

Institutionelles Schutzkonzept

1 Vorwort 3
2 Angaben zur Einrichtung 4
2.1 Konstitution und Aufgabe des Pastoralen Raums Bad Neuenahr-Ahrweiler 4
2.2 Mitarbeitende im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler 5
2.3 Gebäude- und Bürosituation 5
3 Allgemeine Angaben zum Schutzkonzept 5
3.1 Steuerungsgruppe / Mitwirkende 5
3.2 Ziel des Schutzkonzeptes 6
4 Kultur der Achtsamkeit 7
5 Risiko- und Potentialanalyse 8
6 Personalauswahl- und -entwicklung; Aus- und Fortbildung 9
6.1 Personalauswahl 9
6.2 Personalentwicklung 10
7 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung 11
7.1 Verhaltenskodex 11
7.2 Verpflichtungserklärung 12
8 Beratungs- und Beschwerdewege 13
8.1 Weitere Verfahrensweisen mit Beschwerden: 14
8.2 Was passiert mit einer Beschwerde? 14
8.3 Feedback und Beteiligung als Kultur 14
8.4 Kontakt für Beschwerden im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler 15
9 Qualitätsmanagement 18
10 Interventionsplan 19
11 Schlussbemerkung 20
12 Anhang 21
12.1 Checkliste Prävention – Pastoraler Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler 21
12.2 Das 10-Punkte-System 30

1 Vorwort

Kirchliche Orte sollen Orte sein, an denen sich Menschen sicher fühlen, an denen sie in ihrer Persönlichkeit geachtet und respektiert werden, an denen sie sich einbringen können mit ihren Begabungen und an denen sie in herausfordernden Lebenssituationen Schutz und Hilfe erwarten dürfen.

Dies gilt nicht nur, aber in erster Linie für Kinder und Jugendliche. Alle pastoralen Bemühungen zielen darauf ab, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung hin zu selbständigen, selbstbewussten Menschen zu unterstützen, und sie darin zu bestärken, sich als von Gott geliebte und begabte Menschen zu erfahren. Kirchliche Orte müssen darum sichere Orte sein, die Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen diese Erfahrungen ermöglichen können.

Sichere Orte sind geprägt von einer Kommunikation auf Augenhöhe, klaren Regeln und einem angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz. Bekannte Beschwerdewege tragen dazu bei, dass sich Menschen sicher fühlen, ihre Rechte kennen und einfordern können und bei einer Grenzverletzung oder Gewalterfahrungen die nötigen Schritte einleiten können.

Der Pastorale Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler gibt darum das vorliegende Schutzkonzept heraus. Es enthält einen Verhaltenskodex, der den angemessenen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen regelt, sowie weitere Regelungen, Richtlinien und Beschwerdewege. Darüber hinaus trägt das Konzept zur Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bei.

Der Pastorale Raum BNAW verpflichtet sich mit dem vorliegenden Konzept dem Anliegen, sichere Räume zu schaffen, eine Kultur der Achtsamkeit zu implementieren, klare Regeln in Kraft zu setzen und Gewalt und Missbrauch den Boden zu entziehen.

2 Angaben zur Einrichtung

2.1 Konstitution und Aufgabe des Pastoralen Raums Bad Neuenahr-Ahrweiler

Der Pastorale Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler (BNAW) ist eine Einrichtung im Bistums Trier mit dem Status einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Als solche kann der KGV Pastoraler Raum BNAW selbständig Rechtsgeschäfte tätigen und eigenes Personal anstellen, verwalten und führen. Das durch das Bistum angestellte Seelsorgepersonal ist dem Pastoralen Raum zugeordnet und dem Leitungsteam durch eine vom Bischof delegierte Dienstvorgesetztenschaft anvertraut.

Die Aufgaben und Befugnisse des Pastoralen Raums sind im Statut mit Wirkung vom 01.01.2025 geregelt. Die Leitung des Pastoralen Raums BNAW wurde einem Leitungsteam aus drei Personen übertragen. Die Aufgabenbereiche des Leitungsteams sind in einem Geschäftsverteilungsplan festgelegt. Darin sind auch die Verantwortlichkeiten für das Personal definiert. Daraus ergibt sich auch die Verantwortung für die Umsetzung der Präventionsordnung des Bistums.

Der Pastorale Raum BNAW dient “im Hinblick auf eine erkennbarere diakonische und missionarische Kirche einer verbindlichen und damit wirksameren Vernetzung und Zusammenarbeit, sowohl der Pfarreien miteinander, aber auch der Pfarreien mit den anderen im Raum agierenden kirchlichen Einrichtungen und Orten von Kirche. Indem der Pastorale Raum die Grenzen der einzelnen benachbarten Pfarreien übersteigt, bildet er in seiner Weite eine neue Handlungs- und Kooperationsebene, die es ermöglicht, auf die Vielfalt menschlicher Lebensentwürfe und -verhältnisse in den unterschiedlichen Sozialräumen angemessener und differenzierter zu antworten. Desweiteren ist es Aufgabe des Pastoralen Raums, die Bildung neuer Orte von Kirche zu fördern und für die zu sorgen, die nicht dem pfarrlichen Kontext im strengen Sinn zugeordnet sind” (Rahmenordnung für die Pastoralen Räume im Bistum Trier).

Der Pastorale Raum trägt mit allen in der Seelsorge hauptamtlich wie ehrenamtlich tätigen MitarbeiterInnen Sorge für die Umsetzung des von der Diözesansynode beschlossenen Perspektivwechsels, der im Rahmenleitbild konkretisiert ist.

Der Pastorale Raum BNA wirkt mit der im Rahmenleitbild festgeschriebenen strategischen Ausrichtung sowohl in die Pfarreien und die vielen Orte von Kirche im Pastoralen Raum wie auch in die Vielzahl gesellschaftlicher Gruppen und Kooperationspartner.

2.2 Mitarbeitende im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler

Im KGV Pastoralen Raum BNAW arbeiten (Stand Dezember 2025) 93 Angestellte in den Bereichen der Küsterdienste, Sekretariate, Organisten- und Chorleiterdienste, Anlagenpflege und Hausmeisterdienste. Im Bereich der Seelsorge sind (Stand Februar 2026) 16 Mitarbeitende dem Pastoralen Raum zugeordnet.

Derzeit sind im Pastoralen Raum BNAW 86 Orte von Kirche identifiziert, aus denen sich mehrere hundert ehrenamtlich Mitwirkende ergeben. Sie wirken in einer Vielzahl pastoraler Aufgaben: Im Bereich der Räte, der Katechese, der Gemeinschaften, wie Kirchencafés, Seniorencafés, im Bereich der Liturgie, der Kinder- und Jugendarbeit, der Frauenseelsorge, der caritativen Handlungsfelder, der Hauskommunionen und Besuchsdienste, wie auch der kirchlichen Vereine (Schützen, Kolping, kfd etc.).

2.3 Gebäude- und Bürosituation

Der Pastorale Raum verfügt über keine eigenen Immobilien. Die MitarbeiterInnen des Seelsorgepersonals arbeiten in den diversen Räumlichkeiten der einzelnen Kirchengemeinden und den Büroräumlichkeiten des Pastoralen Raums in der Weststraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler.

3 Allgemeine Angaben zum Schutzkonzept

3.1 Steuerungsgruppe / Mitwirkende

Anfang des Jahres 2025 wurde die Arbeitsgruppe „Prävention im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler“ gegründet. Das Leitungsteam des Pastoralen Raumes Bad Neuenahr-Ahrweiler hat Pastoralreferent Markus Hartmann mit der Leitung des Bereiches Prävention betraut und fünf Mitglieder der Konferenz der hauptamtlich in der Pastoral Tätigen benannt, die dort mitarbeiten. Neben der Durchführung und Organisation der Schulungen „Prävention sexualisierte Gewalt“ obliegt Markus Hartmann in Zusammenarbeit mit Pastoralreferent Tobias Theobald (Jugendpastoral und Schulseelsorge) und dem Leitungsteam die Erstellung und Implementierung des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK). Resonanzen werden von der Konferenz der hauptamtlich in der Pastoral Tätigen und vom Rat des Pastoralen Raumes eingeholt.

