkenlos betreten und in jeder Hinsicht gefahrenfrei genutzt werden kann.

#### **4.2.4 Andere potenzielle Schutzfaktoren**

Die interne, Raum- und die Terminplanung betreffende Kalenderführung trägt erheblich zur Transparenz der von jedem einzelnen im Team Mitarbeitenden geplanten Angebote bei und hilft zugleich, Kollisionen bei der Raumbellegung zu vermeiden.

### **4.3 Pädagogisches Konzept und Verhaltensregeln**

Allen im Team Mitarbeitenden sind die Vereinbarungen darüber, was im pastoralen und pädagogischen Umgang mit Personen der einzelnen Zielgruppen zulässig oder unzulässig ist, hinreichend bekannt (etwa die Achtung eines professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz, die Achtung der Privatsphäre, die Achtung der Trennung von privaten und beruflichen Kontakten). Zunächst ist jedes einzelne Mitglied des Teams für das eigene Verhalten selbst verantwortlich; zugleich ist jedes Mitglied des Teams aber immer auch für die Personen der Zielgruppe verantwortlich und in dieser Hinsicht, eben zum Schutz einer betroffenen Person der Zielgruppe seinerseits verpflichtet, gegen Regelverstöße Dritter (das können Kolleginnen und Kollegen, Ehrenamtliche, Vorgesetzte, Pfarrer oder noch andere Personen sein, die mit Personen der Zielgruppen in Kontakt kommen) einzuschreiten, etwa indem die betreffende Person (im Fall einer Grenzverletzung) mit ihrem eigenen Verhalten verbal konfrontiert wird oder indem (im Fall von Übergriffen) weitere pädagogische Maßnahmen eingeleitet werden. (Bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt sind die im Interventionsplan vorgesehenen Schritte zu befolgen.)

Alle im Team Mitarbeitende verpflichten sich auf das Einüben einer möglichst alle Tätigkeitsbereiche umfassenden Feedbackkultur, wobei es darum geht, das eigene Handeln und Verhalten in den jeweiligen Bereichen für alle transparent zu machen, was es ermöglicht, das eigene Handeln und Verhalten im Team zu reflektieren und gegebenenfalls zu korrigieren. Ebenso soll es beim Einüben der Feedbackkultur auch darum gehen, dass nach individueller Absprache zeitliche Ressourcen geschaffen werden, um persönliche Anliegen jedes einzelnen im Team Mitarbeitenden ernstnehmen zu können.

#### **4.3.1 Professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz**

Wir respektieren unbedingt die Grenzen anderer. Und wir kennen unsere eigenen Grenzen und können sie anderen gegenüber klar und deutlich benennen.

Wir vermeiden selbst jeden unerwünschten Körperkontakt und wir unterbinden ihn dort, wo wir ihn bei anderen beobachten. Wir verpflichten uns, körperlichen Kontakt nur in solchen Situationen herzustellen, in denen er unvermeidbar oder geboten ist (etwa bei Erste-Hilfe-Leistungen oder zum Schutz vor physischer Gewalt oder beim Spenden von Trost zum Wohle des Kindes).

Wir achten bei der Wahl unserer Worte sowie mit unserem Handeln (einschließlich der Körpersprache, dazu gehört auch die Kleidung!) darauf, dass wir Kindern und Jugendlichen Handlungssicherheit vermitteln und bei ihnen das Gefühl des Willkommenseins erzeugen.

### **4.3.2 Effektiver Schutz von Intim- und Privatsphäre**

Wir verpflichten uns, die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen zu schützen. Und wir unterlassen jede sachgrundlose Einsichtnahme in Unterlagen oder Mobiltelefone der Kinder und Jugendlichen.

Wir verwenden personenbezogene Daten nur nach Zustimmung und lediglich zum erklärten Zweck. Das gilt auch für Fotos und Videos. Die unerlaubte Verbreitung solcher Daten in den sozialen Medien wird nachverfolgt und strengstens geahndet. Das gilt auch für die Verbreitung von persönlichkeitsverletzenden Inhalten.

### **4.3.3 Selbstverpflichtung zu offener Kommunikationskultur**

Wir verpflichten uns zu einem sensiblen und respektvollen Umgang mit anvertrauten Informationen. Gleichzeitig sorgen wir für Transparenz, was die Möglichkeiten zur Beschwerde angeht (*siehe Beratung- und Beschwerdewege*), und bestärken die Kinder und Jugendlichen darin, ihre Bedürfnisse und Emotionen ungehemmt mitzuteilen.

