

VERORDNUNGEN UND BEKANNTMACHUNGEN

Nr. 5 Institutionelles Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat (BGV) in Trier¹

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bischöflichen Generalvikariat, die Erstellung von Schutzkonzepten läuft zurzeit in vielen Bereichen, u. a. in allen Pfarreien und Einrichtungen unseres Bistums. Als Bischöfliche Verwaltung sind wir unserer Vorbildfunktion nachgekommen und haben uns auf den Weg gemacht, auch für das BGV ein Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Das Ziel jedes Institutionellen Schutzkonzeptes ist eine 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. Achtsamkeit wird in Einrichtungen und Gemeinschaften erfahrbar durch klar geregelten Schutz vor Grenzverletzungen, um den alle wissen und der von allen umgesetzt wird. Dabei braucht es Feinfühligkeit, denn jede Person hat ihre eigenen Grenzen, die es zu achten gilt.

Die Fachstelle Prävention hatte im Herbst letzten Jahres eingeladen, dass Mitarbeitende im BGV ihre Gedanken und Erwartungen dazu einbringen können. Ich danke an dieser Stelle allen, die dazu beigetragen haben, dass Sie dieses Schutzkonzept in Ihren Händen halten. Neben den Rückmeldungen von Ihnen als Mitarbeitende insgesamt spreche ich vor allem auch unseren Auszubildenden für ihr Mitdenken und Ihr Mitüberlegen meinen Dank aus. Ich habe wahrgenommen, dass es ein breites Interesse am Thema Prävention und Unterstützungsmöglichkeiten gibt, und dass die Befassung mit diesem Thema dazu beiträgt, sensibel und mit wachen Augen auf unsere Behörde und das Miteinander zu schauen.

Danken möchte ich insbesondere der Arbeitsgruppe, Frau Angela Dieterich, Frau Sarah Schmitz, Herrn Dr. Klaus-Gerd Eich und Herrn Stefan Simon, die sich der Aufgabe zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes angenommen hat.

Tragen wir dazu bei, dass dieses Schutzkonzept allen

uns anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen einen sicheren Raum des Arbeitens und Lebens ermöglicht. Vielen Dank für dieses Mitgehen und Mitsorgen.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt persönlich und räumlich für alle Mitarbeitenden im Bischöflichen Generalvikariat Trier (BGV) und den angeschlossenen Dienststellen.

Für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen des Bistums Trier und für das pastorale Personal werden eigenständige Schutzkonzepte erstellt, die dafür Gültigkeit besitzen.

Ziel

Ziel des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist es, alle Formen sexualisierter Gewalt, wie sie in der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz von 2019 definiert sind – in dem durch uns beeinflussbaren Bereich – nach Möglichkeit zu verhindern und durch unsere Präventionsarbeit eine Grundstruktur für ein achtsames und respektvolles Miteinander zu implementieren.

Wir sehen in jeder sexuellen Grenzüberschreitung und in jedem sexuellen Missbrauch zugleich einen Akt der Gewalt und einen Missbrauch von Macht. Sexueller Missbrauch ist eine Straftat und darüber hinaus einer der schwersten Angriffe auf die Würde und Integrität eines Menschen.

Als kirchlicher Arbeitgeber legen wir großen Wert darauf, die Unantastbarkeit der Würde und Integrität aller Menschen zu garantieren. Hier hat jegliche Form von Gewalt keinen Platz!

Das Institutionelle Schutzkonzept beschreibt nachvollziehbar, kontrollierbar und verbindlich die Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Es legt die Regeln für ein achtsames Miteinander fest und versetzt damit alle Mitarbeitenden in die Lage, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die in den verschiedenen Bereichen beschäftigt sind, sich haupt-, neben- und ehrenamtlich engagieren (oder sich als Gäste in unseren Einrichtungen aufhalten), mit einem hohen Maß an Orientierung und Sicherheit zu begegnen.

Das ISK hat das Ziel, eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung nachhaltig zu fördern.

Vorgehensweise:

Blick nach innen

Im BGV arbeiten (teilweise minderjährige) Auszubildende sowie (Schüler-)Praktikant*innen. Auch wenn keine direkte dienstliche Zusammenarbeit besteht, sind diese Jugendlichen im Haus unterwegs und auch bei geselligen Veranstaltungen (z. B. Betriebsausflug, Hoffest) dabei. Darüber hinaus bekommen die Grundschüler*innen der kath. Grundschule in der BGV-Mensa ihr Mittagessen und sind dadurch auch auf den Fluren und den Toiletten des Gebäudes F anzutreffen.

Vorgehensweise bei der Erstellung des Schutzkonzeptes

Ein Schutzkonzept soll maßgeschneidert auf den jeweiligen Einsatzort sein. Daher hat sich zu Beginn eine Arbeitsgruppe gegründet, die das Vorgehen und die Umsetzung des Schutzkonzeptes entwickelte.

