

katholisch.  
politisch.  
aktiv.

# Institutionelle Schutzkonzept

Bund der Deutschen Katholischen Jugend – Diözese Trier



# Inhaltsverzeichnis

1		
2		
3	Vorwort .....	3
4	<i>Beschluss</i> .....	4
5	Kultur der Achtsamkeit; Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt.....	8
6	Risiko- und Potenzialanalyse; Partizipation.....	9
7	1. Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung .....	11
8	<b>1.1 Personalauswahl und -entwicklung</b> .....	11
9	1.1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens .....	11
10	1.1.2 Im Bewerbungsverfahren .....	12
11	1.1.3 Die Stellenausschreibung .....	12
12	1.1.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen .....	13
13	1.1.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgespräches .....	13
14	1.2 Aus- und Fortbildung .....	16
15	1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen.....	16
16	1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen.....	16
17	1.2.3 Inhalte von Präventionsschulungen .....	17
18	2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex.....	19
19	2.1 Verpflichtungserklärung.....	19
20	2.2 Verhaltenskodex.....	19
21	3. Beratungs- und Beschwerdewege.....	21
22	3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege .....	21
23	3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme .....	23
24	3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion .....	24
25	3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement.....	24
26	3.2 Ansprechpartner*innen .....	25
27	3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner*innen.....	25
28	4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen.....	26
29	5. Qualitätsmanagement.....	27
30	6. Interventionsplan und Nachsorge .....	29
31	Anhang .....	32
32	Quellen .....	41
33		
34		

# 1 Vorwort

2

3 Liebe Jugendverbandler\*innen,

4 Liebe Mitarbeiter\*innen,

5

6 als Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) ist es unsere oberste Priorität, für das  
7 Wohl und die Sicherheit aller Kinder und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen  
8 Erwachsenen in unseren Jugendverbänden zu sorgen. Wir möchten sicherstellen, dass sie  
9 sich bei uns wohl und geschützt fühlen und ihre Persönlichkeitsrechte geachtet werden.  
10 Aus diesem Grund haben wir ein institutionelles Schutzkonzept entwickelt, das als  
11 Leitfaden für unsere Arbeit dient.

12

13 Das Schutzkonzept umfasst Maßnahmen zur Prävention von Gewalt, Missbrauch und  
14 Diskriminierung sowie Handlungsanweisungen für den Umgang mit Verdachtsfällen. Es soll  
15 dazu beitragen, die Risiken für Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige  
16 Erwachsene zu minimieren und ihnen ein sicheres Umfeld zu bieten, in dem sie sich  
17 entfalten und entwickeln können.

18

19 Wir möchten alle Jugendverbandler\*innen und Mitarbeiter\*innen ermutigen, sich mit dem  
20 Schutzkonzept vertraut zu machen und aktiv dazu beizutragen, eine Kultur der  
21 Achtsamkeit und des Respektes in unseren Jugendverbänden zu etablieren. Nur gemeinsam  
22 können wir sicherstellen, dass alle Kinder und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen  
23 Erwachsenen bei uns gut aufgehoben sind und ihre individuellen Bedürfnisse ernst  
24 genommen werden.

25

26 Wir danken allen für ihr Engagement und ihre Unterstützung bei der Umsetzung unseres  
27 Schutzkonzepts. Gemeinsam können wir einen Beitrag dazu leisten, dass Kinder und  
28 Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in unseren Jugendverbänden sicher  
29 und geschützt gemeinsam ihre Zeit verbringen.

30

31 Mit herzlichen Grüßen

32 für den BDKJ Vorstand

33 Lena Kettel

# **Beschluss**

## **Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt im BDKJ und seinen Jugendverbänden in der Diözese Trier**

*(Beschluss BDKJ DiVers 2022)*

Die nachfolgend aufgeführten Standards finden ihre Grundlage in den jeweils gesetzlichen Bestimmungen für den Kinder- und Jugendschutz sowie in den kirchlichen Vorgaben.<sup>1</sup>

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

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

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

Die Risiko- und Potenzialanalyse ist die Basis für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt und ist daher zu Beginn der Konzepterstellung von allen Jugendverbänden durchzuführen. Die Analyse wird in einem partizipativen Dialog durchgeführt, in den Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Praktikant\*innen, Kooperationspartner\*innen etc. als Expert\*innen ihrer Lebenswelt einbezogen werden.

Partizipation und Kindermitbestimmung zählen zu den grundlegenden Prinzipien der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit und werden bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes berücksichtigt.

### **Personalauswahl und -entwicklung; Aus- und Fortbildung**

Prävention sexualisierter Gewalt ist bei Neueinstellungen von Beschäftigten im BDKJ und seinen Jugendverbänden Bestandteil des Auswahlverfahrens und der Auswahlkriterien. Das Konzept zur Berücksichtigung der Prävention beim Auswahlgespräch wird als Grundlage genutzt.

Auch bei Neueinstieg von ehrenamtlich Tätigen wird "Prävention gegen sexualisierte Gewalt" thematisiert.

Den Standards zur Prävention sexualisierter Gewalt verpflichten sich alle Tätigen<sup>2</sup> im BDKJ und seinen Jugendverbänden. Dazu zählen u.a.:

Gruppenleiter\*innen

Betreuer\*innen

Freizeitleiter\*innen

Verbandsleitungen

Bildungsreferent\*innen

....

1 In Anlehnung an die gesetzlichen Bestimmungen bzw. auf Grundlage der Bestimmungen des  
2 §72a, SGB VIII werden Erweiterte Führungszeugnisse (EFZ) eingefordert und vorgelegt.  
3 Im BDKJ und in jedem seiner Jugendverbände sind Zuständigkeiten und Wege zur  
4 Umsetzung geklärt.

5 Der Vorstand des BDKJ erinnert einmal jährlich per E-Mail die Verbandsleitungen und  
6 Bildungsreferent\*innen an das Einfordern bzw. Aktualisieren der EFZ.

7

8 Alle Tätigen kennen Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung und sind für die Prävention  
9 sexualisierter Gewalt geschult.

10 Die inhaltliche Ausgestaltung der Präventionsveranstaltungen richtet sich nach der  
11 Rahmenordnung Prävention<sup>3</sup> U.a. werden folgende Themen behandelt: Verbreitung und  
12 Statistik, Unterschiede zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich  
13 relevanten Formen, Signale von Betroffenen, Aufklärung von Täter\*innenstereotypen,  
14 Täter\*innenstrategien, Verhaltensmöglichkeiten bei Kindeswohlgefährdung<sup>4</sup> sowie bei  
15 Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt.