## **4.4 Entscheidungsstrukturen und Beschwerdewege**

Im Kirchenraum und in den Gruppenräumen (in der Kirche und im Pfarrhaus) werden Briefumschläge mit der Aufschrift 'Kummerpost' und dem Logo der Kirche der Jugend eli.ja ausgelegt. Diese Briefpost wird, wenn sie von den Mitarbeitenden im hauseigenen Briefkasten vorgefunden wird oder noch anders an einen der Mitarbeitenden gelangt, von der jeweiligen Person nicht selber geöffnet, sondern an eine nicht dem Team angehörige Person (Martina Fries) oder an eine nicht für die Kirche arbeitende Person (Gisela Rink) weitergegeben und von ihnen gegebenenfalls, je nach Art der Beschwerde an Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Nele beziehungsweise Phönix) weitergeleitet.

## **4.5 Partizipation**

Einbezogen in die Risiko- und Potenzialanalyse wurden die im Folgenden genannten Gruppen und Gruppierungen, wobei unterschieden wird zwischen Gruppen, die regelmäßig in der KdJ eli.ja sind, und solchen Gruppen, die die KdJ eli.ja nur über einen kurzen Zeitraum besucht haben.

- *Regelmäßig in der KdJ eli.ja sind*

Students for Future, Malteser Hilfsdienst, The Newtones, Musiker\*innen, Küster\*innen, Gottesdienstbesucher\*innen

- *Kurzzeitig in der KdJ eli.ja waren*

Teilnehmer\*innen der Gruppenleiterschulung, Teilnehmer\*innen des Pa(a)rcours

Diesen Personengruppen wurde ein Grundriss des Kirchengebäudes vorgelegt, auf dem sie in unterschiedlichen Farben diejenigen Bereiche markieren sollten, in denen sie sich wohl fühlen (grün), in denen sie sich unwohl fühlen (gelb) und in denen sie sich sehr unwohl fühlen (rot).

Außerdem wurden ihnen folgende Fragen gestellt, auf die sie Bezug nehmen sollten.

- Gibt es Personen, die einen positiven Einfluss darauf haben, wie du dich in eli.ja fühlst?
- Gibt es Personen, die einen negativen Einfluss darauf haben, wie du dich in eli.ja fühlst?
- Gab es in der Vergangenheit Situationen, in denen du dich unwohl gefühlt hast?

- Hast du konkrete Ideen, wie wir *Räumlichkeiten* so gestalten können, dass du dich in Zukunft wohl und sicher fühlst?
- Hast du konkrete Ideen, wie wir *Situationen* so gestalten können, dass du dich in Zukunft wohl und sicher fühlst?

## 5. Personalplanung und Personalentwicklung

Im Baustein Personalplanung und Personalentwicklung wird beschrieben, welche hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen im Bistum Trier beschäftigt sind.

Ehrenamtlich Mitarbeitende haben an einer Gruppenleiterschulung des Bistums und innerhalb dieser Schulung an einer Präventionsschulung nach den Vorgaben der Fachstelle Prävention teilgenommen. Mit der Unterzeichnung der *'Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang'*<sup>4</sup> der Abteilung 1.6: Jugend verpflichten sich ehrenamtlich Mitarbeitende zur Einhaltung der in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier geltenden Verhaltensregeln für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Hauptberuflich Mitarbeitende hingegen verpflichten sich mit Unterzeichnung des *'Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6: Jugend und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen'* auf die dort gemachten Aussagen über Verhaltensgrundsätze sowie auf die diese konkretisierenden verbindlichen Verhaltensregeln; zudem sind hauptamtlich Mitarbeitende aufgefordert, beim Kirchlichen Notariat für das Bistum Trier ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen, und sie sind verpflichtet, an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teilzunehmen.

Sofern eine Vernetzung innerhalb des Bistumsdienstes erfolgt, 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.

### 5.1 Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge von hauptamtlich Mitarbeitenden

Die Zuständigkeit für die Einstellung der hauptamtlich Beschäftigten obliegt dem Strategiebereich 2: Personalplanung und Personalentwicklung des Bischöflichen Generalvikariats und den Personalverantwortlichen der Abteilung 1.6: Jugend.