Der Auftrag der Arbeitsgruppe besteht einerseits darin, Schulungen und sonstige Veranstaltungen zum Thema Prävention zu planen und zu koordinieren. Es geht weiterhin darum, Standards des achtsamen Umgangs miteinander zu formulieren. Außerdem leistet die Gruppe Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Prävention. Die Arbeitsgruppe sorgt, in Absprache mit dem Leitungsteam, nach der Inkraftsetzung für die Kommunikation des Konzeptes mit allen relevanten Personen und Einrichtungen. Mit allen genannten Maßnahmen wird das Ziel verfolgt, einen Kulturwandel hin zu einem achtsamen Umgang miteinander zu initiieren und zu begleiten.

Das Schutzkonzept des Pastoralen Raumes ist in Abstimmung mit den in Kraft gesetzten Schutzkonzepten der Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler und den Pfarrei St. Andreas Ahreifel und Grafschaft Christkönig. Diese entfalten bei Veranstaltungen in Trägerschaft der jeweiligen Pfarrei selbstverständlich ihre Wirkung.

3.2 Ziel des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept stellt Regelungen insbesondere für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen auf, sowie Regelungen für strukturell verantwortete Machtverhältnisse. Darüber hinaus trägt es zur Entstehung und zur Pflege einer “Kultur der Achtsamkeit” bei, die in Punkt 4 näher erklärt wird.

4 Kultur der Achtsamkeit

Eine Kultur der Achtsamkeit im Pastoralen Raum BNA zeigt sich darin, dass Menschen sich ihrer Gedanken, Gefühle und Handlungen bewusst sind und sich selbst sowie anderen mit Respekt und Empathie begegnen, dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Dieser Wandel zur Kultur der Achtsamkeit beinhaltet auch die Fähigkeit, sich selbst und andere wertzuschätzen, ihre Bedürfnisse zu respektieren und ihre Individualität anzuerkennen. Wertschätzung als Grundhaltung ist somit ein wesentlicher Bestandteil einer achtsamen Kultur, da sie dazu beiträgt, ein positives und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem Menschen sich gegenseitig anerkennen, ermutigen und respektieren. Des Weiteren soll es gelingen, dass sich Menschen – insbesondere Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Personen sich während unserer Maßnahmen sicher fühlen.

Daher tritt der Pastorale Raum BNAW für einen geregelten Schutz vor übergriffigem Verhalten ein und sensibilisiert alle ehren- und hauptamtlich Tätigen in der Achtung vor Grenzverletzungen. Daneben dient zur Sicherstellung dieser wertschätzenden Grundhaltung und der Kultur der Achtsamkeit im Besonderen die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier für ehrenamtlich Tätige sowie der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen, sobald dieser durch die KODA in die KAVO eingetragen wurde.

5 Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist im Grunde die Basis für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt. Sie ist ein wichtiges Instrument, um die Schwachstellen, Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der Institution zu erkennen.

Die beschriebene Situation im Kapitel "Angaben zur Einrichtung" legt nahe, dass es schwierig ist, eine umfassende Risiko- und Potentialanalyse partizipativ durchzuführen.

1) Aufgrund der Aufgabe des Pastoralen Raumes, die nicht ausschließlich Kinder-, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene im Blick hat.

2) Wegen der vielfältigen Orte, an denen der Pastorale Raum BNAW seinen Aufgaben nachkommt.

3) Der Pastorale Raum BNAW verfügt neben Büro- bzw. Arbeitsräume einen Konferenzraum.

Deshalb muss die Risiko- und Potentialanalyse jeweils im konkreten Fall erfolgen. Natürlich haben die Pfarreien in ihren Institutionellen Schutzkonzepten jeweils eine eigene Risiko- und Potentialanalyse beschrieben und durchgeführt. Darüber hinaus gelten für die Risiko- und Potentialanalyse des Pastoralen Raumes BNA folgende exemplarischen Anregungen:

- Umgang mit Einzelgesprächssituationen:

Im seelsorgerischen Handeln sind Einzelgesprächssituationen nicht zu umgehen, sondern sogar gewollt. Einzelgespräche finden oft zufällig in den Büros, in den Sakristeien oder etwa auf der Straße statt. Geplante wie zufällige Einzelgespräche können durch Mitteilung im Kollegenkreis oder durch Information ans Leitungsteam transparent gestaltet werden. Geplante Einzelgespräche in privaten Räumlichkeiten der Klienten, beispielsweise anlässlich von Kondolenz- oder Beichtgesprächen, Gesprächen in Vorbereitungen auf Sakramentenempfang oder seelsorgerischer Art, sind möglich. Einzelgespräche in privaten Räumlichkeiten der Hauptamtlichen sind zu vermeiden.

- Viele Gruppentreffen oder Konferenzen finden in Räumen statt, die nicht dem Pastoralen Raum gehören. Insofern hat der Pastorale Raum wenig Einflussmöglichkeiten auf die vorhandenen Gegebenheiten. Für Maßnahmen, bei denen der Pastorale Raum Träger ist, suchen wir mit den Teilnehmenden gemeinsam Räumlichkeiten aus, die eine gute, offene und sichere Atmosphäre ermöglichen (vergleiche Checkliste im Anhang). Gruppentreffen und Konferenzen, die in den Räumen des KGV Pastoraler Raum in der Weststr. 2 in Bad Neuenahr-Ahrweiler stattfinden, sind durch einen Belegungsplan mit konkreten Ansprechpartnern transparent.

- Für Maßnahmen des Pastoralen Raumes, die in fremder Umgebung stattfinden, muss besondere Sorgfalt für die Durchführung der Risiko- und Potentialanalyse aufgewendet werden (vergleiche Checklisten im Anhang).

- Als Standard in der Pastoralen Arbeit im Pastoralen Raum BNAW werden nach Möglichkeit Reflexions- und Feedbackphasen umgesetzt. Diese dienen der qualitativen Weiterentwicklung der Aktionen und bieten die Chance die benannten Gefahrenpotenziale zu verändern.

6 Personalauswahl- und-entwicklung; Aus- und Fortbildung

Zu den handelnden Personen des KGV Pastoralen Raums Bad Neuenahr-Ahrweiler und seiner “Orte von Kirche” zählen hauptamtliche Seelsorger*innen, angestellte Mitarbeiter*innen (wie Sekretär*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Küster*innen, Organist*innen, Chorleiter*innen, Hausmeister*innen und Reinigungspersonal) und ehrenamtliche Engagierte. Da sie alle mit Kindern und Jugendlichen, sowie mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, in Kontakt kommen können, ist bei der Auswahl und der Entwicklung des Personals ein besonderes Augenmerk auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu legen – unterschieden nach der Intensität des Kontaktes mit den entsprechenden Personengruppen.

6.1 Personalauswahl

Die Zuständigkeit für die Einstellung der hauptamtlich beschäftigten Seelsorger*innen liegt im B 5.1 Personalplanung, -gewinnung und -einsatz des Bischöflichen Generalvikariates und für die Beschäftigen des KGV Pastoraler Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler bei den Personalverantwortlichen des Pastoralen Raumes.

Die Auswahl und Erstausbildung der Seelsorger*innen obliegt dem Generalvikariat, Bereich Personal.

Bereits in der Ausschreibung und im Vorstellungsgespräch wird auf die Präventionsordnung des Bistums und auf das Thema “Prävention von sexualisierter Gewalt” hingewiesen. Der Pastorale Raum trägt Sorge dafür, dass sich neue Mitarbeitende des KGV Pastoralen Raum BNAW mit dem Institutionellen Schutzkonzept auseinandersetzen und die Kenntnisnahme bestätigen. Auf die Einhaltung der Standards zur Prävention wird hingewiesen und ist zu achten.

Das Erweiterte Führungszeugnis wird von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden im Dienst des KGV Pastoralen Raumes BNA verpflichtend eingefordert. Es ist alle 5 Jahre erneut vorzulegen.

6.1.1 Angestellte des KGV Pastoraler Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler

Die Personalauswahl liegt in der Verantwortung des Leitungsteams und der Verbandsvertretung des KGV Pastoralen Raumes.

Auch die Vorstellungsgespräche liegen in der Verantwortung des Leitungsteams des KGV Pastoralen Raumes. Anstellungsträger ist der KGV Pastoraler Raum, vertreten durch die Verbandsvertretung. Ein Erweitertes Führungszeugnis ist dem kirchlichen Notar in Trier vorzulegen.

Eine entsprechende Schulung ist verpflichtend und in den Bewerbungsgesprächen wird auf die Standards im Pastoralen Raum zur Prävention sexualisierter Gewalt hingewiesen. Unter anderem ist das Thema “achtsamer Umgang” ein fester Bestandteil im Bewerbungsgespräch und es wird auf den Verhaltenskodex, das Institutionelle Schutzkonzept und auf die verpflichtenden Schulungen hingewiesen.