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

19

20 **Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang<sup>5</sup> und Verhaltenskodex**

21 Die Verpflichtungserklärung ist bekannt und alle ehrenamtlich Tätigen haben sich zur  
22 Einhaltung verpflichtet.

23 Die Umsetzung wird im Sinne der „Fragen und Antworten zur Verpflichtungserklärung“  
24 durchgeführt. Der Unterzeichnung der Verpflichtung geht eine vorherige  
25 Auseinandersetzung mit den Inhalten der Erklärung voraus. Nur in begründeten  
26 Ausnahmefällen, wie z.B. einem kurzfristigen Einsatz, kann von der vorherigen  
27 Auseinandersetzung abgesehen werden. Diese wird jedoch während des Einsatzes  
28 nachgeholt.

29

30 Neben der erstmaligen Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung, findet in regelmäßigen  
31 Abständen eine aktive Auseinandersetzung mit dem Dokument statt. In welchen  
32 Zusammenhängen dies geschieht wird vom BDKJ und seinen Jugendverbänden festgelegt.

33

34 Der „Verhaltenskodex“<sup>6</sup> der Abteilung 1.6 Jugend ist bekannt und alle Beschäftigten des  
35 BDKJ und seiner Jugendverbände sind zur Einhaltung verpflichtet.

36

37 **Beratungs- und Beschwerdewege**

38 In den einzelnen Verbänden sind Wege für Beschwerden und Rückmeldungen klar geregelt  
39 und bekannt. Es wird regelmäßig auf die Möglichkeiten hingewiesen.

40

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

43

44 Das Konzept „zuständige Ansprechpartner\*innen bei sexualisierter Gewalt“ ist in allen  
45 Verbänden bekannt.

46 Die aktuellen „zuständigen Ansprechpartner\*innen“ werden regelmäßig über die Medien  
47 der einzelnen Verbände bekannt gegeben.

48 Das Angebot ist den aktuellen Verbandsleitungen bekannt und wird in weiteren Kontexten,

1 wie z.B. Gruppenleiter\*innenschulungen, -treffen, (Vorstands-) Sitzungen thematisiert.  
2 Auch alle in der Jugendarbeit Aktiven und Teilnehmenden, z.B. in Gruppen und auf  
3 Ferienfreizeiten, werden auf das Angebot hingewiesen.  
4 Die Verbandsleitungen erhalten zur Information die Protokolle der 2x jährlich  
5 stattfindenden Treffen der Ansprechpartner\*innen.  
6

### 7 **Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen**

8 Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 “Jugend”  
9 und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen ist als Dienstanweisung  
10 erlassen und somit verpflichtend. Ergänzend zu der Verpflichtungserklärung können  
11 verbands- bzw. maßnahmespezifische Regelungen getroffen werden.  
12

### 13 **Qualitätsmanagement**

14 Prävention ist fester Bestandteil der Verbandstätigkeit und der Öffentlichkeitsarbeit.  
15 Die Verbandsleitung benennt eine für Präventionsfragen geschulte Person, die bei der  
16 Umsetzung der Standards zur Präventionsarbeit beraten und unterstützen kann<sup>7</sup>. Es besteht  
17 die Möglichkeit im Zusammenschluss mehrerer kleinerer Verbände eine für  
18 Präventionsfragen geschulte Person gemeinsam zu benennen.  
19 Alle Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Leitungsebenen werden über die  
20 geschulte Person regelmäßig auf die Bedeutung und auf aktuelle Entwicklungen  
21 hingewiesen.

22 Der Verbandsleitungen stehen im regelmäßigen Kontakt zu der geschulten Person und  
23 setzen das Thema regelmäßig auf die Tagesordnung ihrer Gremien.  
24

25 Der BDKJ und seine Jugendverbände gestalten auf ihren Homepages eigene Seiten zum  
26 Thema Prävention und sorgen für eine regelmäßige Aktualisierung. Eine gegenseitige  
27 Verlinkung der Seiten wird empfohlen. Durch den Internetauftritt werden die  
28 Informationen allen Mitgliedern, Interessierten und der Öffentlichkeit frei zugänglich  
29 gemacht.  
30

31 Es ist im Sinne des Qualitätsmanagements die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes  
32 regelmäßig in den Blick zu nehmen und auf aktuelle Entwicklungen hin anzupassen. Dies ist  
33 spätestens mit Erscheinen einer neuen Präventionsordnung für das Bistum Trier (alle 5  
34 Jahre) erforderlich.  
35

36 Zur Qualitätssicherung gibt es ein Austauschtreffen zwischen allen Personen, die für das  
37 Thema Prävention im BDKJ und seinen Jugendverbänden zuständig sind. Dieses findet  
38 einmal im Jahr statt und wird vom BDKJ initiiert.  
39

### 40 **Interventionsplan und Nachsorge**

41 Im Sinne der sekundären Prävention (begleitend) ist es erforderlich, dass jeder Verband die  
42 Wege der Intervention transparent beschreibt und bekannt macht.

43 Im Sinne der tertiären Prävention (nachsorgend) sind Wege zu beschreiben, die den  
44 betroffenen Personen frühzeitig eine angemessene Hilfe zur Verfügung stellt sowie eine  
45 Begleitung des sogenannten “irritierten Systems” (Umfeld/Angehörige) ermöglicht.  
46

47 Die in diesem Beschluss aufgeführten und verabschiedeten Standards zur Präventionsarbeit  
48 sind durch die jeweiligen Vorstände im BDKJ und seinen Jugendverbänden bekannt

1 gemacht, veröffentlicht und somit für Mitglieder, Interessierte und die Öffentlichkeit frei  
2 zugänglich.

3  
4

---

5 1 Die kirchlichen Vorgaben sind benannt in den Dokumenten “Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte  
6 Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen  
7 Bischofskonferenz”, den “Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier” und der  
8 “Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger  
9 Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst”.

10 2 Unter dem Begriff “Tätige” sind alle ehrenamtlich Tätigen und Beschäftigten im BDKJ und seinen  
11 Jugendverbänden zusammengefasst. Der Begriff “Beschäftigte” definiert sich auf der Grundlage der  
12 Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen  
13 Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Punkt 1.2. Kirchliches Amtsblatt, 01.01.2020.

14 3 vgl.: Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder  
15 hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Punkt 3.6. Kirchliches Amtsblatt,  
16 01.01.2020.