#### 5.1.1 Ausschreibung von Personalstellen

Bei allen diözesanen Dienststellen der Abteilung 1.6 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

---

<sup>4</sup> Link zur "Verpflichtungserklärung für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier":

[https://jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/BGV\\_Verpflichtungserklaerung\\_1217\\_lo](https://jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/BGV_Verpflichtungserklaerung_1217_lo)

entsprechend reduziert werden, unter Nennung der Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung beziehungsweise des jeweiligen Dienstes.

### **5.1.2 Bewerbungsgespräch**

Im Bewerbungsgespräch wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitenden der Abteilung 1.6: Jugend hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Es wird erfragt (ggf. erwartet), 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 Teilnahme an einer Präventionsschulung).

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

### **5.1.3 Arbeitsvertrag und Probezeit**

Mit Versand des Einsatzschreibens durch den Arbeitsbereich 2.1: Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge wird der\*die Mitarbeitende dazu aufgefordert unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) einzureichen. Die Fachabteilung erfragt nach drei Monaten beim Kirchlichen Notariat, ob das EFZ vorliegt. Falls es nicht vorliegt, wird der\*die Mitarbeitende 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 Mitarbeitende kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht oder das eingereichte Führungszeugnis enthält Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, so wird der Arbeitsvertrag gekündigt.

Die Probezeit wird dazu genutzt, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des\*der neuen Mitarbeitenden der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.

*Der in der Verantwortung der Dienststellenleitungen der zum Arbeitsbereich 1.6.2 Jugendeinrichtungen gehörenden Einrichtungen obliegende Prozess der Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge (etwa die Einstellung von Praktikanten\*innen und Freiwilligendienstleistenden oder die Beschäftigung von Referent\*innen und Musiker\*innen) wird hier unter Punkt 5.2 Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge von ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben.*

## **5.2 Personalplanung/-gewinnung/-fürsorge von ehrenamtlich Mitarbeitenden**

Der Jugendpfarrer und ein weiteres Mitglied des Teams sind für Praktikant\*innen, Freiwilligendienstleistende (BFD oder FSJ), Referent\*innen, Musiker\*innen und andere ehrenamtlich Tätige verantwortlich. Sie dokumentieren, dass ein EFZ vorgelegt und die Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung unterzeichnet wurden. Zudem behalten sie im Blick, dass ihnen die genannten Dokumente ausgehändigt werden und deren Inhalt besprochen wurde. Außerdem achten sie darauf, dass Ehrenamtliche alle zwei Jahre an einer Weiterbildung im Bereich Prävention teilnehmen.

### **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 hauptamtliche Mitarbeitende und ehrenamtliche 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 hauptamtlichen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen 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 entsprechend zu verändern zu korrigieren.

Darüber hinaus wird bei hauptamtlich Mitarbeitenden das Thema Prävention und die Umsetzung des ISK in den jährlichen Mitarbeitergesprächen aufgenommen.

#### **5.4.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen alle hauptberuflichen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen 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 umzusetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

##### **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 für 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 dem Curriculum 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:

- Präsenzschiilung
- Onlineschiilung
- 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 Präsenzschiilung als auch als Online-Seminare angeboten werden.

- Basisschiilung (1 Schuliungstag)

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hauptamtlich/-beruflich arbeitet, nimmt an der Basisschiilung Prävention teil. Diese umfasst einen Schuliungstag. 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 Schuliung wird auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs durchgeführt.

- Leitungsschiilung (1 Schuliungstag)

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

- Schuliung für Ehrenamtliche

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet, nimmt an einer Präventionsschiilung 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.

#### **5.4.1.3 Inhalte von Präventionsveranstaltungen**

Die verpflichtenden Inhalte der Schulungen werden durch die jeweils aktuelle Präventionsordnung vorgegeben. Dort heißt es:

*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.*

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

Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiterentwickelnden Thematik notwendig, regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubieten.

Mögliche Themen sind

- 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.

## **6. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung**

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 verpflichtet sind. 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 (siehe Anhang und Homepage). 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.

### **6.2 Selbstauskunft**

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. Die Selbstauskunftserklärung wird dem Notariat zur Dokumentation und Ablage zugesendet.

### **6.3 Verpflichtungserklärung**

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit in der Diözese Trier 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 und Homepage).

Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer dafür zuständigen hauptberuflichen Person 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, eine Kopie der unterschriebenen Verpflichtungserklärung verbleibt unter Verschluss in der Dienststelle. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und gegebenenfalls ergänzt.

## **7. Beratungs- und Beschwerdewege**

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, 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 Kirche der Jugend eli.ja gilt, dass an jedes Mitglied des Teams Beschwerden herangetragen werden können. Sie nehmen die Beschwerde persönlich oder schriftlich entgegen und bieten sich der die Beschwerde führenden Person als Gesprächspartner an, indem sie gemeinsam mit ihr überlegen, welche nächsten Schritte nun sinnvoll sein können. Dabei zeigen sie mögliche Wege auf und verweisen zugleich auf fachkompetente Beratungsstellen hin.

Mitarbeitende der Kirche der Jugend eli.ja wenden sich bei Beschwerden an

### **Ulrike Laux**

Abteilung 1.6.1: Jugendpastorale Handlungsfelder | Bildung und Qualifizierung

Bischöfliche Generalvikariat

Mustorstraße 2

54290 Trier

Telefon: 0651 9771-207

E-Mail: [praevention-jugend@bistum-trier.de](mailto:praevention-jugend@bistum-trier.de)

## **7.1 Kirchliche Anlaufstellen**

### **7.1.1 Beschwerden von Ratsuchenden oder Betroffenen**

#### **Fachstelle Jugend im VB Saarbrücken**

Jörg Ries und Kathrin Prams

Ludwig-Karl-Balzer-Allee 5

66740 Saarlouis

Telefon: 06831 / 9458920

Mail: [joerg.ries@bistum-trier.de](mailto:joerg.ries@bistum-trier.de)

Mail: [kathrin.prams@bistum-trier.de](mailto:kathrin.prams@bistum-trier.de)

#### **Lebensberatung St. Wendel**

Werschweilerstraße 23 | 66606 St. Wendel

Telefon: 06851 4927

E-Mail: [sekretariat.lb.st.wendel@bistum-trier.de](mailto:sekretariat.lb.st.wendel@bistum-trier.de)

### **Lebensberatung Saarbrücken**

Ursulinenstraße 67 | 66111 Saarbrücken  
Telefon: 0681 66704  
E-Mail: sekretariat.lb.saarbruecken@bistum-trier.de

### **Lebensberatung Neunkirchen**

Hüttenbergstraße 42 | 66538 Neunkirchen  
Telefon: 06821 27719  
E-Mail: sekretariat.lb.neunkirchen@bistum-trier.de

## **7.1.2 Meldung eines Vorfalls oder eines Verdachtsfalls**

### **Ansprechpersonen für sexuellen Missbrauch in der Kirche**

#### **Ursula Trappe**

Mobil: 0151 50681592  
E-Mail: ursula.trappe@bistum-trier.de

#### **Markus van der Vorst**

Mobil: 0170 6093314  
E-Mail: markus.vandervorst@bistum-trier.de

### **Interventionsbeauftragte des Bistums Trier**

#### **Dr. Katharina Rauchenecker**

Mustorstraße 2 | 54290 Trier  
Telefon: 0651 7105-442  
E-Mail: katharina.rauchenecker@bistum-trier.de

## **7.2 Nichtkirchliche Anlaufstellen**

### **„Nele“ – Beratungsstelle gegen sexuelle Ausbeutung von Mädchen**

Telefon 0681 / 32058 oder 0681 / 32043  
<http://www.nele-saarland.de>

### **„Phoenix“ – Beratung gegen sexuelle Ausbeutung von Jungen**

Telefon: (0681) 7 61 96 85  
E-Mail: phoenix@lvsaarland.awo.org

### **Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch**

Telefon: 0800 22 55 530  
[www.hilfe-telefon-missbrauch.de](http://www.hilfe-telefon-missbrauch.de)

## **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 der weitere Weg besprochen.

Anonyme Beschwerden können jedoch nicht oder nur bedingt bearbeitet werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung an die meldende Person gegeben werden.

Handelt es sich um Beschwerden und Hinweise zu übergriffigem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt, sind Beschäftigte im kirchlichen Dienst dazu angehalten, diese wie es der Interventionsplan für das Bistum Trier vorsieht den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle oder Beschwerdefälle des sexuellen Missbrauchs und/oder ihrer vorgesetzten Person zu melden. Falls es sich bei der beschuldigten Person um eine\*n ehrenamtlich Tätige\*n handelt, obliegt es der Fachstellenleitung gegebenenfalls einen Krisenstab einzuberufen.