6.1.2 Ehrenamtliche im Dienst des Pastoralen Raums

Die Personalauswahl liegt bei den jeweiligen Verantwortlichen der Maßnahme.

Wer welche Voraussetzungen zu erfüllen hat, richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen (siehe 10-Punkte-Prüfschema des Landes Rheinland-Pfalz im Anhang). Bei intensivem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen ist ein Erweitertes Führungszeugnis analog dem Verfahren bei den hauptberuflichen Mitarbeitenden vorzulegen. Zur Umsetzung ist ein kirchliches Notariat im Bischöflichen Generalvikariat eingerichtet. Dieses ist von allen Einrichtungen und Pfarreien obligatorisch zu nutzen. Das Notariat unterliegt der Verschwiegenheit und hat nur in Hinsicht auf Einträge betreffend Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung Berichtspflicht gegenüber den jeweils Personalverantwortlichen im Pastoralen Raum und gegenüber der Bistumsleitung Auskunftspflicht, nicht aber hinsichtlich anderer Einträge im erweiterten Führungszeugnis.

Je nach Intensität des Kontaktes (siehe auch hier 10-Punkte-Prüfschema des Landes Rheinland-Pfalz) nehmen die Ehrenamtlichen an einer Präventionsschulung teil, alle Ehrenamtlichen setzen sich mit der Verpflichtungserklärung auseinander und unterschreiben diese (siehe Kapitel 7).

6.2 Personalentwicklung

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen alle hauptberuflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige spätestens alle fünf Jahre, 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 beachtet, und ein Verhalten zu trainieren, das eine Kultur des achtsamen Miteinanders umzusetzen hilft. Präventionsschulungen können und sollen vor allem für das Thema sensibilisieren.

Somit stellen Präventionsschulungen einen wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

Folgende Schulungsformate gibt es:

- Basisschulung für das hauptamtliche Personal (1 Schulungstag – 6 Stunden): 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.

- Präventionsschulung für Ehrenamtliche (4,5 Stunden): Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ehrenamtlich arbeitet (z.B. Freizeit- und Gruppenleiter*innen), nimmt an einer Präventionsschulung teil. Der zeitliche Umfang beträgt 4,5 Stunden. Diese Schulung kann in Präsenz stattfinden oder als Blended Learning in Form eines 2stündigen E-Learnings mit anschließendem Präsenztreffen von 2,5 Stunden. Die Schulungen werden auf Basis des diözesanen Curriculums durchgeführt.

- Informationsveranstaltungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende ohne direkten oder mit geringfügigem Bezug zu Kindern und Jugendlichen und erwachsenen

Schutzbefohlenen (2,5 Stunden): Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich Tätigen im Kontakt mit Schutzbefohlenen sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen, dazu gehören etwa Firm- und Kommunionkatechet*innen oder Sternsingerbegleiter*innen. Die Konzeptionierung dieser Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

- Aufbauschulungen für das pastorale Personal sind zusammen mit der Fachstelle Prävention im Bistum anzuregen und anzubieten. Es geht dabei um eine kontinuierliche Weiterbildung im Bereich Prävention für das hauptberufliche Personal, das die Basisschulung absolviert hat.

7 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Damit Prävention wirksam werden kann, ist es notwendig, sich eindeutig gegen sexualisierte Gewalt zu positionieren und dies nach innen und außen deutlich zu machen.

In einem Verhaltenskodex werden die Regeln definiert, die hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz als verbindlich gelten. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten (Quelle: Sekretariat DBK 2014, Seite 62). Gleichzeitig gibt er allen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen.

Die Präventionsordnung der Diözese Trier sieht vor, dass sich alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst (z.B. hauptamtlich/-beruflich, nebenamtlich/-beruflich, ehrenamtlich Tätige), die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, zu einem grenzachtenden, achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Umgang 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.

7.1 Verhaltenskodex

Da der Verhaltenskodex einseitig Normen schafft, die geltendes Arbeitsrecht betreffen, kann der Verhaltenskodex nicht ohne weiteres installiert werden. Von daher gilt für hauptamtliche Mitarbeitende im Bistum Trier die Anlage 22 der KAVO „Regelungen zur Änderung oder Ergänzung von arbeitsrechtlichen Normen aus der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftige im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“. Darin wird der Rechtsträger verpflichtet, einen Verhaltenskodex zu erstellen (§2 Anlage 22, KAVO). Des Weiteren wird in einer Protokollerklärung hinzugefügt, dass die Bistums-KODA zurzeit einen Musterverhaltenskodex erarbeitet. Solange dieser nicht vorliegt, können Verhaltenskodizes ausschließlich durch Dienstvereinbarungen in Kraft gesetzt werden.

Da weder eine Dienstvereinbarung geschlossen wurde noch eine Musterverhaltenskodex vorliegt, gilt es an dieser Stelle die hauptamtlichen Mitarbeitenden durch Schulungen zu sensibilisieren und die Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Sobald der Verhaltenskodex oder die Dienstvereinbarung vorliegt, wird sie an dieser Stelle ergänzt.

7.2 Verpflichtungserklärung

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit in der Diözese Trier unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit (BGV_Verpflichtungserklaerung_1217_low.pdf – siehe Anhang). Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen einer dafür zuständigen hauptberuflichen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine verantwortliche Person des Trägers dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum und seiner Unterschrift und verwahrt eine Kopie des unterschriebenen Dokumentes in einem verschlossenen Schrank im Pfarrbüro oder im Büro des Pastoralen Raums auf. Die Verpflichtungserklärung wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

8 Beratungs- und Beschwerdewege

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes werden Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufgezeigt. Damit wollen wir sicherstellen, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche und weitere Schutzbefohlene, ebenso wie Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, haupt- und ehrenamtlich Tätige. Darüber hinaus sollen alle (Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte, ehrenamtlich, hauptamtlich und beruflich Tätige, alle Gruppen, Gremien und jene, die unsere Räume nutzen), wissen, dass sie die Möglichkeit haben, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und potenziellen „Gefahren“ zu sprechen. Auf diese Weise sollen Fehlerquellen zutage treten und korrigiert werden. Jede Rückmeldung und jede Beschwerde bergen in sich die Chance, den Schutz Dritter zu stärken und die Arbeit im Pastoralen Raum zu verbessern. Das ist ein großes Anliegen des Pastoralen Raums BNAW und fördert zu dem die Haltung von Respekt und Wertschätzung. Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren gilt für alle Bereiche und Aktivitäten des Pastoralen Raums. Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes listen wir mögliche Beschwerdewege und Ansprechpartner*innen, sowie interne und externe Beratungsstellen a) an dieser Stelle und b) auf der Homepage des Pastoralen Raums auf.

Infoflyer und Poster “Dein gutes Recht” – die an Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte, Mitglieder in Gruppen, Gremien, Mitarbeitende verteilt und ausgelegt werden, weisen auf die Möglichkeit zu Beschwerde hin.

Im Pastoralen Raum BNAW kann die Beschwerde erfolgen:

- in einem persönlichen Gespräch
- per Mail oder Telefon
- bei Feedbackrunden in Gruppen, Veranstaltungen, etc.
- oder mit Hilfe eines Beschwerdeformulars, das im Briefkasten des Pastoralen Raums, Weststraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler, eingeworfen werden kann.

8.1 Weitere Verfahrensweisen mit Beschwerden:

a) Die benannten Personen nehmen die Beschwerde entgegen.

b) Mit der meldenden Person überlegen sie, welche nächsten Schritte nun sinnvoll sein können.

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

d) Es ist ihr Anliegen, Rückmeldungen und Beschwerden in ein Verbesserungsmanagement umzusetzen.

8.2 Was passiert mit einer Beschwerde?

Nach dem Eingang einer Beschwerde wird diese inhaltlich eingeordnet und falls hilfreich mit der meldenden Person, sofern sie nicht umgehend das persönliche Gespräch gesucht hat, Kontakt aufgenommen und die weitere Vorgehensweise besprochen. Beschwerden werden schriftlich dokumentiert. Handelt es sich um bearbeitbare Beschwerden und Hinweise zu übergriffigem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt, 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. Die Dokumentation dieser Beschwerden erfolgt mit einem Dokumentationsbogen (siehe Anhang). Anonyme Beschwerden zu übergriffigem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt werden ernst genommen und werden entsprechend dem Interventionsplan des Bistums Trier (KA 2022 Nr. 278) bearbeitet. Die Verantwortlichen im Pastoralen Raum versuchen in einem solchen Fall, wenn möglich auf die Aufhebung der Anonymisierung hinzuwirken. Sofern es möglich ist, wird auf weitere externe Anlauf- und Beratungsstellen hingewiesen, an die sich Menschen auch anonym wenden können, beispielsweise die Telefonseelsorge oder das „Hilfetelefon“ mit eigener Internetseite unter der Telefonnummer 08000116016 oder die Kontaktstelle des Bistums (s. unten).