- In einem ersten Schritt wurde durch die Arbeitsgruppe eine Vorlage für eine Risiko- und Potentialanalyse entworfen.
- Danach wurden alle Mitarbeitende des Bischöflichen Generalvikariats über die Erstellung des Schutzkonzeptes informiert. In diesem Zuge wurden **sechs Informationsveranstaltungen** zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Online-Format angeboten. Nach den Informationsveranstaltungen stellten Mitarbeitende aus der Arbeitsgruppe den Prozess der Erstellung des Schutzkonzeptes vor.
- Im nächsten Schritt wurden alle Mitarbeitenden des BGV aufgefordert, sich an der Risiko- und Potentialanalyse zu beteiligen.
- Durch eine explizite Partizipation der zu schützenden Zielgruppe (Auszubildende, erwachsene Schutzbefohlene...) sollte erreicht werden, dass alle Wahrnehmungen in das Schutzkonzept einfließen.
- Die Rückmeldungen erfolgten digital über das Tool Edkimo oder auch per Mail an die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier.

Diese Ergebnisse wurden bei der Erstellung des ISK berücksichtigt.

Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse:

Die Auswertung der Fragebögen der **Risikoanalyse** zeigte eine differenzierte Wahrnehmung zum Thema sexualisierte Gewalt im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen.

Deutlich wurde, dass durch die Präventionsschulungen das Wissen um die Thematik und deren Zusammenhänge ins Bewusstsein der Mitarbeitenden gehoben wurde. Beschwerde- und Verfahrensabläufe der Bischöflichen Verfahrensordnung waren nur zum Teil bekannt.

In folgenden Situationen wurde ein erhöhtes Risiko für Gefährdungen gesehen:

- Als gefährdete Zielgruppen wurden zum Beispiel Auszubildende, Praktikant*innen, Menschen mit Behinderung, fremdländische Reinigungskräfte, junge Frauen in Sekretariaten sowie die Grundschüler*innen, die in der Mensa ihr Mittagessen bekommen, angesehen.
- Als Risikoorte wurden Orte ohne „Zeugen“ gewertet: Aufzüge, Toiletten, schallisolierte und abgelegene Räume (z. B. im Keller).
- Gespräche, bei denen Mitarbeitende mit einer anderen Person alleine sind, insbesondere bei großen Hierarchie-Gefällen.
- Als Risikozeiten wurden Zeiten außerhalb der Servicezeiten benannt: Zeiten, in denen wenige Mitarbeitende im Haus sind.
- Eine Kultur der Grenzverletzung wurde verneint, jedoch darauf verwiesen, dass es eine „unterschiedliche Auffassung von Humor“ geben kann, welcher als „unangenehm und übergriffig“ empfunden werden kann.
- Eine mangelhafte Feedbackkultur wurde häufiger erwähnt. Mitarbeitende sind wenig geübt darin, kritische Rückmeldungen zu äußern.
- Auszubildende trauen sich häufig nicht, kritische Rückmeldung zu geben.
- Durch die konkrete Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt im Berufsalltag und bei den regelmäßigen Schulungen werden blinde Flecken aufgedeckt und zur Bearbeitung anheimgestellt. Z. B. herrscht eine große Unsicherheit über Verfahrenswege und Ansprechpartner bei sexuellen Übergriffen.

Als Risiko wurde benannt, dass das Schutzkonzept möglicherweise nicht für alle Mitarbeitenden und die zu schützende Zielgruppe gut zugänglich und verständlich ist.

Überlegungen auf der Grundlage der Risikoanalyse:

- Bessere Beleuchtung soll installiert werden.
- Die Aufnahme von Fragen zu Achtsamkeit, Nähe-Distanz und Grenzverletzungen in die Vorlage für das jährliche Mitarbeitenden-Gespräch ist in die We-

ge geleitet.

- Mehrere Ansprechpersonen, die vor Ort sind und das Vertrauen besonders auch der Auszubildenden haben, werden installiert.
- Hinweise, wo Verfahrenswege und Ansprechpersonen (bei sexuellen Übergriffen) veröffentlicht sind, sollen regelmäßig z.B. im Intranet veröffentlicht werden. Ebenso sollen neue Mitarbeitende dazu standardmäßig informiert werden.
- Es wird Kontakt mit der Domschule aufgenommen und sich darauf verständigt, dass die Schüler*innen, wenn diese während des Mittagessens zur Toilette müssen, sich bei dem zuständigen Lehrer abmelden und lediglich die Toiletten im Gebäude E benutzen.
- Die Mitarbeiter*innen in diesem Gebäude werden darauf hingewiesen, diese Toiletten während dieser Zeit (12.30-13.30 Uhr) nicht zu nutzen.
- Überlegungen gehen dahin, das Schutzkonzept über alle internen Kommunikationswege den Mitarbeitenden bekannt zu machen.
- Zudem soll es Aushänge mit einem QR-Code geben, damit jeder (interne und externe Personen) auf das Schutzkonzept zugreifen kann.
- Personen die durch externe Firmen/Einrichtungen beauftragt werden im BGV zu arbeiten, werden ebenfalls explizit über das Schutzkonzept in Kenntnis gesetzt (z.B. Reinigungsfirma).
- Zudem wurde in der Risikoanalyse angeregt, das Schutzkonzept in leichte Sprache zu übersetzen, damit es für die zu schützende Zielgruppe gut verständlich ist.

1. Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung

Bei der **Personalauswahl und -einstellung** für das Bischöfliche Generalvikariat gelten folgende Punkte:

Hauptamtliche

- Personalstellen werden mit dem Zusatz: „Wir erwarten einen aktiven Einsatz für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ ausgeschrieben.
- In **jedem** Vorstellungsgespräch wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt thematisiert, entsprechend den Standards für Auswahlverfahren im BGV. Schon hier lassen sich durch gezieltes Fragen und aufmerksames Zuhören wichtige Erkenntnisse über die Haltung der Bewerber/innen zu dem Thema gewinnen. Von Seiten der Personen, die diese Vorstellungsgespräche führen, wird deutlich gemacht, dass sich der Rechtsträger eindeu-

tig zugunsten des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen positioniert.

- Die Probezeit wird dazu genutzt, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.
- Von allen Mitarbeitenden, die mit Kindern- und Jugendlichen oder erwachsenen Schutz- oder Hilfebedürftigen arbeiten, wird die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnis (EFZ) verlangt und stellt die Voraussetzung eines Anstellungsverhältnisses dar (Anhang 1 Erweitertes Führungszeugnis).

• Noch offen: Selbstauskunftserklärung

In der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vom 18. November 2019 ist ausgeführt:

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

- Die Inhalte des Schutzkonzeptes und besonders der Verhaltenskodex werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter*innen bei Dienstantritt besprochen; die Empfangsbestätigung des Verhaltenskodex wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.
- Bei Stellenwechsel innerhalb des Bistums prüft die führungsverantwortliche Person der neuen Stelle, ob alle notwendigen Unterlagen vorliegen.

Ehrenamtliche und freiberufliche Mitarbeitende

Bei Aktionen, die in Verantwortung des BGV durchgeführt werden (z.B. Heilig-Rock-Tage) kommen viele ehrenamtliche Menschen zum Einsatz. Auch

bei der Auswahl dieser Personen ist auf die Wichtigkeit zu einem grenzachtenden, achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Umgang hinzuweisen und zu verpflichten.

- Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen in Kontakt sind, verpflichtend vorzulegen.
- Alle ehrenamtlichen und freiberuflichen Mitarbeitenden unterzeichnen die Verpflichtungserklärung (Anhang 2 Verpflichtungserklärung). Damit erkennen sie den Verhaltenskodex an.
- Ebenso unterzeichnen sie die Selbstauskunftserklärung (Anhang 2).
- Diese Dokumente können beim Notariat hinterlegt werden.

Personalentwicklung

- In den regelmäßigen **Mitarbeitergesprächen** werden Fragen zur Achtsamkeit und Nähe und Distanz thematisiert. Dafür sollen entsprechende Impulse im Leitfaden für die Mitarbeitergespräche aufgenommen werden.
- Themen wie die Gestaltung von Nähe und Distanz, Gesprächsführung über schwierige Themen oder die Offenheit für Feedback sind gleichermaßen Anliegen der **Personalentwicklung** wie der Prävention.

Aus- und Fortbildungen der Mitarbeitenden

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 des achtsamen Miteinanders umsetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen wichtigen Teilaspekt des ISK dar. Unter Punkt 1.9 der Ausführungsbestimmungen des Bistums Trier (Anhang 3 Präventionsschulungen) werden die unterschiedlichen Schulungsformate benannt.

2. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Wir tragen alle Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel ist daher der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Kolleginnen und Kollegen vor sexuellen Übergriffen, sexualisier-

ter Atmosphäre und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Der Verhaltenskodex beinhaltet Pflichten und Ziele zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen unserer gemeinsamen beruflichen Tätigkeit im Bistum Trier. Dabei gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamen Handeln im Umgang mit Kindern, Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Insbesondere bedeutet dies:

- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit im Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen im Bistum Trier ist von Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
- Ich schütze Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinen Möglichkeiten liegt.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich nehme meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Grenzen von anderen. Dies bezieht sich besonders auf die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Ich beziehe aktiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, Bild oder sozialen Netzwerken. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Beziehungen zu ihnen gestalte ich transparent und nutze Abhängigkeiten nicht aus.
- Ich weiß, dass jede sexuelle Handlung und Verletzung der Intimsphäre und der persönlichen Grenzen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Ich achte auf Anzeichen von Gefährdung und handle verantwortungsvoll und besonnen nach den Handlungsleitfäden der Interventionsordnung. (Anhang 4 Interventionsplan).
- Wir verpflichten uns, sowohl im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen als auch im Umgang mit allen anderen Menschen, denen wir im beruflichen Alltag begegnen, uns achtsam und angemessen rücksichtsvoll zu verhalten.