17 4 Siehe zum Thema Kindeswohlgefährdung auch: Alles was Recht ist. Schutz von Kindern und Jugendlichen.  
18 Kapitel 4. 2019

19 5 siehe: Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder  
20 hilfebedürftige Erwachsene in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier

21 6 siehe: Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6 “Jugend” und allen ihr  
22 zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen

23 7 vgl.: Nr. 145, Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier, Punkt 1.8f. Kirchliches  
24 Amtsblatt, 01.08.2021.

25

# 1 Kultur der Achtsamkeit; Grundhaltung von 2 Wertschätzung und Respekt

3

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

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

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

18

# 1 Risiko- und Potenzialanalyse; Partizipation

2

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

8 Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang mit  
9 Arbeitsabläufen, Maßnahmen, räumlichen Gegebenheiten, Personalauswahl sowie dem  
10 Umgang mit Nähe und Distanz im Team und in Bezug auf die uns anvertrauten Menschen  
11 ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu minimieren und ggf.  
12 auch gänzlich auszuschalten. Sie verdeutlicht auch wie die Rechte der Kinder und  
13 Jugendlichen in einem Verband bereits geachtet werden, wie deren Schutz bereits  
14 hergestellt wird und an welchen Stellen noch Bedarf zur Weiterentwicklung besteht.

15 Partizipation und Kindermitbestimmung zählen zu den grundlegenden Prinzipien der  
16 verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit und werden bei der Erstellung des Institutionellen  
17 Schutzkonzeptes (ISK) berücksichtigt. Somit wird auch die Analyse in einem partizipativen  
18 Dialog durchgeführt. Zu den Adressat\*innen der Risiko- und Potenzialanalyse gehören  
19 neben den in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit Tätigen auch weitere Personen, die im  
20 engeren oder entfernteren Kontakt zu dem jeweiligen Verband stehen: Kinder,  
21 Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte,  
22 Praktikant\*innen, Kooperationspartner\*innen etc. Sie werden als Expert\*innen ihrer  
23 Lebenswelt einbezogen. Das bedeutet, sie werden über die Erstellung des ISK informiert,  
24 aufgeklärt und aktiv in den Prozess eingebunden und mit Einsatz zielgruppenorientierter  
25 und altersangemessener Methoden beteiligt.

26 Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen  
27 Schutzkonzeptes und der Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen sowie einer  
28 Kultur der Achtsamkeit für den jeweiligen Verband.

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

- 31 • Zielgruppe(n)
- 32 • (Entscheidungs-) Strukturen
  - 33 ○ Beschwerdewege
  - 34 ○ Krisenmanagement
  - 35 ○ Qualitätsmanagement
  - 36 ○ Kommunikations- und Fehlerkultur
- 37 • Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung
- 38 • Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln
  - 39 ○ Gestaltung von Nähe und Distanz
- 40 • Gelegenheiten
  - 41 ○ Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

- 1           ○ Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- 2           ○ Räumliche Situation
- 3           ○ Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

4

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

- 6           • Alle Diözesanleitungen/ Diözesanvorstände der Jugendverbände des BDKJ
- 7           • Diözesanversammlung des BDKJ
- 8           • Referent\*innen der Jugendverbände des BDKJ

9 Folgende Methoden wurden für die Analyse verwendet:

- 10          • Das Konzept wurde mit allen Jugendverbänden im Vorfeld der  
11          Diözesanversammlung im Rahmen der Diözesankonferenz der Jugendverbände  
12          durchgegangen. Da jeder Jugendverband sein eigenes institutionelles Schutzkonzept  
13          erstellt hat. Der BDKJ hat den Jugendverbänden das Grundgerüst zur Verfügung  
14          gestellt, welches sie individuell auf ihre Strukturen und Ehrenamtlichen umgesetzt  
15          haben. An der Diözesankonferenz 2022 des BDKJ wurde das ISK einstimmig  
16          verabschiedet und beschlossen.

# 1. 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 Beschäftigten im BDKJ und seinen Jugendverbänden liegen.

## 1.1 Personalauswahl und -entwicklung

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

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

### 1.1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens

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

- Die Verbandsleitung
- Der Vorstand des BDKJ
- Die Abteilungsleitung Jugend, Bischöflichen Generalvikariats (BGV)
- Die Personalabteilung des BGV

Zudem ist es erforderlich “Prävention sexualisierter Gewalt” während der Einarbeitungszeit und auch in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter\*innengesprächen zu thematisieren.<sup>1</sup>

---

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

1 **1.1.2 Im Bewerbungsverfahren**

2 Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

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

3

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

11

12 **1.1.3 Die Stellenausschreibung**

13 Bereits in der Stellenausschreibung wird über das institutionelle Schutzkonzept des BDJ  
14 und der Jugendverbände sowie über Standards zur Prävention (sexualisierter) Gewalt  
15 informiert. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potenziellen  
16 Täter\*innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung  
17 des BDJ und seiner Jugendverbände zu diesem Thema informiert.

18 Beispielsweise könnte in der Stellenausschreibung stehen: *‘Wir erwarten einen aktiven  
19 Einsatz für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene auf der  
20 Grundlage der Präventionsordnung und des Präventionskonzeptes des BDJ im Bistum  
21 Trier‘*

22

#### 1.1.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

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

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

#### 1.1.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgespräches

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

- Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines Bewerbungsgespräches. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen Eindruck über den\*die Bewerber\*in und vermeiden eine zu starke Beeinflussbarkeit der Verbandsleitung durch einen ersten Eindruck.
- Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur ausgeschriebenen Stelle und nicht nur von persönlichen Eindrücken beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein entsprechende Kriterien festgelegt werden.
- Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch vereinbaren sich in einem vorherigen Treffen über die Aufteilung der Fragen.
- Unmittelbar vor dem Bewerbungsgespräch sollte die Möglichkeit bestehen, sich mit dem\*der für das Auswahlverfahren Verantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats zu besprechen. Hier sollte der konkrete Ablauf des Bewerbungsgespräches miteinander vereinbart werden.
- Während des Gespräches wird dieses aufgrund der Reaktionen des Bewerbenden in seinem Verlauf beeinflusst. Im Bewerbungsgespräch ist es wichtig, auf diese Reaktionen einzugehen, ohne den geplanten Verlauf des Bewerbungsgespräches aus dem Blick zu verlieren.
- Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden,

1 in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren. Beobachtungen werden von allen  
2 Beteiligten aufgeschrieben, nicht nur von einer Person. Der Beobachtungsbogen  
3 sollte direkt nach dem Gespräch ausgefüllt werden und im Anschluss an alle  
4 Gespräche zur Auswertung genutzt werden.