8.3 Feedback und Beteiligung als Kultur

Im Pastoralen Raum verstehen die Engagierten Rückmeldung (Feedback) als hilfreiche, notwendige und effektive Methode zur steten Verbesserung im Hinblick auf eine respektvolle, achtsame, wertschätzende, partizipative und inklusive Pastoral. Daher werden Feedback-Kultur in allen Bezügen, Gremien und Gruppen gefördert. Es wird zu konstruktiver Rückmeldung im Hinblick auf Veranstaltungen, Gottesdienste, Gespräche, Gremiensitzungen etc ermutigt, wie zu Beteiligung und Mitarbeit. Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt gerade im Hinblick auf Leitung wird sich bemüht, um so machtmissbräuchlichem Verhalten vorzubeugen.

8.4 Kontakt für Beschwerden im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler

Beschwerdestelle des Bistums Trier
E-Mail: beschwerdestelle@bistum-trier.de
Telefon: 0651 7105-404

Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt in unserem Pastoralen Raum

Pastoralreferent Markus Hartmann
Weststraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
E-Mail: markus.hartmann@bistum-trier.de
Telefon 0171-1827107

Pastoralreferent Tobias Theobald
Weststraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
E-Mail: tobias.theobald@bistum-trier.de
Telefon: 0170 2298192

Gemeindereferentin Sabine Gilles
Weststraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
E-Mail: sabine.gilles@bistum-trier.de
Telefon: 0151-20508748

Gemeindereferentin Sabine Dettinger
Heppinger Straße 6, 53501 Grafschaft-Ringen
E-Mail: sabine.dettinger@bistum-trier.de
Telefon: 0177-7233904

Sozialpädagogin Pia Seeliger
Markt 13, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
E-Mail: pia_seeliger@web.de
Telefon: 0151107500820

Fachstelle Jugend im Visitationsbezirk Koblenz
Joachim Otterbach
E-Mail: joachim.otterbach@bgv-trier.de
Telefon: 0160 7479991

Kontaktstelle für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt bei der Lebensberatung des Bistums Trier:
Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung des Bistums Trier
Altenbaustraße 2, 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
E-Mail: Sekretariat.lb.ahrweiler@bistum-trier.de
Christoph Ewertz
E- Mail: Christof.ewerz@bistum-trier.de
Telefon: 02641 3222

Anonyme Ansprechpartner:

Telefonseelsorge Bad Neuenahr-Ahrweiler e.V.
Telefon 0172-2897030

Unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt im Bistum Trier
Fachanwältin für Familienrecht und Mediation
Ursula Trappe
Postfach 1340, 54203 Trier
E-Mail: ursula.trappe@bistum-trier.de
Telefon: 0151 50681592

Diplom-Psychologe
Markus van der Vorst
Postfach 1340, 54203 Trier
E-Mail: markus.vandervorst@bistum-trier.de
Telefon: 0170 6093314

8.4.1 Hilfe bei sexueller Belästigung im Netz & Co

https://www.juuuport.de
JUUUPORT ist eine bundesweite Online-Beratungsplattform für junge Menschen, die Probleme im Netz haben. Ehrenamtlich aktive Jugendliche und junge Erwachsene aus ganz Deutschland, die JUUUPORT-Scouts, helfen Gleichaltrigen vertraulich bei Online-Problemen wie Cybermobbing, Mediensucht, sexueller Belästigung, Abzocke, Datenklau u.v.m. Die Beratung ist datenschutzkonform und kostenlos.

Hilfe-Telefon
- Hilfe-Telefon: 0800 2255 530 (Mo, Mi, Fr: 9-14 Uhr & Di, Do: 15-20 Uhr)
- Oder lieber online? Kein Problem!
  Das Hilfe-Telefon berät auch hier vertraulich und datensicher
- Bundesweit - Kostenfrei – Anonym
  https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon

8.4.2 Weiter Möglichkeiten der Beratung

Lebensberatung Ahrweiler
Altenbaustr. 2
53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
www.ahrweiler.lebensberatung.info

Telefonseelsorge, anonym und verschwiegen, kostenfrei und rund um die Uhr erreichbar:
0800 1110111 oder 0800 1110222 oder 116123

Anlaufstelle für Frauen, die im kirchlichen Raum Gewalt erfahren haben:
www.gegengewalt-anfrauen-inkirche.de (online Beratung)

Phoenix – unabhängige Beratungsstelle
www.phoenix.awo-saarland.de

Hilfeportal sexueller Missbrauch
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530
www.hilfetelefon.de

9 Qualitätsmanagement

Ein Institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln und auszuformulieren ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer achtsamen Kultur des Miteinanders in der sichere Räume sind und entstehen. Die darauffolgenden Schritte, die Einführung aller im Konzept erstellten Schritte, die Beachtung dieser und der Evaluierung, sind von ebenso entscheidender Bedeutung, um das eben genannte Ziel zu erreichen. Die Verantwortung für diese Schritte obliegt dem Leitungsteam des Pastoralen Raumes. Um diese adäquat einzuführen und umzusetzen, hat das Leitungsteam eine Steuerungsgruppe "Prävention" installiert, die neben der Entwicklung des vorliegenden Konzeptes auch die Implementierung und Weiterentwicklung im Blick behält. Diese Steuerungsgruppe besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern: Pastoralreferenten Markus Hartmann und Tobias Theobald, Gemeindereferentinnen Sabine Gilles und Sabine Dettinger, Sozialpädagogin Pia Seeliger und nach Bedarf Christoph Ewertz, Leiter der Lebensberatungsstelle. Die Steuerungsgruppe hat sich darauf verpflichtet nach Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes dieses nach Ablauf von drei Jahren zu evaluieren.

Besondere Beachtung im Bereich des Qualitätsmanagements bedürfen der geschulten Personen, die den Auftrag haben, das Thema "Prävention" im Pastoralen Raum wachzuhalten, Schulungen zu koordinieren und ggf. Schulungsreferenten zu organisieren. Um diese Aufgabe zu gewährleisten, bedarf es der Teilnahme an einer Schulung des Bistums (vgl. 6.2 Schulungen).

Desweiteren gibt es im Bistum Trier Fachkräfte für Prävention und sexuelle Bildung. Für den Pastoralen Raum ist zurzeit Joachim Otterbach (joachim.otterbach@bistum-trier.de) von der Fachstelle Jugend im VB Koblenz die entsprechende Fachkraft.

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

- Sie können Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie fungieren als Ansprechpartner*in für Mitarbeitende, sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie unterstützen die Einrichtungsleitung bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf Visitationsbezirksebene lebendig.
- Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.
- Sie benennen aus fachlicher Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf und informieren über Fort- und Weiterbildungsangebote.
- Sie übernehmen die Verantwortung für den Informationsfluss an die jeweilige Ansprechperson für Prävention in den Einrichtungen vor Ort.

Die Präventionsfachkräfte sind von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Umsetzung im Bereich Prävention geschult und werden für die Dauer ihrer Ernennung begleitet. Die Ernennung erfolgt dabei im Regelfall für fünf Jahre und kann verlängert werden. Voraussetzung der Verlängerung ist die Teilnahme an jährlichen Fachtagen bzw. themenspezifischen Fortbildungen.

10 Interventionsplan

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

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

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

Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 7: Baustein Beratungs- und Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt erfolgt, kann u.a. die Kontaktperson für Verdachtsfälle angefragt werden (siehe Kapitel 8.4). Sie verbindet die Beschwerdewege mit dem Interventionsplan. Sie nimmt (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt entgegen und benennt der meldenden/betroffenen Person weitere Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. bistumsinterne und –externe Fachberatungsstellen). Sie kennt den Interventionsplan und leitet auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte ein.