Im Einzelnen verpflichten wir uns, hierbei folgende

Verhaltensregeln zu beachten:

- Wenn verbal oder nonverbal Grenzen signalisiert werden, wird dies ernst genommen und wertschätzend reagiert.
- Im Umgang mit Kolleg*innen gilt die „Dienstvereinbarung Partnerschaftlicher Umgang und konstruktive Konfliktbearbeitung“.
- Es ist auf eine wertschätzende, angemessene Sprache zu achten, die es vermeidet, durch sexualisiertes Reden oder Handlungen mit sexualbezogenem Charakter bloßzustellen, sprachlos zu machen, zu erniedrigen oder auszugrenzen.
- Detailinformationen über das Privatleben von Kolleg*innen werden nicht weitergegeben.
- Die Zusammenarbeit mit Menschen, denen wir im beruflichen Alltag begegnen, ist geprägt von respektvoller, an Fachlichkeit orientierter Zusammenarbeit.

Alle Mitarbeitenden des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen haben den Verhaltenskodex zur Kenntnis genommen. Dieser hat arbeitsrechtliche Relevanz.

Alle Ehrenamtlichen und Honorarkräfte unterzeichnen eine Verpflichtungserklärung, mit der sie sich auf die Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten. (Anhang 2 Verpflichtungserklärung).

3. Beratungs- und Beschwerdewege

Beschwerdewege

Im Bischöflichen Generalvikariat des Bistums Trier soll es allen Mitarbeitenden, Auszubildenden und Praktikant*innen niedrigschwellig ermöglicht werden, Rückmeldungen und Beschwerden abzugeben. Sie sollen die Möglichkeit haben, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und potentielle „Gefahren“ zu sprechen.

Dafür werden Ansprechpersonen aus dem BGV benannt.

Ansprechpartner*in bei Beschwerden im Bischöflichen Generalvikariat Trier sind:

- Frau Dipl.-Rel. Päd. Beate Kloy; beate.kloy@bistum-trier.de; B 5.4, Telefon (06 51) 71 05-2 80. Sie nimmt die Beschwerde (auch persönlich) entgegen.
- Herr Dr. Thorsten Hoffmann; thorsten.hoffmann@bistum-trier.de; B 5.2, Telefon (06 51) 71 05-2 95.

Sie überlegen mit der meldenden Person, welche nächsten Schritte sinnvoll sein können.

Sie übernehmen eine Lotsenfunktion. Das bedeutet, sie zeigen mögliche Wege auf und weisen auf fachkompetente Beratungsmöglichkeiten hin.

Sie nehmen Beschwerden konstruktiv auf – es ist deren Anliegen, Rückmeldungen und Beschwerden in einem Verbesserungsmanagement umzusetzen. Jede Rückmeldung wird ernst genommen und zeitnah bearbeitet.

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.

- Des Weiteren sind Ansprechpersonen im Rahmen der Dienstvereinbarung Partnerschaftlicher Umgang und konstruktive Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz benannt: Von Dienstgeberseite Frau Susanne Matthäus und Herr Ulrich Stinner, sowie von Dienstnehmerseite Frau Kathrin Prams und Herr Patrik Theis.

Bei Hinweisen auf übergriffiges Verhalten oder sexualisierte Gewalt:

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

Jedem Hinweis auf sexuellen Missbrauch muss nachgegangen werden. Grundsätzlich sind bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. Ziel jeder Intervention ist der Schutz der von sexuellem Missbrauch betroffenen Person. Die Verantwortlichen sind in besonderer Weise gefordert, der Fürsorgepflicht gegenüber den Anvertrauten nachzukommen. Zudem besteht auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden sowie dem/der Beschuldigten und seinen/ihren Angehörigen.

Wenn gegen eine/n Mitarbeitende/n (aller Berufsgruppen, einschließlich Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeitende im pastoralen Dienst und Mitarbeitende an den Schulen in bischöflicher Trägerschaft) ein

Vorwurf der sexualisierten Gewalt erhoben wird, ist die Interventionsbeauftragte, Frau Dr. Katharina Rauchenecker, zu informieren und entsprechend des Interventionsplans zu verfahren (Anhang 4 Interventionsplan).

In allen Fragen des Datenschutzes richtet sich das Vorgehen bei einer Intervention nach den Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG).

Externe Ansprechpersonen:

Für das Bistum Trier gibt es zwei unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle. Die Fachwältin Ursula Trappe und der Psychologe Markus van der Vorst.