- 5 • Es sollte bewusst sein, dass verschiedene Gesprächsführende aus ein- und  
6 demselben Gespräch unterschiedliche Schlüsse ziehen könnten.  
7
- 8 • Einen großen Einfluss auf ein Gespräch können Kontextfaktoren, wie beispielsweise  
9 die Qualität der vorherigen Bewerbenden haben.  
10
- 11 • Sofern eine interne Bewerbung innerhalb des Bistumsdienstes vorliegt, wird die  
12 Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut innerhalb des  
13 Bewerbungsgesprächs mit dem\*der Bewerber\*in thematisiert.  
14
- 15 • Eine kurze Pause zwischen verschiedenen Bewerber\*innen ist sinnvoll, um zu  
16 Reflektieren und sich auf den\*die nächste\*n Bewerber\*in vorzubereiten.  
17
- 18 • Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt zeitnah in einer gemeinsamen Reflexion  
19 aller Gesprächsführenden die Auswertung der Bewerbungsgespräche.

20 Über folgende Eigenschaften der Bewerbenden sollten während des Gesprächs Erkenntnis-  
21 se gewonnen werden:

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

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

- 33 • Einstellungsvoraussetzung: kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis gemäß §72a  
34 SGB VIII
- 35 • Sexualpädagogisches Konzept der Abteilung Jugend des Bistums Trier
- 36 • Vorstellung der Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und schutz- oder  
37 hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige
- 38 • Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- 39 • Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen
- 40 • Partizipationsmöglichkeiten auf allen Ebenen

1 • Umgang mit Konflikten im Team

2 • (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter\*innen

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

5 **Beispielfragen können sein:**

6 • Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/ „grenzachtender  
7 Umgang“/ „gewaltfreie Erziehung“?

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

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

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

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

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

18 • Wie gehen Sie mit Kritik um?

19

20 Auch mit ehrenamtlich Tätigen der Jugendverbandsarbeit finden Auswahlgespräche statt,  
21 in denen ebenfalls das Thema “Prävention gegen sexualisierte Gewalt” angesprochen  
22 wird.<sup>2</sup>

23

---

<sup>2</sup> Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3 und Litzcke, S. M. (2004)

## 1.2 Aus- und Fortbildung

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

### 1.2.1 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.

### 1.2.2 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 Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden 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 Präsenz- als auch als Onlineschulung angeboten werden.

- Basisschulung (1 Schulungstag):

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

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

4 • Schulung für Ehrenamtliche:

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

10 • Informationsveranstaltungen:

11 Alle anderen hauptamtlich/ -beruflich Tätigen in der kirchlichen Kinder- und  
12 Jugendverbandsarbeit sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen  
13 sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser  
14 Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung  
15 der Abteilung Jugend ZB.1.6 in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen  
16 sexualisierte Gewalt.

17 • Blended Learning:

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

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

26 • Leitungsschulung:

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

31

32 Verantwortliche für einen diözesanen Jugendverband sorgen dafür, dass die hier Tätigen  
33 die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei einem Stellenwechsel oder dem Wechsel zu  
34 einem anderen Jugendverband sorgt der\*die Verantwortliche des neuen Tätigkeitsfeldes  
35 dafür, dass der\*die Tätige angemessen in die Präventionsarbeit des neuen Tätigkeitsfeldes  
36 eingearbeitet wird, dazu gehört z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz  
37 kennen zu lernen. Zudem wird überprüft, ob ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis  
38 vorliegt.

### 39 1.2.3 Inhalte von Präventionsschulungen

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

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

- 1 • angemessener Nähe und Distanz,
  - 2 • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
  - 3 • eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
  - 4 • Psychodynamiken Betroffener,
  - 5 • Strategien von Tätern,
  - 6 • (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
  - 7 • Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie
  - 8 begünstigenden institutionellen Strukturen,
  - 9 • Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen
  - 10 rechtlichen Bestimmungen,
  - 11 • notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die
  - 12 betroffenen Institutionen,
  - 13 • sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder
  - 14 hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder
  - 15 hilfebedürftigen Erwachsenen,
  - 16 • Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie
  - 17 geschlechter- und kultursensible Bildung,
  - 18 • regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.<sup>3</sup>
- 19 Im Rahmen der Schulung wird zudem die Vorgabe für das Institutionelle Schutzkonzept des  
20 Bistums Trier vorgestellt.
- 21 Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik notwendig  
22 regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick zu nehmen und  
23 Veranstaltungen dazu anzubieten, wie z.B.:
- 24 • Missbrauch im digitalen Kontext, z.B. Cybermobbing, Sexting
  - 25 • Aktuelle Entwicklungen zum Thema im Bistum Trier
    - 26 ○ MHG-Studie
    - 27 ○ Monitoring
    - 28 ○ Hinweise aus Studien zu Risikofaktoren innerhalb der katholischen Kirche
    - 29 ○ usw.

---

<sup>3</sup> 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.

## 2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der kirchlichen Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier

Die Präventionsordnung des Bistums 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.

### 2.1 Verpflichtungserklärung<sup>4</sup>

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die „Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier“. Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer dafür zuständigen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine verantwortliche Person des Trägers/des Verbandes dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

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

### 2.2 Verhaltenskodex<sup>5</sup>

Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter\*innen der Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen entwickelt. 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.

### 2.3 2.3 Selbstauskunft

In der Rahmenordnung Prävention steht unter dem Punkt 3.1.2 Selbstauskunftserklärung: Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber

---

<sup>4</sup> [Verpflichtungserklärung](#) für ehrenamtlich Tätige.

<sup>5</sup> [Verhaltenskodex](#) für die Mitarbeiter\*innen der Abteilung Jugend und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen.

1 hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen  
2 staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich  
3 Mitteilung zu machen.

4 Zur Orientierung, wer eine Selbstauskunft abgeben soll, kann das Prüfschema des  
5 Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung dienen: Flyer zu § 72a SGB VIII -  
6 Umsetzung in Rheinland-Pfalz - rlp.de.<sup>6</sup>

7

8 Die Verpflichtungserklärung enthält keine Selbstauskunft. Die Einführung dieser ist für  
9 Mitarbeiter\*innen des Bistums Trier noch nicht abgeschlossen. Der derzeitige Diözesan  
10 Vorstand des BDJ Trier hat entschieden, dass die Einführung für alle benannten  
11 Zielgruppen einheitlich erst nach Klärung für die Mitarbeiter\*innen des Bistums Trier  
12 vorgenommen und die Verpflichtungserklärung entsprechend überarbeitet wird.