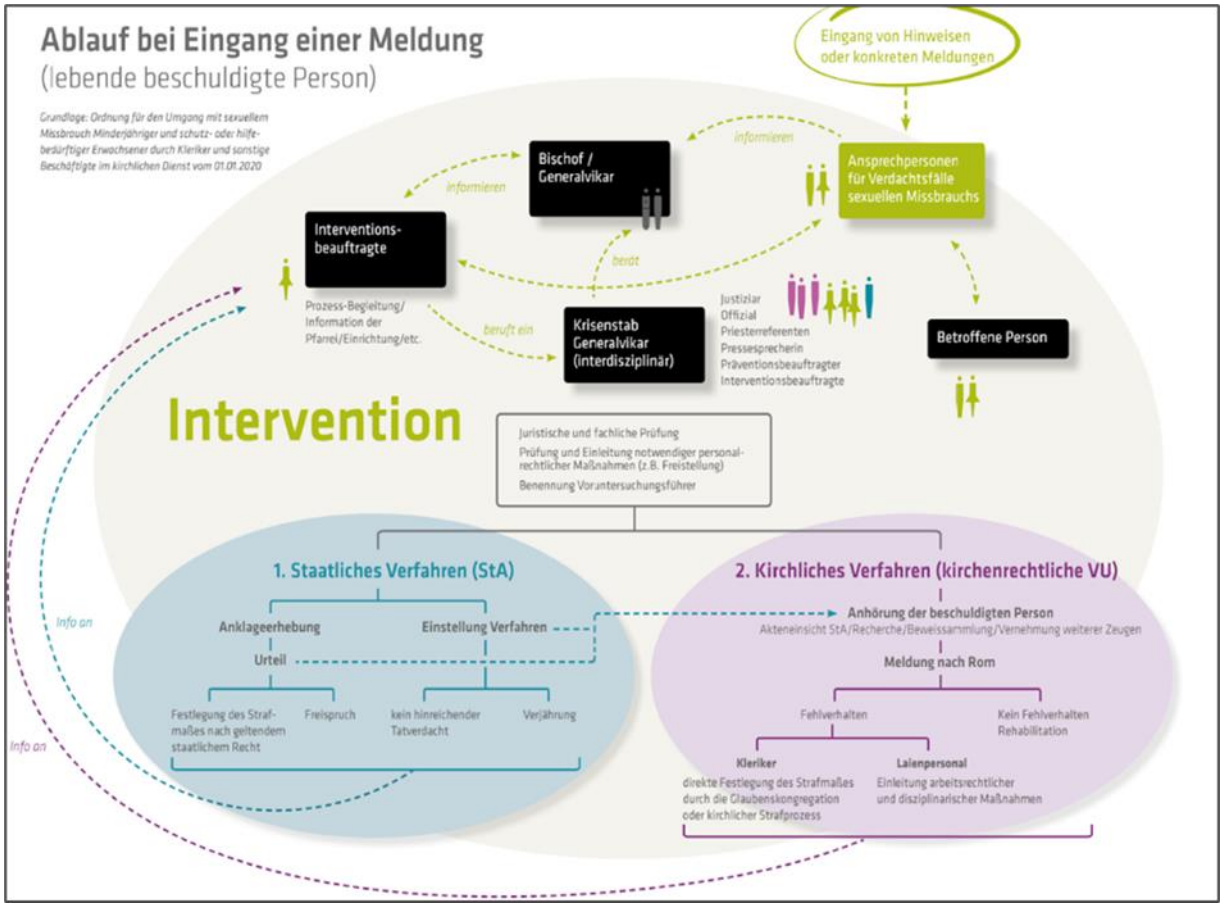
Darüber hinaus ist es möglich, sich direkt an die vorgesetzte Person oder die Leitungsebene, an die für die Maßnahme/das Projekt verantwortliche Person oder an eine der beiden beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs des Bistums Trier zu wenden und von dem (Verdacht-) Fall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

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

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

Im Fall von beschuldigten ehrenamtlich Tätigen sind ebenfalls in Anlehnung an den Interventionsplan erforderliche Schritte vorgesehen. Die unmittelbare Steuerung des Vorgangs wird, je nach dem Bereich, in dem die beschuldigte, ehrenamtliche Person eingesetzt ist, zwischen der zuständigen Leitung bzw. den Verantwortlichen für die Bistumseinrichtung und dem Generalvikar abgestimmt.

Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit stehen der Schutz der betroffenen Personen, denen frühzeitig und zügig eine angemessene Hilfe zur Seite gestellt werden muss, sowie die Unterstützung des sogenannten “irritierten Systems” bei der Aufarbeitung der Geschehnisse im Vordergrund. Es ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Arbeitsbereich tätig waren, in dem die beschuldigte Person eingesetzt war, irritiert und möglicherweise handlungs-/arbeitsunfähig sind. Daher ist es notwendig, offen mit dem schmerzlichen Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet, umzugehen. In diesem Fall ist eine bedarfsorientierte Krisenbegleitung in Form von Einzel- und/oder Gruppenberatung für das irritierte System notwendig. Darüber hinaus ist es erforderlich, das ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein übergriffiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.



11 Schlussbemerkung

Das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept mit allen notwendigen Maßnahmen wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt, da es immer wieder zu prozesshaften Entwicklungen und Veränderungen kommen kann. Daher sieht der PastR BNAW die Notwendigkeit der ständigen Überprüfung und Anpassung des Schutzkonzeptes für unbedingt erforderlich an. Bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle drei Jahre, wird das ISK überprüft und ggf. überarbeitet. Somit ist die nächste reguläre Prüfung im Jahr 2029. Die Überprüfung und eventuellen Änderungen des Schutzkonzeptes werden anschließend veröffentlicht. Ideen, Kritik und Anregungen können jederzeit formlos beim Fachteam Prävention eingereicht werden.

12 Anhang

12.1 Checkliste Prävention – Pastoraler Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler

Inhaltlicher Überblick:

- Risiko- und Potentialanalyse
- Räume und Haus
- Regeln und Rechte für Teilnehmende
- Mitbestimmung, Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten
- Reflexion
- Geschlechterbewusstsein – Gender Mainstreaming
- Smartphone, -watches, Tablet, MP3-Player, Digicam, Spielkonsole & Co.

Risiko- und Potentialanalyse in Form von Checklisten zur Vorbereitung von Treffen, Sitzungen und Maßnahmen

Liebe ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende im Pastoralen Raum BNA,

folgende Checklisten, die eine Risiko- und Potentialanalyse für Eure jeweilige Maßnahme (z.B. eine Konferenz, ein Treffen, eine Freizeit, eine andere Maßnahme, ein Projekt) beinhalten, sollen euch dabei helfen, bereits im Vorfeld einer Maßnahme und auch während der Durchführung der Maßnahme, vieles so zu planen, dass eure Maßnahme oder eure Aktion ein sicherer Ort für alle Teilnehmenden wird, ihr ein gutes Gefühl habt und fachlich kompetent mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ umgehen könnt.

Im Sinne des Institutionellen Schutzkonzeptes ist es hilfreich, dass ihr die Checklisten - soweit das möglich ist- gleich zu Beginn eurer Vorbereitungen der Maßnahme einsetzt und Teilnehmende partizipativ einbindet, wenn dies möglich ist. Im Folgenden findet ihr die Vorlagen der Checklisten. Druckt sie euch aus, denn dann könnt ihr sie gemeinsam im Vorbereitungsteam Punkt für Punkt besprechen und abhaken.

Tipp: Es sind zahlreiche und unterschiedliche Checklisten als Kopiervorlage vorhanden. Besprecht im Vorfeld im Team, welche Listen für eure Maßnahme relevant sind. Diese sollten dann in der Planung und Durchführung Berücksichtigung finden.

Und keine Angst – ihr braucht nicht alles Bisherige über den Haufen zu werfen. Oftmals haben kleine Veränderungen schon eine große Wirkung. Die Checklisten zur Risiko- und Potentialanalyse geben euch Sicherheit und verhelfen allen Teilnehmenden dazu, dass es eine gute Maßnahme werden kann.

Bei Unterstützungsbedarf könnt ihr euch im Rahmen der Vorbereitung an das hauptberufliche Team im Pastoralen Raum wenden. (Diese findest du auf der Homepage des Pastoralen Raumes: www.pastoraler-raum-bad-neuenahr-ahrweiler.de)

Die Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse ist sicherlich mit einem gewissen (zeitlichen) Aufwand verbunden. Gleichzeitig lohnt es sich diesen Aufwand zu betreiben, denn

eine sorgfältig und kompetent vorbereitete Maßnahmen ist ein Qualitätsmerkmal für eure Arbeit und trägt zum Schutz und zum Wohl der Teilnehmenden bei.

Grundsätzliches für die Durchführung einer Maßnahme:

Es ist notwendig, dass ihr als Leitung und als Teamer*innen der Maßnahme die Ansprechpersonen kennt, die euch generell unterstützen sowie die Personen kennt, die euch im Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen.