Ursula Trappe

Fachwältin für Familienrecht und Mediatorin
E-Mail: ursula.trappe@bistum-trier.de
Telefon (01 51) 50 68 15 92

Markus van der Vorst

Dipl.-Psychologe
E-Mail: markus.vandervorst@bistum-trier.de
Telefon (01 70) 6 09 33 14

Beratungswege:

- Alle Mitarbeitenden des Bischöflichen Generalvikariats Trier haben die Möglichkeit, sich (wenn gewünscht auch anonym) bei einer Lebensberatungsstelle des Bistums Trier beraten zu lassen, sofern sie Anhaltspunkte für eine Grenzüberschreitung haben und unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen (Anhang 5).
- Zudem gibt es eine Vereinbarung mit der Beratungsstelle Phoenix. Dadurch wird für Menschen, die von sexuellem Missbrauch durch Kleriker oder anderen Angestellten im katholischen kirchlichen Dienst betroffen sind, eine neue Möglichkeit für Beratung geschaffen. Träger von Phoenix ist der AWO Landesverband Saarland e.V., der in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem katholischen Rechtsträger steht.

Die Beratungsstelle Phoenix ist im Internet unter www.phoenix.awo-saarland.de zu finden; sie ist telefonisch unter (06 81) 7 61 96 85 oder per E-Mail an phoenix@lvsaarland.awo.org zu erreichen.

- Beratungsangebote für Betroffene von sexualisierter Gewalt oder auch Tatgeneigte sind auf der Homepage der Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt aufgelistet
<https://www.praevention.bistum-trier.de/>

4. Hausinterne Regelungen

- Während den Zeiten, in denen die Grundschüler in der Mensa ihr Mittagessen einnehmen (Mo-Fr von 12.30-13.30 Uhr), sollen die Mitarbeitenden des BGV die Toiletten im Erdgeschoss des Gebäudes E, (neben der Rampe) nicht nutzen.
- Bei Begegnungen von Mitarbeitenden des BGV mit den Kindern sollen diese achtsam und freundlich sein.
- Eine proaktive Kontaktaufnahme mit den Kindern, unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen, Geschenke oder Austausch von Kontaktdaten sind nicht erlaubt.

5. Qualitätsmanagement

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist im BGV bereits als ein fester Bestandteil im Qualitätsmanagement verankert. Neben der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist auch die Interventionsbeauftragte Frau Dr. Rauchenecker für Anfragen erreichbar.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig, spätestens alle 5 Jahre, evaluiert.

• Die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Neben den beschriebenen Aufgaben in der Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung des Bistums Trier übernimmt die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen des Schutzkonzeptes folgende Aufgaben:

- sie fungiert als Ansprechstelle für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- sie hält das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der Einrichtung lebendig;
- sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.

Rückmeldungen oder Ergänzungen zum Konzept können gerne an die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemailt werden.

Kontakt: praevention@bistum-trier.de

• Die Interventionsbeauftragte

Im Rahmen des Schutzkonzeptes für das BGV übernimmt die Interventionsbeauftragte unter anderem folgende Aufgabe:

- sie kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.

Kontakt: katharina.rauchenecker@bistum-trier.de

6. Interventionsplan und Nachsorge

Der Rahmenplan Intervention des Bistums Trier gilt analog für das BGV.

(233) Interventionsverfahren Allgemein - PICTURE Prozessplattform

Rehabilitationsplan: H:\03ZB172 FachKiJu\3 Schutzkonzept\Materialien Allgemein\Rehabilitation

In-Kraft-Treten

Dieses Institutionelle Schutzkonzept tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft. Die Veröffentlichung erfolgt im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums Trier.

Gleichzeitig tritt das Institutionelle Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat (BGV) Trier in der Fassung vom 31. Oktober 2023 (KA 2023 Nr.

243) außer Kraft.

Trier, den 18. Dezember 2023

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg

Bischöflicher Generalvikar

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

Anhang 1

Erweitertes Führungszeugnis

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitenden im Bischöflichen Generalvikariat wird die Aufforderung zur Beantragung des Erweiterten Führungszeugnisses mit dem Vertrag verschickt. Die Mitarbeitenden beantragen das Zeugnis beim für sie zuständigen Bürgeramt/Behörde. Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.

Generell gilt, dass bei Einreichung des Führungszeugnisses dieses nicht älter als drei Monate sein darf. Die Aufbewahrung der Dokumentationen der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis geschieht unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Regelungen im Notariat.

Eine Dokumentation der Einsichtnahme wird von der jeweils Einsicht nehmenden Stelle erstellt und als Bestandteil der Personalakte zugefügt. Das EFZ wird vernichtet oder verbleibt, soweit gewünscht, bei der/dem Mitarbeitenden. Bei einschlägigen Einträgen ist eine Einstellung nicht möglich.

Die Mitarbeitenden werden alle fünf Jahre aufgefordert, ein neues EFZ zu beantragen. Das Verfahren entspricht dem bei Neueinstellungen. Bei einschlägigen Einträgen wird die Leitung der zuständigen Abteilung davon in Kenntnis gesetzt. Diese prüft alle erforderlichen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen. In der Regel ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich.