13

---

<sup>6</sup>[Flyer zu § 72a SGB VIII - Umsetzung in Rheinland-Pfalz - rlp.de](#)

## 3. Beratungs- und Beschwerdewege

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

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

Damit umfasst eine Beschwerdekultur

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

Sie stärkt die Rechte von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und nimmt den BDKJ und seine Jugendverbände in die Pflicht, Hilfe und Unterstützung anzubieten. Es macht den Adressat\*innen deutlich, dass sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden und Unterstützung durch die Personen erfahren, an die sie sich wenden.

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

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

Im Folgenden wird die Umsetzung dieser Ziele beschrieben.

### 3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege

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

#### Anregung zur Beschwerde

Für den BDKJ und seine Jugendverbände ist es wichtig, den Adressat\*innen Zugänge zu Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen und sie zu motivieren, ihre Anliegen zur Sprache zu bringen. Für den Erfolg eines Beratungs- und Beschwerdeweges ist der alters- und

1 entwicklungsgerechte Zugang ausschlaggebend. Es geht nicht nur um die Information, eine  
2 Möglichkeit zur Beschwerde zu haben, sondern auch darum, in der Lage zu sein, diese aktiv  
3 zu nutzen.

4

5 **Die Anregung zur Beschwerde erfolgt unter anderem durch:**

- 6 • Infolyer „Dein gutes Recht“ an Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige  
7 Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende, ...
- 8 • Hinweise auf die Ansprechpartner\*innen in den Verbänden und die Kontaktpersonen  
9 in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- 10 • Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden  
11 bspw. bei Anmeldungen oder Informationsschreiben zu  
12 Veranstaltungen/Maßnahmen
- 13 • Gruppengespräche im Rahmen von Workshops, Ferienfreizeiten oder  
14 Alltagsgeschehen
- 15 • Persönliche Gespräche mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder  
16 hilfebedürftigen Erwachsenen
- 17 • Homepage
- 18 • Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.
- 19 • Reflexionsrunden (nach Veranstaltungen, Jahresreflexion, ...)

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

25

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

- 27 • Leitung einer Maßnahme (z.B. Fahrten, Lager, Gruppenstunde, Freizeiten)
- 28 • Diözesanleitung oder Diözesanbüro
- 29 • Onlinebeschwerdeformular
- 30 • E-Mail, im persönlichen Gespräch, telefonisch etc.
- 31 • Ansprechpartner\*innen bei sexualisierter Gewalt des BDKJ und seiner  
32 Jugendverbände
- 33 • die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- 34 • Referent\*in für Prävention und sexuelle Bildung in der Abteilung Jugend ZB 1.6
- 35 • Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch Kleriker und  
36 sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier

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

- 1 • Phönix - ist bistumsweit Anlaufstelle
- 2     ○ phoenix@lvsaarland.awo.org; 0681-7619685
- 3 • Hilfefon „Nummer gegen Kummer“: 11 6 111
- 4 • Hilfefon „Gewalt gegen Frauen“ 08000 116 016 und via Online-Beratung unter
- 5 <https://www.hilfefon.de/> - kostenfreie und anonyme Beratung auch für
- 6 Angehörige, Freund\*innen sowie Fachkräfte

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

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

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

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

21

### 22 **3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme**

23 Der erste Kontakt für eine Beschwerde kann entweder persönlich im direkten Gespräch,  
24 per Telefon, schriftlich per E-Mail oder Beschwerdeformular hergestellt werden. Mit der  
25 Annahme einer Beschwerde beginnt das Verfahren und eine Dokumentation des Gesprächs  
26 wird empfohlen. Dazu kann auf den standardisierten “Dokumentationsbogen für die  
27 beschwerdeannahmende Person” zurückgegriffen werden.

28 Hinsichtlich der Meldung einer Beschwerde besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme  
29 zur Leitung einer Maßnahme bzw. den zuständigen Jugendverbandsverantwortlichen. Diese  
30 sind mit den internen Beschwerdewegen des jeweiligen Jugendverbandes vertraut und  
31 können daher schnell reagieren und Rückmeldung geben.

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

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

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

### 4 **3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion**

5 Ziel ist, dass Beschwerden möglichst zeitnah bearbeitet werden. Es bedarf einer  
6 transparenten internen Kommunikation und einer Abschätzung darüber, wer worüber wann  
7 informiert werden muss. Relevante und gesicherte Informationen sind unverzüglich an die  
8 auf Verbandsebene verantwortliche Person weiterzugeben.

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

12

### 13 **3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement**

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

18 Die Reflexion des Bearbeitungsprozesses kommt einer Risikoanalyse gleich, wobei der BDKJ  
19 und seine Jugendverbände die vorhandenen Probleme erkennen und definieren. Es ist zu  
20 prüfen, ob die Beschwerden eine Verbesserung und Weiterentwicklung erzielt oder ob  
21 strukturelle Hindernisse eine erfolgreiche Bearbeitung verhindert haben. Entsprechende  
22 Problemlösungsprozesse sind zu finden und umzusetzen.

23 Des Weiteren wird darauf geachtet, dass alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden  
24 durch Fortbildungsprogramme geschult werden, in denen Sachkenntnisse vertieft werden  
25 können.

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

Der BDKJ und seine Jugendverbände haben ein Konzept "Umsetzung der zuständigen Ansprechpartner\*innen bei sexualisierter Gewalt in Jugendverbänden der Diözese Trier" entwickelt. Das Konzept ist allen Jugendverbänden bekannt und auf der Homepage des BDKJ Trier veröffentlicht.

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

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

### 3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner\*innen

Die Ansprechpartner\*innen stellen eine Anlaufstelle dar, die Akteur\*innen in der Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung steht. Die Ansprechpartner\*innen bieten Ratsuchenden ein erstes vertrauliches Gespräch an. Sie sind in der Lage Ratsuchende sinnvoll weiterzuvermitteln, bei Bedarf Ressourcen für erste Hilfen zu besprechen (z.B. wer kann aus dem Nahfeld helfen?) und ggf. notwendige Schritte gemäß des vorliegenden Interventionsplans einzuleiten und unterstützen in ihrer Rolle alle Jugendverbände.