Anonyme Beschwerden können jedoch nicht oder nur bedingt bearbeitet werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung an die meldende Person gegeben werden.

### **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 gegebenenfalls 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 geltend gemacht werden, wenn die Meldung einen Hinweis auf Gewalt oder sexualisierte Gewalt (Kindeswohlgefährdung) beinhaltet, wovon auch weitere Personen betroffen sein können.

## **8. Qualitätsmanagement**

Es ist in der Verantwortung der Kirche der Jugend eli.ja, die im vorliegenden 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 Verdachtsfalls oder Beschwerdefalls 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 zur Verfügung. Diese sind zudem Ansprechpersonen für die Präventionsbeauftragten des Bistums Trier.

Die für den Visitationsbezirk Saarbrücken zuständigen Fachkräfte für Prävention sexualisierter Gewalt und sexuelle Bildung sind

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

Die Präventionsfachkräfte auf Visitationsbezirksebene sind untereinander vernetzt und übernehmen folgende Aufgaben im zuständigen Visitationsbezirk:

- 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 und themenspezifischen Fortbildungen.

## 9. Interventionsplan und Nachsorge

Ein ISK umfasst neben der primären (vorbeugenden) Prävention auch die sekundäre (begleitende) und tertiäre (nachsorgende) Prävention.

Die primäre Prävention leistet einen Beitrag dazu, dass sexualisierte Gewalt möglichst verhindert wird.

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

Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 7: Baustein Beratungs- und Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-)Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, kann u.a. die Kontaktperson für Verdachtsfälle angefragt werden. 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 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 ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergreifiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

## 10. Anhang

### **Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier**

[https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/Benutzer/praevention/Ausfuhrungsbestimmungen-zur-Praventionsordnung-des-Bistums-Trier.pdf](https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/Benutzer/praevention/Ausfuhrungsbestimmungen-zur-Praventionsordnung-des-Bistums-Trier.pdf)

### **Beschwerdeformular**

<https://www.bistum-trier.de/bistum-bischof/bistumsverwaltung/beschwerde/beschwerdeformular/>

### **Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst**

[https://kanzlei.bgv-trier.de/Default.asp?qs\\_servlet=downloadIxservlet&rq\\_ReclId=31353039&qs\\_fileId=1509&qs\\_lastModified=1606819862170&qs\\_fileData-Range=5B4B7CD9E36D38A51ECE2B024763B6229903C50E#page=6](https://kanzlei.bgv-trier.de/Default.asp?qs_servlet=downloadIxservlet&rq_ReclId=31353039&qs_fileId=1509&qs_lastModified=1606819862170&qs_fileData-Range=5B4B7CD9E36D38A51ECE2B024763B6229903C50E#page=6)

### **Prävention – Intervention – Aufarbeitung (Organigramm)**

[https://www.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/221506\\_organigramm\\_praevention\\_intervention\\_pia.pdf](https://www.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/221506_organigramm_praevention_intervention_pia.pdf)

### **Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (kurz: Präventionsordnung)**

[https://kanzlei.bgv-trier.de/Default.asp?qs\\_servlet=downloadIxservlet&rq\\_ReclId=31353039&qs\\_fileId=1509&qs\\_lastModified=1606819862170&qs\\_fileData-Range=5B4B7CD9E36D38A51ECE2B024763B6229903C50E#page=15](https://kanzlei.bgv-trier.de/Default.asp?qs_servlet=downloadIxservlet&rq_ReclId=31353039&qs_fileId=1509&qs_lastModified=1606819862170&qs_fileData-Range=5B4B7CD9E36D38A51ECE2B024763B6229903C50E#page=15)

### **Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6: Jugend und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen**

[https://www.jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/BGV\\_Verhaltenskodex\\_0118.pdf](https://www.jugend-bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/BGV_Verhaltenskodex_0118.pdf)

### **Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier**

[https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/document/5\\_verpflichtungserkla-erung.pdf](https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/document/5_verpflichtungserkla-erung.pdf)

## Verpflichtungserklärung und Selbstauskunft

<https://www.hdj-bitburg.de/wp-content/uploads/2022/11/Selbstauskunft-u.-Verpflichtungserkl%C3%A4rung-EA.pdf>

## 11. Glossar

**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 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.