Mitarbeitende, die bereits im BGV tätig sind und in eine Aufgabe mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen wechseln wollen, werden vor dem Wechsel aufgefordert, ein EFZ zu beantragen, sofern keines vorliegt. Das Verfahren entspricht dem bei Neueinstellungen. Bei einschlägigen Einträgen ist der Stellenwechsel nicht möglich.

Zur Umsetzung von Ziffer 3.1.1 PräVO (Erweitertes Führungszeugnis – EFZ) ist ein kirchliches Notariat eingerichtet. Dieses ist von den diözesanen Einrichtungen und Pfarreien obligatorisch zu nutzen. Andere kirchliche Rechtsträger können gebührenpflichtig auf den Dienst des Kirchlichen Notariates 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.

Eine Arbeitshilfe zu den EFZs findet sich hier: https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/document/arbeitshilfe_efz_uberarbeitet.pdf

Anhang 2**Verpflichtungserklärung und Selbstauskunftserklärung****Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Arbeit im Bistum Trier**

Hiermit verpflichte ich _____
 (Name) mich zu einem grenzachtenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

1. Ich achte die Würde meiner Mitmenschen. Mein Engagement im Bistum Trier, in ... (der Einrichtung XY) ist von Wertschätzung und Grenzachtung geprägt.

2. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ich beachte dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere bei der Nutzung von Internet und mobilen Geräten.

3. Ich beziehe aktiv Stellung gegen grenzverletzendes, abwertendes, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten. Egal ob dieses Verhalten durch Worte, Taten, Bilder oder Videos erfolgt.

4. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion und meiner besonderen Vertrauensstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

5. Ich bin mir bewusst, dass jede grenzüberschreitende oder sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Ich achte das Recht auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung der mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

6. Ich fühle mich dem Schutz der mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verpflichtet. Wenn sich mir Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene anvertrauen, höre ich zu und nehme sie ernst. Bei Übergriffen oder Formen seelischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt gegen die zu schützende Zielgruppe behandle ich die Dinge vertraulich, kenne meine Ansprechpersonen und bespreche mit diesen das weitere Vorgehen.

7. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist. Hierbei handelt es sich um alle Paragrafen des StGB die in § 72a des SGB VIII genannt werden. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.²

8. Mit dieser Verpflichtungserklärung engagiere ich mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang miteinander. Ziel ist der Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zusammen mit allen Verantwortlichen im Bistum Trier, das Vertrauen der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und die eigene Machtposition nicht zum Schaden von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen auszunutzen.

 Ort, Datum, Unterschrift

² Für Hauptamtliche tritt die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung entsprechend der Beschlussfassung der Rahmenordnung durch die KODA in Kraft.

Anhang 3

Präventionsschulungen

Aus den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier 2022:

1.9 Präventionsschulungen

Um vergleichbare Standards umzusetzen und eine gemeinsame Konzeptbasis für die Präventionsarbeit zu schaffen, wird ein abgestimmtes Curriculum angezielt, das bereichsübergreifende Standards setzt. Andere kirchliche Rechtsträger können sich dazu auf das in Verantwortung der Fachstelle für Prävention vorliegende Curriculum in seiner jeweils gültigen Fassung verpflichten, und die in ihrer Verantwortung durchgeführten Präventionsschulungen daran orientieren.

Dieses Curriculum wird in Verantwortung der Fachstelle für Prävention weiterentwickelt. Es geht von den Vorgaben gemäß Ziffer 3.6 PräVO aus und basiert auf kriminalpräventiven, psychologischen und in praktischer Präventionsarbeit bewährten Konzepten und fokussiert u. a. auf den Ansatz der situationsorientierten Prävention und der Bystander-Prävention (Ziel der Bystander-Prävention ist es, Menschen zu befähigen helfend zu handeln und nicht dem „Zuschauereffekt“ (engl. bystander effect) zu unterliegen).

Entsprechend neuer Erkenntnisse aus Fachwissenschaft, Aufarbeitungsberichten und den Ergebnissen des regelmäßigen Monitorings wird es jeweils in Abstimmung mit den Gremien nach Ziffer 1.1 dieser Ausführungsbestimmung aktualisiert.

Primäres Ziel ist die Entwicklung und das Training von Handlungswissen (prozeduralem Wissen), um Menschen in die Lage zu versetzen, schützend und helfend für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene tätig zu sein.

Die vollständige Teilnahme an einer Präventionsschulung wird mit einem Zertifikat bescheinigt, aus dem hervorgeht, dass diese gemäß dem Curriculum erfolgten. Zur Durchführung von Präventionsschulungen, die mit Zertifikat abschließen, das bestätigt, dass diese gemäß dem Curriculum erfolgten, werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren seitens der Fachstelle Prävention im Bischöflichen Generalvikariat qualifiziert, wie unter Ziffer 3.1 dieser Ausführungsbestimmung ausgeführt.