- Es ist notwendig, dass den Teilnehmenden der Maßnahme bekannt ist, wer ihre erste Ansprechperson ist, falls es einen Verdachts- oder Vermutungsfall gibt. Feste Ansprechpersonen erleichtern die Kommunikation.
- Bei gemischtgeschlechtlichen Gruppen bei Treffen und Maßnahmen oder bei einer Aktion sollten - wenn möglich - immer gemischtgeschlechtliche Leitungskräfte und Teamer*innen dabei sein.
- Bei Körperkontakt sind Kommunikation und Transparenz wichtig. Beispielsweise sollte keine Person einfach berührt werden. Es ist erforderlich die Person zu fragen bzw. wahrzunehmen, was sie in einer jeweiligen Situation braucht, damit es ihr gut geht. Aber auch ihr als Leiter*innen und Teamer*innen müsst auf eure Grenzen achten und nur so viel zulassen, wie es für euch in Ordnung ist.

Anregungen zur Risiko- und Potentialanalyse (Checklisten) findet ihr zu folgenden Themen:

- Räume/Haus/Ort
- Regeln und Rechte für Teilnehmende
- Mitbestimmung, Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten
- Reflexion
- Geschlechterbewusstsein – Gender Mainstreaming
- Smartphone, -watches, Tablet, MP3-Player, Digicam, Spielkonsole & Co.

Wir freuen uns, wenn ihr euch zu weiteren Themen Gedanken macht und Absprachen – auch in Hinblick auf Schutz vor sexualisierter Gewalt – in eurem (Leitungs-) Team trefft. Gerne könnt ihr auch bestehende Listen um weitere Punkte, die in eine Risiko- und Potentialanalyse einfließen sollen, ergänzen.

Nachfolgend findet ihr Fragen/Anregungen zur Risiko- und Potentialanalyse zu unterschiedlichen Themen. Wenn ihr in der Liste ein Häkchen machen könnt, dann stellt dies ein Potential dar. Wenn ihr (noch) kein Häkchen machen könnt, dann ist dies (noch) ein Risiko.

Räume/Haus

Ein geeigneter Raum oder ein geeignetes Haus, das euch Sicherheit gibt, trägt sehr viel zum Wohlbefinden aller bei.

Raum oder Haus

- ☐ Gemessen an der Anzahl der Teilnehmenden verfügt der Raum/das Haus über genügend Platz, bei Übernachtungen über genügend Schlafgelegenheiten.
- ☐ Falls es uneinsehbare oder dunkle Ecken und Räume gibt, wird dies, wenn möglich geändert oder es ist für alle transparent geklärt, wie damit umgegangen werden soll.

Betreuungsschlüssel

- ☐ Gemessen am Alter, an der Anzahl und an den Besonderheiten (wie z.B. körperliche, geistige Einschränkung) der Teilnehmenden sowie der Art der Maßnahme ist eine ausreichende Anzahl an Betreuungspersonen vorhanden (Vorschlag: Verhältnis 1 zu 7).

Toilette, eventuell Duschen und Waschen

- ☐ Es gibt genügend separate Toiletten sowie bei Übernachtungen genügend Dusch- und Waschmöglichkeiten, so dass sie von allen Geschlechtern genutzt werden können. Für eine entsprechende Kennzeichnung ist gesorgt.
- ☐ Es gibt abschließbare Duschen, die nicht von außen einsehbar sind.
- ☐ Die Toiletten und Waschmöglichkeiten sind (auch nachts) sicher und schnell zu erreichen.

Denkt dran:

- Bei Übernachtungen sind getrenntgeschlechtliche Schlafgelegenheiten sehr wichtig! Am besten schlafen auch die Teamer*innen/Leiter*innen geschlechtergetrennt. Dies hat etwas mit einer Vorbildfunktion zu tun.
- Die Leiter*- und Teamer*innen schlafen von den Teilnehmenden getrennt! Bei Maßnahmen mit Kindern und Jugendlichen wissen diese, wo sie die Leier*innen finden können, wenn etwas ist. Gleichzeitig vergewissern sich die Leiter*innen in einem solchen Fall in angemessenen zeitlichen Abständen, dass bei den Teilnehmenden alles in Ordnung ist. Dabei ist es wichtig sehr sensibel mit den Grenzen der Teilnehmenden umzugehen und ihre Intimsphäre zu achten. Verantwortung dafür sollen je Abend zwei Personen in gemischtgeschlechtlicher Besetzung übernehmen.
- Es müssen Lösungen gefunden werden, wenn getrennte Schlafgelegenheiten und Duschen nicht ermöglicht werden können, z.B. wenn Gruppen unterwegs sind, beispielsweise von Ort zu Ort oder es ausschließlich Gruppenräume zum Übernachten gibt.
- Es ist geklärt, wie gewährleistet werden kann, dass jemand, der das möchte, auch allein duschen kann.
- Kinder und Jugendliche (Teilnehmende) können in Badekleidung duschen, falls es keine abschließbaren Duschen gibt. Oder es werden konkrete Duschzeiten vereinbart, falls es nicht genügend Dusch- und Waschmöglichkeiten gibt für die Teilnehmenden und die Teamer*innen.

Regeln und Rechte für Teilnehmende

Für ein gutes gemeinsames Miteinander sind Regeln wichtig, an die sich alle halten können!

Ebenfalls wichtig sind Rechte, die jede*r Teilnehmer*in hat. Um beides geht es in dieser Checkliste.

Regeln:

- ☐ Wir werden die Regeln gemeinsam mit den Teilnehmenden überlegen.
- ☐ Wir haben klare Regeln für den respektvollen Umgang miteinander und bezüglich der Privatsphäre und Rechte jedes und jeder Einzelnen. Wir haben eine gute Methode (welche?), um einen Regelvertrag zu Beginn des Treffens, der Maßnahme oder der Aktion zu entwickeln.
- ☐ Wir wissen, wie wir die Rechte von Teilnehmenden in den Regelvertrag aufnehmen oder wie wir diese während der Maßnahme oder bei der Aktion einführen.
- ☐ Alle Teilnehmenden sind über die bestehenden Regeln, die Rechte von Kindern und Jugendlichen *(z. B. https://zartbitter.de/category/themen/kinderrechte/)* und das, was uns zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ zusätzlich wichtig ist, informiert. Am besten sind die Regeln jederzeit für alle einsehbar (beispielsweise an einem Infobrett).
- ☐ Wir haben bedacht, dass auch andere Mitarbeitende (sofern vorhanden) sowie Besucher*innen und Gäste über die Regeln, die Rechte von Kindern und Jugendlichen und die Absprachen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informiert werden. Alle vereinbarten Regelungen gelten auch für diese Personen.
- ☐ Wir haben überlegt, wie wir mit Regelverletzungen oder der Verletzung von Rechten von Teilnehmenden umgehen (Liste von möglichen Konsequenzen wie beispielsweise Entschuldigung, Wiedergutmachung, Auszeiten für Teilnehmer*innen). Die Konsequenzen müssen der Situation angemessen sein und den jeweiligen Teilnehmenden (z.B. Kindern und Jugendlichen) entsprechen.

Denkt dran!

- Regeln helfen dabei eigene Grenzen und die von anderen besser achten zu können. Regeln schaffen Klarheit darüber, was geht und was nicht. Sie schützen die Teilnehmenden genauso wie die Leiter*innen.
- Es sollte daran gedacht werden, Regeln, die den Leiter*innen wichtig sind, vorab zu überlegen und dann beim Treffen, bei der Maßnahme oder der Aktion in den gemeinsamen Regelvertrag einfließen zu lassen.
- Die Teilnehmenden sollen in den Prozess der Entwicklung von Regeln aktiv einbezogen werden. Wenn es gemeinschaftlich vereinbarte Regeln sind, finden diese mehr Akzeptanz von allen Beteiligten und Teilnehmende können ihre Rechte auch besser einfordern.
- Allen – Teilnehmenden wie auch Leiter*innen - ist bewusst, dass sich alle an die vereinbarten Regeln halten müssen.

Mitbestimmung, Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten

Menschen und besonders Kinder und Jugendliche sollen an Fragen beteiligt werden, die für sie relevant sind und ihren Lebens- bzw. Erfahrungsbereich betreffen. Sie haben das Recht mitzuentscheiden. Dies wollen wir in der pastoralen Arbeit umsetzen, weil wir die Interessen der Teilnehmenden (z.B. von Kindern und Jugendlichen) ernst nehmen. Das heißt dann auch, dass wir die Teilnehmenden bei Treffen, Maßnahmen und Aktionen möglichst viel und dem Alter angemessen mitbestimmen lassen wollen. Die folgende Checkliste soll euch dazu ein paar Anregungen geben.