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

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

## 1 **4 Dienstanweisung und verbandsinterne** 2 **Regelungen**

3

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

10

## 5 Qualitätsmanagement

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

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

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

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

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

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

Für den BDKJ Trier übernimmt die Diözesanvorsitzende Lena Kettel die Funktion der Präventionsfachkraft. Auf Diözesanebene der Abteilung Jugend steht Ulrike Laux als Referentin für Prävention und sexuelle Bildung ist zusätzlich in beratender Funktion zur Verfügung.

Ebenso sind in den jeweiligen Strukturebenen der Jugendverbände Ansprechpersonen vor

1 Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Eine Ansprechperson vor Ort kann auch für  
2 einen Zusammenschluss mehrerer Verbände benannt werden.

3 Die Ansprechpersonen vor Ort sind vernetzt mit der zuständigen Präventionsfachkraft auf  
4 Diözesanebene und werden von dieser bei der Umsetzung nachfolgender Aufgaben  
5 unterstützt.

6 Sie übernehmen folgende Aufgaben:

- 7 • Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege bei  
8 Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- 9 • Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der jeweiligen  
10 Strukturebene lebendig.
- 11 • Sie beraten bzw. unterstützen bei Planung, Organisation und Durchführung von  
12 Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- 13 • Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf.

14

## 6 Interventionsplan und Nachsorge

Für Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums Trier (z.B. Jugendverbände) ist der Interventionsplan vom Bischöfliches Generalvikariat beschrieben.

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 3: Beratungs- und Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, können u.a. die Ansprechpartner\*innen für Verdachtsfälle des BDKJ angefragt werden. Sie verbinden die Beschwerdewege mit dem Interventionsplan. Sie nehmen (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt entgegen und benennen der meldenden/betroffenen Person weitere Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. verbandsinterne Unterstützungsmöglichkeiten, bistumsinterne und -externe Fachberatungsstellen). Sie kennen den Interventionsplan und leiten auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte ein.

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

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

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

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

Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit steht der Schutz der betroffenen Personen, denen frühzeitig und zügig eine angemessene Hilfe zur Seite gestellt werden muss, sowie die Unterstützung des sogenannten "irritierten Systems" bei der Aufarbeitung der Geschehnisse im verbandlichen Kontext im Vordergrund. Es ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Verband tätig sind, in dem die beschuldigte Person eingesetzt war, irritiert und möglicherweise handlungs-/arbeitsunfähig sind. Daher ist es notwendig, offen mit dem schmerzlichen Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet, umzugehen. In diesem Fall ist eine bedarfsorientierte Krisenbegleitung in Form von Einzel- und/oder Gruppenberatung für das irritierte System notwendig. Darüber hinaus ist es

- 1 erforderlich, das ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergriffiges
- 2 Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

1 Einige arbeitsrechtlich relevanten Regelungen im Bistum Trier sind noch nicht von der  
2 KODA verabschiedet wurden, daher sind alle derzeit noch angehalten, als letzten Satz  
3 unter das Schutzkonzept folgendes zu schreiben:

4 *“Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfalten Regelungen dieses Schutzkonzeptes,  
5 soweit sie als arbeitsrechtliche Regelung im Sinne des § 1 der Bistums-KODA-Ordnung zu  
6 qualifizieren sind, dann rechtliche Wirkung, wenn die maßgeblichen arbeitsrechtlichen  
7 Bestimmungen zur Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und  
8 schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im  
9 kirchlichen Dienst und zur Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an  
10 Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen  
11 Bischofskonferenz von der Bistums-KODA beschlossen worden sind und die Inhalte des  
12 Schutzkonzeptes mit diesen Regelungen übereinstimmen.”*

13

14

1

2 **Anhang**

## **VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG für ehrenamtlich Tätige**

zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier

Hiermit verpflichte ich \_\_\_\_\_  
(Vorname, Name, Geb.-datum) mich zu einem grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

1. Ich achte die Würde meiner Mitmenschen. Mein Engagement in der kirchlichen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier (wie z.B. in einer Gruppe, einer Pfarrei, einem Verband) ist von Wertschätzung und Grenzachtung geprägt.
2. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um und respektiere die individuellen Grenzen von anderen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Auch beachte ich ihre individuellen Grenzen sowie die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf den Einsatz von (Sozialen) Medien insbesondere bei der Nutzung von Internet und mobilen Geräten.
3. Bei der Gestaltung von Angeboten und der Auswahl von Spielen, Methoden und Aktionen achte ich darauf, dass Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine Angst gemacht wird und ihre persönlichen Grenzen nicht verletzt werden.
4. Ich beziehe aktiv Stellung gegen grenzverletzendes, abwertendes, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten. Egal ob dieses Verhalten durch Worte, Texte, Taten, Bilder und/oder Videos erfolgt.
5. In meiner ehrenamtlichen Tätigkeit in der kirchlichen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit bin ich mir meiner Vorbildfunktion und meiner besonderen Vertrauensstellung gegenüber den Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Mein (Leistungs-) Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich bin mir des Abhängigkeitsverhältnisses, in dem die jungen Menschen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu mir stehen, bewusst und gehe verantwortungsvoll mit diesem Machtgefälle um.

Stand: 30.01.2023



Mir ist klar, dass jedes übergriffige Verhalten und/oder jede sexualisierte Handlung an und mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Konsequenzen nach sich zieht und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Ich achte die Rechte der Kinder<sup>1</sup> und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen<sup>2</sup>, insbesondere ihr Recht auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung.

6. Ich fühle mich dem Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verpflichtet. Wenn sie sich mir anvertrauen, höre ich zu und nehme sie ernst. Auch wenn andere Personen mir etwas mitteilen, was sie beobachtet oder gehört haben, gehe ich damit verantwortungsvoll um.  
Bei Übergriffen und/oder Formen seelischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene behandle ich die Informationen vertraulich, kenne meine Ansprechpersonen und bespreche mit diesen das weitere Vorgehen.

7. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mit der Unterzeichnung dieser Verpflichtungserklärung setze ich mich zusammen mit allen Verantwortlichen in der kirchlichen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier aktiv für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang miteinander ein. Ziel ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

<sup>1</sup><https://www.kinderrechte.de/kinderrechte/un-kinderrechtskonvention-im-wortlaut/> (zuletzt aufgerufen am 30.01.2023)

<sup>2</sup>[https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere\\_UNKonvention\\_KK.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=8) (zuletzt aufgerufen am 30.01.2023)

Stand: 30.01.2023



# VERHALTENSKODEX

# Dein gutes Recht!



Alle Kinder und Jugendlichen haben Rechte

## 1. Deine Idee zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen.  
Du hast das Recht, dich zu beschweren.

## 2. Fair geht vor!

Du hast das Recht, respektvoll und fair behandelt zu werden. Kein Kind, keine jugendliche oder erwachsene Person darf dir drohen oder Angst machen. Egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.

## 3. Dein Körper gehört dir!

Du darfst selbst bestimmen, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren. Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen und niemand darf ohne dein Einverständnis Bilder und Videos von dir posten, smsen oder anders im Internet teilen bzw. weiterverschicken. Du hast das Recht, dass entsprechende Inhalte auf deinen Wunsch hin gelöscht werden.

## 4. Nein heißt NEIN!

Wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt, dann hast du das Recht NEIN zu sagen. Jeder Mensch hat eine eigene Art, NEIN zu sagen. Manche sagen mit Blicken, Worten oder ihrer Körperhaltung NEIN, andere gehen beispielsweise weg. Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

## 5. Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat!

Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer ein Recht auf Hilfe durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene. Hilfe holen ist mutig!

### ☞ Merke:

Wenn jemand deine Gefühle oder Rechte verletzt, hast du ein Recht auf Hilfe und Unterstützung. Wende dich bitte an:



3 **Dokumentationsbogen – das Wichtigste im Überblick**

4

5 Notiere Äußerungen und Beobachtungen der meldenden Person möglichst  
6 wortgetreu. Nimm die meldende Person in ihren Aussagen ernst und nimm keine  
7 Bewertung vor.

8 Vermeide Suggestivfragen und fordere keine Informationen ein.

9 Bitte beachte, dass du ausschließlich als Begleitung fungierst, die Informationen  
10 sichert – du bist nicht als Detektiv\*in aktiv!

11

12 Trenne objektive Fragen von subjektiven Wahrnehmungen und stelle dich auf jede  
13 einzelne Person erneut ein. Fragen können unbeantwortet bleiben – dies ist zu  
14 akzeptieren.

15

16

<b>Datum der Meldung</b>	<b>Name der beschwerdeannehmenden Person</b>
<b>1. Angaben zur betroffenen Person (soweit möglich)</b>	
Name, Funktion, Adresse, Tel., Handy, E-Mail etc.	
<b>2. Angaben zur meldenden Person (ggf. identisch mit 1.)</b>	
Name, Funktion, Adresse, Tel., Handy, E-Mail etc.	
<b>3. Angaben zur beschuldigten Person (soweit möglich)</b>	
Name, Funktion, Adresse, Tel., Handy, E-Mail etc.	
<b>4. Wenn die meldende Person nicht die betroffene Person ist: In welcher Beziehung steht die meldende Person</b>	

zur betroffenen und zur beschuldigten Person?	
5. <u>Worum geht es?</u> –	
<input type="checkbox"/> Grenzverletzung <input type="checkbox"/> wiederholte Grenzverletzung/ Übergriffe <input type="checkbox"/> Vermutung sexualisierte Gewalt	<input type="checkbox"/> Bericht über sexualisierte Gewalt in der Gegenwart <input type="checkbox"/> Bericht über sexualisierte Gewalt in der Vergangenheit
6. <b>Betrifft der Fall eine ...</b>	
... interne Situation im Jugendverband	
... externe Situation (Familie/ soziales Umfeld, andere Institution etc.)	
7. <b>Was wurde beobachtet/erlebt? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? Was hat die beschuldigte Person getan bzw. gesagt?</b>	<b>(Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!</b> Möglichst Angaben wortgetreu festhalten und auch Angaben zu Datum, Ort, Zeit, involvierte Personen etc. machen)
8. <b>Wie waren die Gegebenheiten vor Ort?</b>	<b>(z.B. Ort, Raum, Personen, Beziehungen, Verhalten etc.)</b>

<b>9. Hat die meldende Person über die Beobachtung/das Erlebte schon mit anderen Leiter*innen, Gruppenmitgliedern, Mitarbeiter*innen, dem Träger, Fachberatungsstellen, Polizei etc. gesprochen?</b>	
Wenn ja: mit wem?	
Name, Institution/Funktion	
<b>10. Absprache Wurden konkrete Schritte vereinbart? Wenn ja, welche?</b>	
Wenn ja, welche?	
<b>11. Unterstützungsmöglichkeiten Wurden der meldenden/betroffenen Person externe/interne Fachberatungsstellen angeboten? Wurden weitere Unterstützungsmöglichkeiten konkret vorgeschlagen?</b>	
Wenn ja, welche? Name, Institution	