Für die anderen kirchlichen Rechtsträger gilt diese Regelung analog entsprechend.

1.9.1 Pflichtschulungen

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hauptamtlich arbeitet, durchläuft die Basisschulung Prävention. Diese umfasst einen Schultag. Sie wird in Verantwortung der Fachstelle für Prävention durchgeführt.

Wer Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt, durchläuft zusätzlich das Leitungsmodul Prävention. Dieses umfasst einen weiteren Schultag. Sie wird von den Diözesanen Präventionsbeauftragten verantwortet.

Die inhaltliche Ausrichtung der Schulungen sind jeweils bereichsspezifisch (Jugend, Schule, Pastoral, Gesundheitswesen usw.) anzupassen. Dabei fließen die Ergebnisse der Risikoanalyse, die jeder Bereich vorab durchführt, in die didaktische Planung ein.

Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet, durchläuft eine Präventionsschulung. 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.

1.9.2 Information zu Prävention

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.

1.9.3 eLearning

Im Rahmen der Präventionsschulungen ist der Einsatz von Blended Learning Formen möglich, bei denen digitale und Präsenzveranstaltungen kombiniert werden. Ein an die diözesane PräVO angepasstes eLearning wird von der Fachstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt vorgehalten.

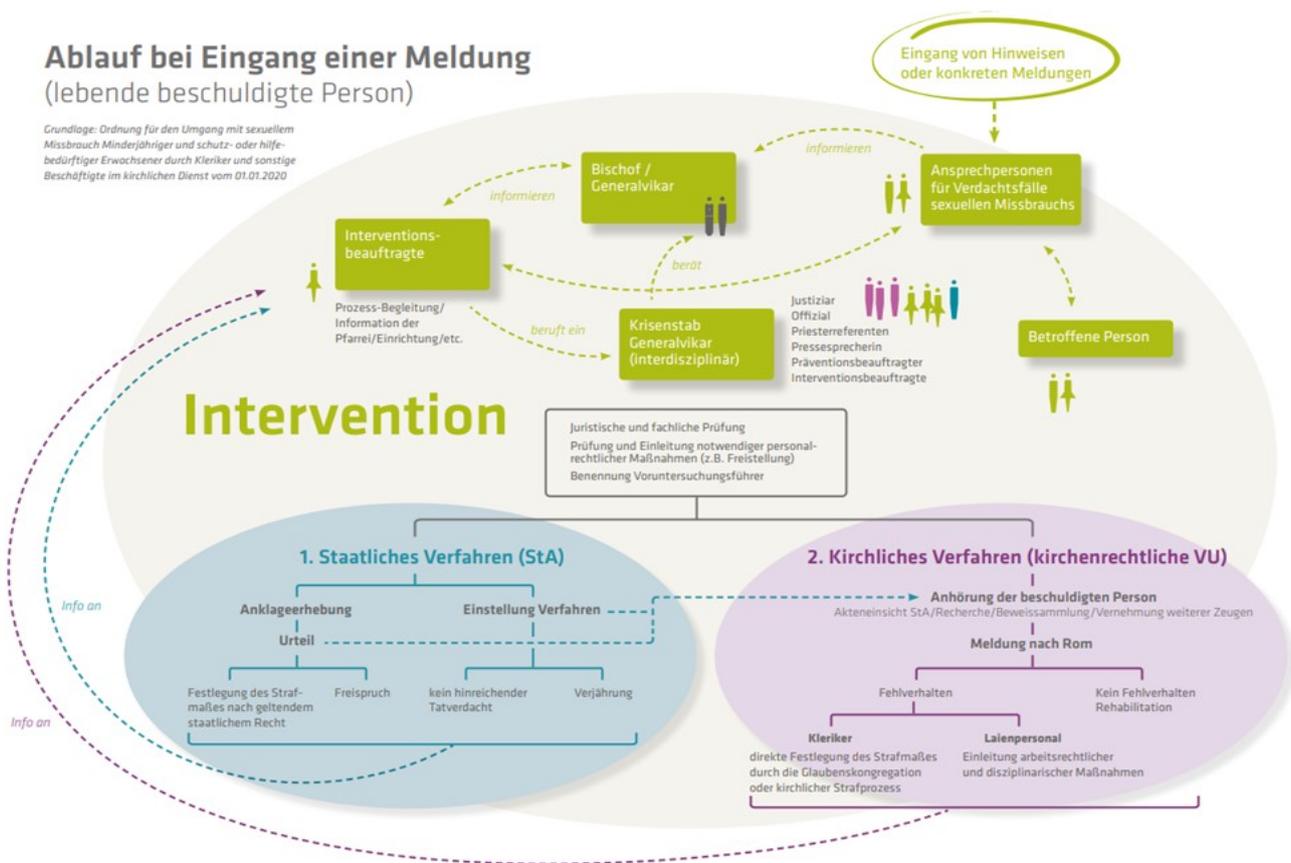
1.9.4 Weitere Schulungen

Alle Einrichtungen, Dienste und Arbeitsfelder in diözesaner und in pfarrlicher Verantwortung sind gehalten, bei ihrem Regelfortbildungsprogramm präventive Themen zu berücksichtigen. Dies folgt Ziffer 3.7 PräVO.

**Anhang 4
Interventionsplan**

1. Die erste Anlaufstelle für die Entgegennahme eines Verdachts sind die Unabhängigen Ansprechpersonen Fr. Trappe und Herr van der Vorst. Die Ansprechpersonen leiten die Meldung über die derzeitige Interventionsbeauftragte Frau Dr. Katharina Rauchenecker unverzüglich an den Bischof und den Generalvikar weiter.
2. Sofern die Meldung nicht gleich an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet wird, erfolgt zunächst eine interne Untersuchung zur Sachverhaltsklärung.
3. Die Gespräche im gesamten Verfahren werden protokolliert und von den Gesprächsbeteiligten unterschrieben.

4. Unter Beachtung der kirchen- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen entscheidet der Bischof über das weitere Vorgehen bei Klerikern, Ordensangehörigen und Mitarbeitenden im pastoralen Dienst. Bei allen weiteren Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich Tätigen im Geltungsbereich dieses Schutzkonzeptes entscheidet der Bischöfliche Generalvikar.
5. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen/Verfahren liegt dann bei der jeweils personalführenden Stelle.
6. Zu beachten ist, dass eine Meldung unter Umständen mehrere Verfahren auslösen kann (z.B. staatsanwaltliches Verfahren, kirchenrechtliche Voruntersuchung, Verfahren zur Anerkennung des Leids, Meldung bei der Berufsgenossenschaft etc.).



(233) Interventionsverfahren Allgemein – PICTURE Prozessplattform

Anhang 5

Beratungsmöglichkeit in einer Lebensberatungsstelle

Aus:

KINDESWOHL SCHÜTZEN BERATUNG FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Eine Kultur des achtsamen Miteinanders ist Ziel der Prävention im Bistum Trier.

Dies nimmt auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Verantwortung, daran mitzuarbeiten, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene einen sicheren Ort in kirchlichen Diensten und Einrichtungen vorfinden.

Dazu gehört, tätig zu werden, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von Grenzüberschreitungen oder sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene erfahren.

Aber was, wenn die Situation nicht eindeutig ist?

Wie vermeide ich ein falsches Urteil?

Was sind Hinweise?

Wie kann ich mich in einer solchen Situation (richtig) verhalten?

Wo finden Sie eine Lebensberatungsstelle des Bistums?

Alle wichtigen Informationen zu einer Lebensberatung in Ihrer Nähe – wie Adresse, Telefonnummer und Öffnungszeiten – finden Sie im Internet unter www.lebensberatung.info. Eine Beratung ist telefonisch oder in der Beratungsstelle möglich. Alternativ können Sie auch die auf der Internetseite angebotene Internetberatung nutzen, bei der Sie anonym bleiben können. Melden Sie sich dazu über die Registrierung zum Thema Kinder und Jugendliche an.

Was ist mit Fahrtkosten?

Das Bistum Trier will unterstützen, dass sachgerecht und frühzeitig Intervention in geeigneter Weise erfolgt. Daher können Sie sich die Fahrtkosten erstatten lassen.

Damit Sie sich sicher fühlen, bieten wir Rat und Unterstützung durch Beraterinnen und Berater an, die mit diesem Thema vertraut sind. Das Bistum Trier stellt dafür sicher, dass Sie eine der Lebensberatungsstellen des Bistums aufsuchen und dabei anonym bleiben können. Geben Sie an, dass Sie in Hinsicht auf eine Situation nach § 8a SGB VIII (Kindeswohlgefährdung) ein Beratungsgespräch für einen Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich der KAVO des Bistums Trier wünschen. Diese geben Sie beim Beratungsgespräch einfach an. Die Erstattung erfolgt über die Beratungsstelle. Ihre Dienststelle oder der Dienstgeber erfährt davon nichts. Es besteht der für Arbeits- und Fahrtzeiten übliche Versicherungsschutz.

Wer erfährt von dem Gespräch?

Die Beratungsfachkräfte unterliegen der Verschwiegenheitspflicht nach § 203 StGB. Alles Gesagte bleibt unter diesem Schutz. Nur im Fall, dass akut Gefahr für Leib und Leben eines Kindes, eines Jugendlichen oder eines Schutzbefohlenen besteht (vgl. Bundeskinderschutzgesetz § 4) gilt die Verpflichtung, auf weitere Maßnahmen hinzuwirken.