Wir haben folgende Fragen geklärt:

- Mitbestimmung und Partizipation sind Grundlagen der pastoralen Arbeit (des Pastoralen Raumes BNA). Deshalb ist es hilfreich zu klären, womit und wodurch wir ermöglichen, dass die Rechte (z.B. Kinderrechte) bei der Maßnahme oder dem Treffen umgesetzt werden.
- In welchen Bereichen sollte Mitbestimmung und Beteiligung unbedingt ermöglicht werden? In welcher Form? Und in welchen Bereichen nicht? Warum nicht? Auch das kann schon mit den Teilnehmenden (Kindern und Jugendlichen) gemeinsam überlegt werden.
- Bei welchen Planungen und Fragen wollen wir Teilnehmenden bei den Entscheidungen in der Vorbereitung der Maßnahme oder Aktion beteiligen? Wie gehen wir das (methodisch) an?
- Wie sieht die Beteiligung in der Durchführung des Treffens, der Maßnahme oder der Aktion aus? Wie gehen wir das (methodisch) an?
- Wie können Rückmeldungen von Teilnehmenden im Nachgang des Treffens, der Maßnahme oder Aktion eingeholt und für zukünftige Maßnahmen und Aktionen genutzt werden?
- Die Teilnehmenden des Treffens, der Maßnahme oder Aktion sollten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn ihre Rechte verletzt werden. Wie sehen unsere Zuständigkeiten aus? Wie informieren wir die Teilnehmenden darüber?
- Es muss bekannt sein, wann, wie und bei wem eine Beschwerde abgegeben werden kann. Es muss sowohl interne Möglichkeiten geben wie beispielsweise eine Beschwerdebox, bei der Leitung oder anderen Verantwortlichen, als auch bei externen und außenstehenden Unterstützungspersonen (bspw. Hauptamtliche Mitarbeiter*innen, Ansprechpersonen bei sexualisierter Gewalt, Beratungsstellen).

<u>Denkt dran!</u>

- Mitbestimmung ist möglich z.B. bei der Auswahl der Ziele, der Programmpunkte und Angebote, bei der Erstellung der Regeln, der Festlegung von Konsequenzen bei Regelverletzungen oder wenn wichtige Entscheidungen in einem Treffen, einer Maßnahme oder Aktion getroffen werden müssen.
- Mitbestimmung muss immer altersangemessen erfolgen. Auch jüngere Kinder haben was zu sagen!

Mitbestimmungsmöglichkeiten können geschaffen werden z. B. durch

- Aktionsrat, der sich täglich trifft, in dem Teilnehmende (z.B. Kinder und Jugendliche) als Vertreter*innen ihrer Gruppen sitzen.
- Reflexionsrunden mit allen Teilnehmenden (z.B. Abendrunde)
- Beschwerdebox
- Ideensammlung
- Entscheidungsfragen
- Bildung von Arbeitsgruppen/Kleingruppen

Reflexion

Reflexion ist das Bewusstmachen von und die Auseinandersetzung mit dem Gewesenen zum Zweck des Lernens für die Zukunft. Das heißt, das Geschehene bei einem Treffen, einer Maßnahme oder Aktion im Team und mit den Teilnehmenden gemeinsam zu betrachten, auszuwerten und Konsequenzen zu ziehen. Reflexion ist ein ständiger Prozess.

Reflektiert werden kann z.B.

- die Vorbereitung und Durchführung des Treffens, der Maßnahme oder der Aktion
- der Umgang mit herausfordernden Situationen
- die Zusammenarbeit im Team
- ein Konflikt
- die Programmgestaltung
- das Verhalten von Teilnehmenden sowie Leiter*innen
- die persönliche Befindlichkeit des Teams, der Teammitglieder, der Teilnehmenden
- die Maßnahme selbst (Thema, Inhalte, Angebote, Ort, Dauer, Verpflegung, Unterbringung, Unterstützung des Trägers etc.)

Wir haben folgende Fragen geklärt/reflektiert:

- ☐ Stimmt unser Angebot bzw. unser Programm mit unseren Zielen und Werten überein?
- ☐ Stimmt unser Angebot mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden überein?
- ☐ Ist das Programm altersangemessen? Nach welchen Kriterien überprüfen wir das?
- ☐ Wie kommen geschlechterspezifische oder gemischtgeschlechtliche Angebote an?
- ☐ Gibt es genügend Möglichkeiten zur Reflexion und Rückmeldung?
- ☐ Wie gehen wir mit Kritik um?
- ☐ Wie werden die Teilnehmenden bei Entscheidungen einbezogen?
- ☐ Wie sind die Stimmung und das Verhalten der Teilnehmenden?
- ☐ Wie sind die Stimmung und das Verhalten des Teams, einzelner Teammitglieder?

<u>Denkt dran!</u>

Hilfreich kann sein, im Nachgang des Treffens, der Maßnahme, der Aktion zusammen mit einer außenstehenden Person die Reflexion durchzuführen. Diese Person kann ihre (neutrale) Perspektive auf das Gewesene einbringen.

Folgende Möglichkeiten zur Reflexion gibt es unter anderem: Fragebogen, Beschwerdebox, Reflexionsrunden mit den Teilnehmenden, Reflexionsrunden des Teams (zum Abschluss des Tages/Ausblick auf den nächsten Tag).

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt

Es ist uns ein Anliegen, in den stattfindenden Treffen. Maßnahmen und Aktionen etc. alle Menschen in ihrer geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt wahr- und anzunehmen, denn daraus resultieren möglicherweise individuelle Interessen und Bedürfnisse. Es geht um eine Sensibilisierung und ein bewusstes Umgehen mit dieser Unterschiedlichkeit: beispielsweise bei der Unterbringung in Schlafräumen, der Gruppeneinteilung, der Programmgestaltung etc. Auch geht es um die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht, als ein Beitrag zur Identitäts- und Rollenfindung zur Stärkung der jungen Menschen und für die Auseinandersetzung im Team.

Teilnehmer*innen können unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse haben. Dies muss bei einem Treffen, einer Maßnahme oder bei einer Aktion berücksichtigt werden. Es geht um ein bewusstes Umgehen mit dieser Unterschiedlichkeit beispielsweise bei der Programmgestaltung, bei der Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht oder der eigenen sexuellen Orientierung, als ein Beitrag zur Identitäts- und Rollenfindung, zur Stärkung der (jungen) Menschen, für die Auseinandersetzung im Team.

Wir haben folgende Fragen geklärt:

- Wie ist meine Haltung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt? Welche Haltung haben meine Kolleg*innen, Teammitglieder?
- Bin ich mir dessen bewusst, wie ich meine eigene geschlechtliche und Identität und sexuelle Orientierung (nach außen) darstelle?
- Fördern unsere Angebote die Identitätsfindung? Woran wird das deutlich?
- Fühlen sich alle Teilnehmer*innen unabhängig ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung zur Teilnahme eingeladen?
- Möchten wir geschlechtsspezifische Angebote durchführen? Was spricht dafür, was dagegen?
- Wie gehen wir mit den unterschiedlichen Bedürfnissen von Teilnehmer*innen um?
- Wie ist das Verhältnis von weiblichen, männlichen, non-binären Teilnehmenden? Passt die Zusammensetzung des Teams zur Zusammensetzung der Teilnehmenden?

<u>Denkt dran!</u>

Rollenbilder und Rollenklischees sollen im Vorfeld eines Treffens, einer Maßnahme oder Aktion im Team besprochen und reflektiert sein.

Es gilt sich dessen bewusst zu werden, dass es neben „männlich“ und „weiblich“ weitere Geschlechter gibt.

Es kann sinnvoll sein, geschlechtsspezifische Angebote zu machen. Es ist jedoch erforderlich sich im Vorfeld Gedanken über die Vor- und Nachteile zu machen und eine Entscheidung ganz bewusst zu treffen.

<u>Smartphone, -watches, Tablet</u>, MP3-Player, Digicam, Spielkonsole & Co.

Elektronische Medien sind allgegenwärtig und häufig auch bei Maßnahmen, Treffen und Aktionen etc. sehr präsent. Hier finden sich wichtige Punkte bezüglich elektronischer Medien, die es zu klären gilt.