1

2 Achtung: Die Daten gehören unter Verschluss. Bitte beachte den Datenschutz

3

4

5

6

7

8

9

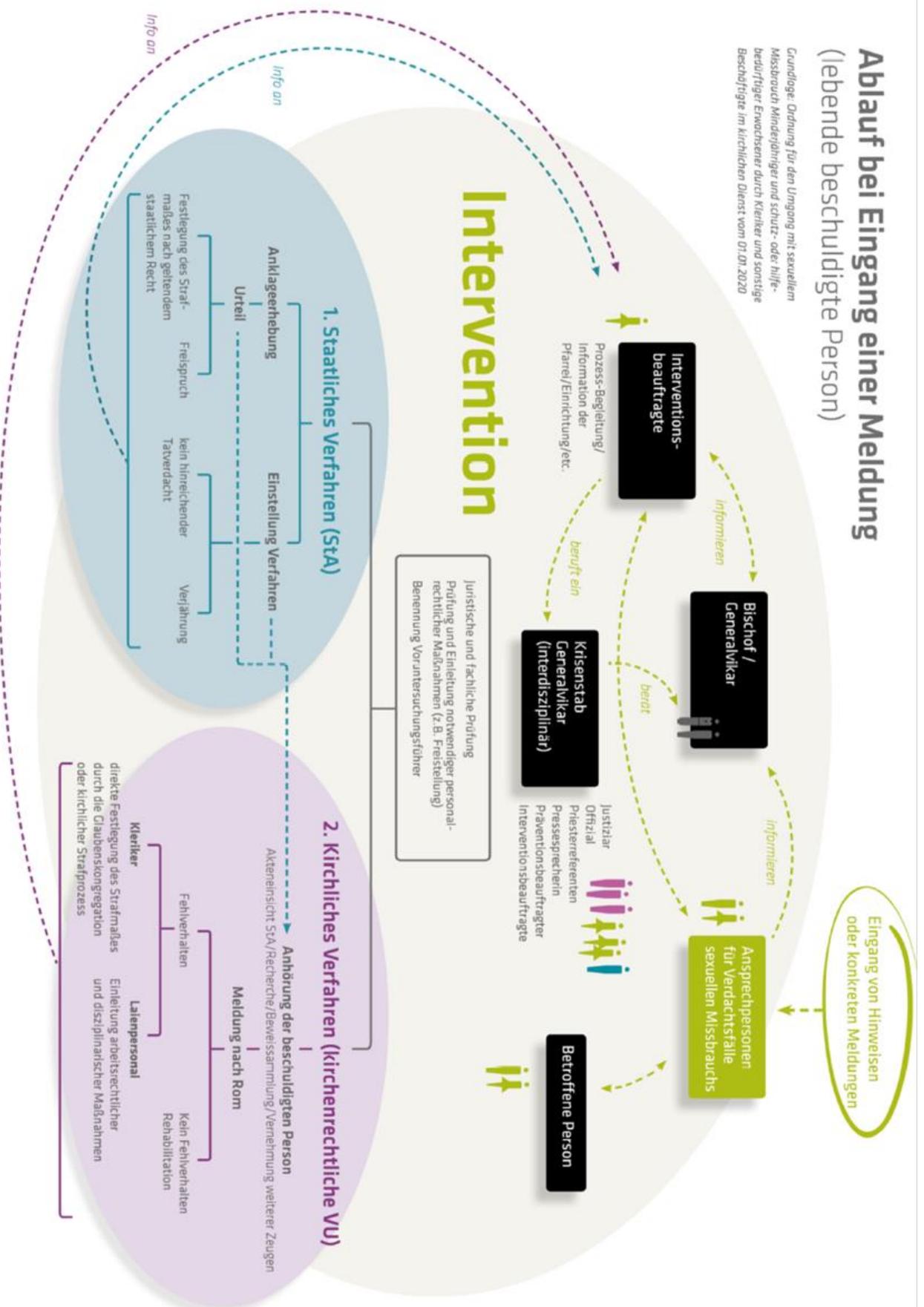
10

11

12

# Ablauf bei Eingang einer Meldung (lebende beschuldigte Person)

Grundlage: Ordnung für den Umgang mit sexuellen Missbrauch Minderjähriger und Schutz- oder Hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 01.01.2020



# 1 Quellen

2

3 **Bange, Dirk** (2018), Risiko- und Schutzfaktoren in Einrichtungen, in: J. Fegert,  
4 M.Kölch, E. König, D. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.): Schutz vor sexueller  
5 Gewalt und Übergriffen in Institutionen - Für die Leitungspraxis im  
6 Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, Ulm: Springer

7 **Bistum Trier** (Hrsg.):

8 [Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier](#)

9 (Stand: 01.08.2021; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

10 **Bistum Trier u. Bund der Deutschen Katholischen Jugend** (Hrsg.):

11 [Leitlinien für das Bistum Trier: Ziele und Aufgaben kirchlicher Kinder- und](#)

12 [Jugendarbeit.](#) (Stand: 08.12.2000; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

13 **Bistum Trier** (Hrsg.):

14 Sexuelle Bildung. Ein Konzept zur sexualpädagogischen Arbeit in der Kinder- und  
15 Jugendpastoral. (Stand: 01.02.2020).

16 *Hier wird der Link noch nachgereicht*

17 **Bistum Trier** (Hrsg.)

18 [Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6](#)

19 [„Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen](#)

20 (Stand: 27.09.2017; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

21 **Bistum Trier** (Hrsg.):

22 [Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen](#)

23 [und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im](#)

24 [Bistum Trier](#)

25 (Stand: 15.12.2017; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

26 **Deutsche Bischofskonferenz** (Hrsg.):

27 [Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und](#)

28 [schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen](#)

29 [Bischofskonferenz \(kurz: Präventionsordnung\)](#)

30 (Stand: 01.01.2020; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

31 **Erzbistum Köln** (2016):

32 [Leitfaden zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzepts](#)

33 (Stand: 01.08.2016; zuletzt aufgerufen am 07.04.2022)

34 **Erzbistum Köln** (2017). Personalauswahl und-entwicklung / Aus und Fortbildung.

35 Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3. Verfügbar unter:

36 [37 \[38 \\[39 \\\[schutzkonzept/Heft-3\\\\\_Auflage-3\\\\\_V-2017.pdf\\\]\\\(https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat\\\_und\\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/schriftenreihe-schutzkonzept/Heft-3\\\_Auflage-3\\\_V-2017.pdf\\\)\\]\\(https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/schriftenreihe-</a></p></div><div data-bbox=\\)\]\(https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat\_und\_hilfe/sexualisierte-</a></p></div><div data-bbox=\)](https://www.erzbistum-</a></p></div><div data-bbox=)

40 (zuletzt aufgerufen am 15.02.2022)

- 1 **Litzcke, S. M.** (2004). Fragetechnik in Interviews zur Personalauswahl. Verfügbar  
2 unter:  
3 [https://docplayer.org/14299505-Fragetechnik-in-interviews-zur-  
5 personalauswahl.html](https://docplayer.org/14299505-Fragetechnik-in-interviews-zur-<br/>4 personalauswahl.html)  
(zuletzt aufgerufen am 15.02.2022)
- 6 **Rau, Thea; Liebhardt, Hubert** (2018): Partizipationsmöglichkeiten und  
7 Beschwerdemanagement, in: J. Fegert, M.Kölch, E. König, D. Harsch, S. Witte, U.  
8 Hoffmann (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen - Für  
9 die Leitungspraxis im Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, Ulm: Springer
- 10 **Witte, Susanne; Prayon-Blum, Valeria; Kliemann, Andrea** (2018):  
11 Personalentwicklung, in: J. Fegert, M.Kölch, E. König, D. Harsch, S. Witte, U.  
12 Hoffmann (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen - Für  
13 die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule, Ulm: Springer
- 14 **Wolff, Mechthild; Oppermann, Carolin; Schröer, Wolfgang; Winter, Veronika**  
15 (2018): Gefährdungsanalyse in Organisationen, in: J. Fegert, M.Kölch, E. König, D.  
16 Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.): Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen  
17 in Institutionen - Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und  
18 Schule, Ulm: Springer
- 19