Wir haben folgende Fragen geklärt:

- Dürfen Teilnehmende ihr Smartphone oder andere elektronische Geräte nutzen? Wenn ja: Welche Regeln werden diesbezüglich vereinbart (z.B.: Werden Nutzungszeiten vereinbart? Gibt es Gelegenheiten, bei denen der Gebrauch elektronischer Medien ausgeschlossen ist?).
- In welchen Situationen und an welchen Orten dürfen Fotos/Filme gemacht werden?
- Wie gehen wir respektvoll damit um, wenn jemand nicht fotografiert werden will?
- Was passiert mit Fotos und Filmen nach der Maßnahme, dem Treffen oder der Aktion? Werden diese beispielsweise veröffentlicht und was ist hierbei zu berücksichtigen (Einverständnis der Personensorgeberechtigten sowie der Teilnehmenden selbst, Recht am eigenen Bild usw.)?
- Ist besprochen, ob und in welcher Art und Weise Bilder von Treffen, Maßnahmen oder Aktionen in sozialen Medien, Homepage des Veranstalters etc. eingestellt werden? Grundsätzlich gilt es keine Portraitaufnahmen von Teilnehmenden und auch deren Namen nicht im Netz zu veröffentlichen. Auch bei Angaben zu den Teamer*innen sollten die zur Verfügung gestellten Informationen sorgfältig ausgewählt werden und nur mit Einverständnis der jeweiligen Personen veröffentlicht werden.

Denk dran!

- Die Frage ist: Was ist uns im Umgang mit elektronischen Medien und den sozialen Medien wichtig und warum?
- Informationen zum Umgang mit Medien und zu Persönlichkeits- und Urheberrechten findet ihr z.B. unter www.klicksafe.de und www.juuuport.de

Selbstverpflichtungserklärung

zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in der kirchlichen Arbeit: Menschen schützen – Verantwortung übernehmen

Kirchliche Gemeindearbeit bietet Menschen jeden Alters Räume, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Räume sein, in denen sie sich angenommen wissen und sich wohl und sicher fühlen.
Kirchliche Angebote bieten Möglichkeiten, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung, den Glauben und die eigene Beziehung zu Gott zu entwickeln. Wir machen die uns anvertrauten Menschen stark und unterstützen sie auf ihrem Lebens- und Glaubensweg.

Mit dieser Erklärung setze ich mich für einen sicheren und transparenten Rahmen im Umgang mit den mir anvertrauten Menschen:

- Ich achte ihre Persönlichkeit und Würde. Mein Umgang mit Anderen in der kirchlichen Gemeindearbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

- Ich schütze sie vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, insbesondere in der Zeit, in der ich für sie verantwortlich bin.

- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre. Ich beachte dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere bei der Nutzung von Internet und Handy.

- Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.

- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

- Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

- Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung durch andere Mitarbeiter/ innen und Teilnehmer/innen bewusst wahrzunehmen und bespreche diese offen. Im Konfliktfall ziehe ich (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der jeweiligen Leitungsebene. Die mir anvertrauten Informationen behandle ich sensibel. Der Schutz der vulnerablen Personengruppen unserer Pfarrei/ Gemeinde steht dabei an erster Stelle.

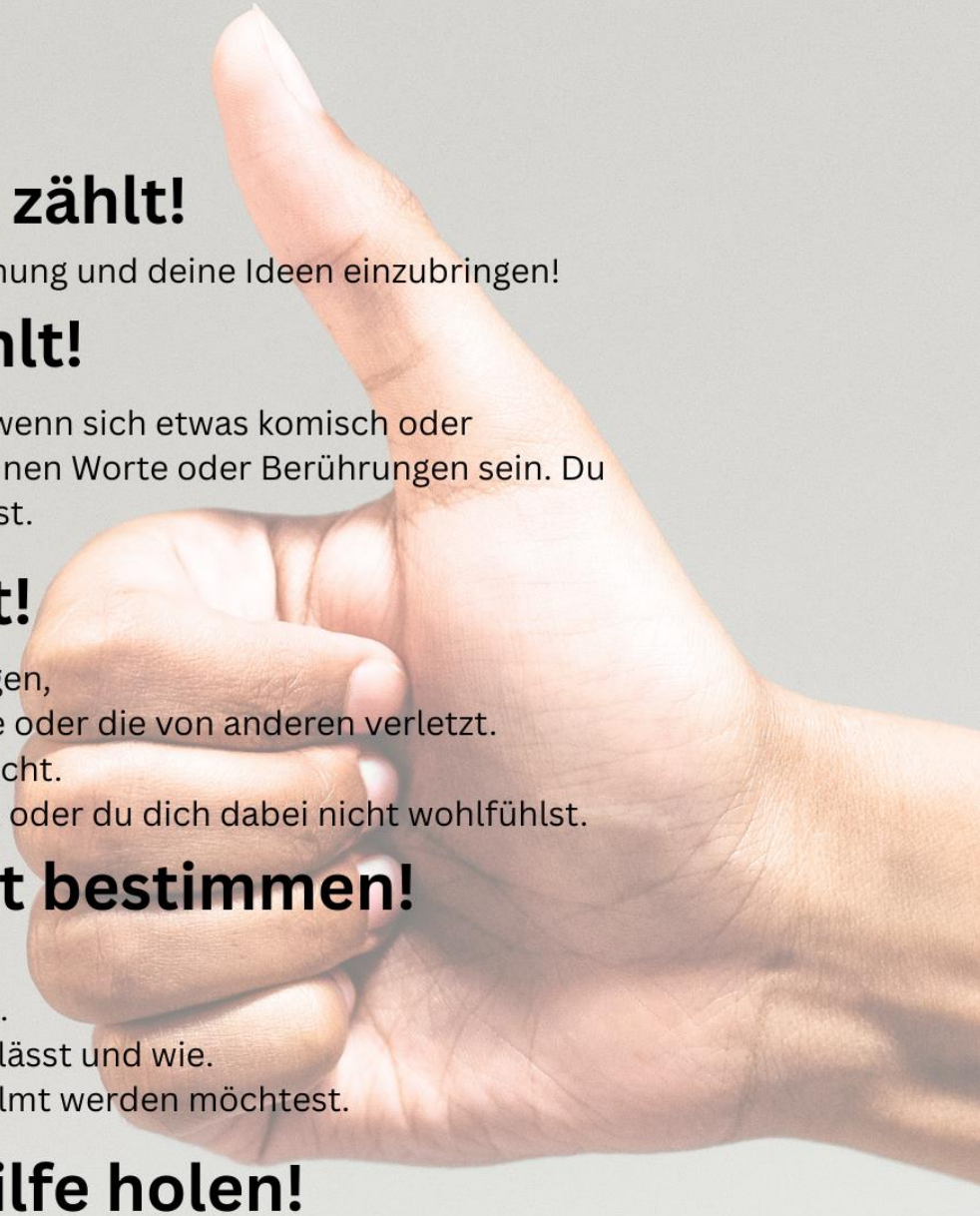
_____

Name in Druckbuchstaben Ort, Datum Unterschrift

12.2 Das 10-Punkte-System

Punktwert Tätigkeit	0 Punkte[1]	1 Punkt	2 Punkte
ermöglicht Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis[2]	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen/ Körperkontakte o. ä.)[3]	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen[4]	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt[5]	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	12-15 Jahre	Unter 12 Jahre
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/ Jugendlichen statt[6]	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit	Ein- bis zweimal	Mehrfach (z. B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht

Dein gutes Recht!



Deine Meinung zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Ideen einzubringen!

Dein Gefühl zählt!

Du merkst selbst am besten, wenn sich etwas komisch oder unangenehm anfühlt. Das können Worte oder Berührungen sein. Du darfst sagen, wie du dich fühlst.

Dein NEIN zählt!

Du darfst und musst NEIN sagen,
... wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt.
... wenn dir ein Spiel Angst macht.
... wenn du etwas eklig findest oder du dich dabei nicht wohlfühlst.

Du darfst selbst bestimmen!

Du darfst bestimmen,
.... ob du bei etwas mitmachst.
... von wem du dich berühren lässt und wie.
... ob du fotografiert oder gefilmt werden möchtest.

Du darfst dir Hilfe holen!

Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer das Recht auf Hilfe durch deine Eltern, andere Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

Hilfe holen ist mutig und wichtig!

Geheimnisse, die dir Angst machen, darfst du weitererzählen.
Hilfe holen ist kein Petzen!
Uns kannst du ansprechen, wenn du Hilfe brauchst:

www.juuuport.de
Hilfe Telefon: 0800 22 55 530
www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon