

INSTITUTIONELLES  
SCHUTZKONZEPT  
Haus der Jugend Bitburg

in Trägerschaft des Bistums Trier



## Vorwort

Liebe Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, liebe Leser\*innen, liebe Mitarbeiter\*innen und Verantwortliche in der Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier, junge Menschen brauchen für ihre angemessene Entwicklung unter anderem Orte, die ihnen eine freie Entfaltung sowie das Sammeln positiver und bestärkender Erfahrungen ermöglichen. Sie brauchen Orte, an denen sie sich mit ihren Stärken und Schwächen erleben und erfahren können. Sie brauchen Erwachsene, die sich als verlässliche Ansprechpartner\*innen erweisen, die sie vor Gefahren schützen und ihnen eine Unterstützung bieten, wo es erforderlich ist.

Ich bin erschüttert von der Erkenntnis, in welchem Ausmaß junge Menschen in kirchlichen Einrichtungen diese förderlichen Bedingungen für eine gelingende Entwicklung nicht vorgefunden und sexualisierte Gewalt erfahren haben. Diese Erkenntnis verpflichtet alle in der Kinder- und Jugendpastoral Tätigen, sich aktiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einzusetzen und sie so zu stärken für ihr weiteres Leben. Dieser Schutz und diese Hilfe gründen auf unserem christlichen Auftrag, der in einer Haltung von Wertschätzung und Respekt lebendig wird und eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen und Pfarrgemeinden entstehen lässt.

Mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept (ISK) leisten die Einrichtungen der Abteilung Jugend und alle ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen einen wichtigen Beitrag, um jungen Menschen einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. Es fasst bereits vorhandene Strukturen, bestehende präventive Elemente zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Regelungen der Zusammenarbeit in schriftlicher Form zusammen und sorgt somit für ein hohes Maß an Transparenz. Träger, Leitungskräfte, haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige verpflichten sich mit dem ISK in besonderer Weise, das Wohl und die Würde der ihnen Anvertrauten zu schützen.

Das ISK wurde auf der Grundlage der „Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den „Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier“ partizipativ erstellt. Es besteht aus unterschiedlichen Präventions-Bausteinen, die träger- bzw. einrichtungsspezifisch konkretisiert wurden und somit im Zusammenspiel wirksame Schutzmaßnahmen für die jeweiligen Adressat\*innen bilden. Gleichzeitig beinhaltet ein umfassendes ISK auch verlässliche Strukturen und damit verbunden kompetente Ansprechpersonen, die umgehende und kompetente Hilfe und Begleitung anbieten können, wenn Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene in oder außerhalb unserer Einrichtung von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Mit Blick auf die vielen von sexualisierter Gewalt in katholischen Einrichtungen betroffenen jungen Menschen und das damit verbundene unsägliche Leid, das es künftig zu verhindern gilt, danke ich allen Leitungskräften, beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen und Mitwirkenden bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes für ihr Engagement zum Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Für die zukünftige Arbeit und Begegnungen wünsche ich Ihnen Freude, gutes Gelingen und Gottes Segen.

Domvikar Matthias Struth  
Abteilungsleiter Jugend  
Trier, April 2022

## Inhaltsverzeichnis

Institutionelles Schutzkonzept

Vorwort

1 Angaben zur Einrichtung

2 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

3 Kultur der Achtsamkeit

4 Risiko- und Potenzialanalyse

4.1. Erstellung und Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse

4.2. Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse

5 Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung

5.1. Personalauswahl und -entwicklung,  
Aus- und Fortbildung von hauptamtlich Mitarbeitenden

5.1.1. Ausschreibung von Personalstellen

5.1.2. Bewerbungsgespräch

5.1.3. Arbeitsvertrag/Probezeit

5.2. Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von FSJ/BFD

5.2.1. Ausschreibung von Personalstellen

5.2.2. Bewerbungsgespräch

5.2.3. Arbeitsvertrag / Probezeit / Einsatzbeginn

5.3. Personalauswahl und -entwicklung,  
Aus- und Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden

5.3.1. Kennenlerngespräch

5.4. Erweitertes Führungszeugnis

5.5. Personalentwicklung

5.5.1. Aus- und Fortbildung

6 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

6.1. Verhaltenskodex für Hauptamtliche

6.2. Verpflichtungserklärung/Selbstauskunftserklärung für Ehrenamtliche

7. Beratungs- und Beschwerdewege in der Einrichtung

8. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

9. Qualitätsmanagement

10. Interventionsplan und Nachsorge

Glossar

Anhang (wird nach Fertigstellung des ISK noch ergänzt)

## 1. ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Das Haus der Jugend (HdJ) in Bitburg ist eine Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Trägerschaft des Bistums Trier. Es leistet außerschulische Kinder- und Jugendarbeit auf der Basis christlicher Werte und dient als Ort der Begegnung, Freizeitgestaltung und Bildung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

Die Arbeit der Einrichtung basiert auf den „Zielen und Aufgaben kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit – Leitlinien für das Bistum Trier“, den Leitlinien für Jugendpastoral der Deutschen Bischofskonferenz, dem Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG), den Ausführungsgesetzen des Landes Rheinland-Pfalz, dem Jugendförderungsgesetz und der „Rahmenkonzeption für die Einrichtung und den Betrieb von Einrichtungen der offenen Jugendarbeit im Bistum Trier“.

Die Arbeit, die von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen geleistet wird, ist ein wesentlicher Dienst der Kirche an der Jugend und zugleich ein Dienst an der Gesellschaft. Die grundlegenden Zielsetzungen der Arbeit sind auf das Schaffen von Räumen sozialen Lernens zur Förderung der Entwicklung eigenständiger, verantwortungsbewusster und kritikfähiger Menschen ausgerichtet. Die Offene Arbeit bietet jungen Menschen Unterstützung bei der Bewältigung altersspezifischer Entwicklungsaufgaben sowie bei der Identitäts- und Berufsfindung. Eine besondere Bedeutung kommt der Entwicklung von sozialem Verhalten, vor allem von Beziehungs- und Konfliktfähigkeit, sozialer Integrationsfähigkeit, aber auch der Präventionsarbeit zu.

Die Arbeitsschwerpunkte im Haus der Jugend unterteilen sich in Arbeitsgemeinschaften, Offene Angebote, Kurse und Projekte, Kooperationen mit Bitburger Schulen im Rahmen der Ganztagschule und Ferienangebote, die einen besonderen Stellenwert in der Arbeit einnehmen.

Die einzelnen Angebote, die verschiedenen Arbeitsbereichen zugeordnet werden können, richten sich primär an junge Menschen vom Grundschulalter bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

Folgende Arbeitsbereiche werden unterteilt:

Kinderstufenbereich (Kinder des 1. – 4. Schuljahres)

Teeniestufenbereich (Kinder und Jugendliche im Alter von 10 – 14 Jahren)

Jugendstufenbereich (Jugendliche und junge Erwachsene von 14 – 27 Jahren)

Integrationsbereich (besonderer Schwerpunkt: AG zur Integration Jugendlicher mit Beeinträchtigung)

Fast alle Angebote und Bereiche werden von Ehrenamtlichen unterstützt. Die Arbeit der Einrichtung ist ohne das Mitwirken Ehrenamtlicher auf Dauer nicht leistbar, jedoch kann das hauptamtlich pädagogische Fachpersonal nicht durch ehrenamtliches Engagement ersetzt werden.

In der Offenen Kinder- und Jugendarbeit hat die Prävention gegen sexualisierte Gewalt einen besonderen Stellenwert. Im Rahmen der Präventionsarbeit wurde dieses Institutionelle Schutzkonzept (ISK) entwickelt, welches die Prävention in der Einrichtung noch einen Schritt weiter voran bringen soll.

## 2. GRUNDLAGE DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES

Um den Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt im Haus der Jugend Bitburg zu gewährleisten, sind wir als Einrichtung in Trägerschaft des Bistums Trier dazu aufgefordert, die Präventionsarbeit zum integralen Bestandteil unserer Arbeit zu machen. Dies schließt auch die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes auf Grundlage der "Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz" (PrävO) und der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier (KA 165. Jahrgang, Ausgabe 8, 01. August 2021, 320/ff) ein.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in der Zeit von Februar 2021 bis April 2022 vom "Arbeitskreis Schutzkonzept" bestehend aus 13 Personen partizipativ erstellt. Beteiligt im Arbeitskreis waren neben den hauptamtlichen Fachkräften der Einrichtung auch ehrenamtliche Vertreter:innen des Hausparlamentes, Mitglieder der verschiedenen Arbeitsgemeinschaften, Absolventinnen des Freiwilligen Sozialen Jahres sowie die geschulte Fachkraft der Fachstelle für Kinder- und Jugendpastoral in Bitburg. Durch das gemeinsame Erstellen des Schutzkonzeptes und die festgelegte jährliche Überprüfung mit den o.a. Beteiligten gewinnt das Thema eine hohe Präsenz innerhalb der Einrichtung.

Die Entwicklung des Schutzkonzeptes knüpft an die Präventionsschulungen für alle Führungskräfte und alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an und ergänzt die seit Jahren praktizierten Präventionsmaßnahmen in unserer Einrichtung. Zudem unterstützt uns das Schutzkonzept dabei, Abläufe und Regelungen in einem Fall von sexualisierter Gewalt klar und transparent aufzuzeigen.

Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen betreuen wir Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene in verschiedenen Bereichen und arbeiten mit ihnen zusammen. Die jungen Menschen werden uns anvertraut. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf aber als Fundament einer klaren, selbstverständlichen Grundhaltung aller Mitarbeitenden, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, um entsprechend unseres christlichen Menschenbildes die Begegnungen mit Schutzbefohlenen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten.

## 3. KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Das Ziel jedes Institutionellen Schutzkonzeptes ist die Kultur der Achtsamkeit. Basierend auf der Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt, erfordert dies neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und der Mitarbeitenden untereinander. Achtsamkeit wird in der Kinder- und Jugendarbeit erfahrbar durch einen klar geregelten Schutz vor übergriffigem Ver-

halten, um den alle wissen sollen. Dabei braucht es in einem ersten Schritt eine Sensibilisierung für die Grenzen anderer Personen. Es wird ein Bewusstsein dafür geschaffen im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit den Blick aller Beteiligten zu schärfen, um Gefahren frühzeitig zu erkennen und dann einschreiten zu können.

“Kultur der Achtsamkeit” bedeutet:

- wir begegnen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- wir stärken ihre Persönlichkeit.
- wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen.
- wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit der uns anvertrauten Personen.
- wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Zur Sicherstellung dieser wertschätzenden Grundhaltung und der Kultur der Achtsamkeit dient im Besonderen auch die Verpflichtungserklärung (Punkt 6.2) zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier für ehrenamtlich Tätige sowie der Verhaltenskodex (Punkt 6.1) für die Mitarbeiter:innen der Abteilung 1.6 Jugend und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen.

## 4. RISIKO- UND POTENZIALANALYSE

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu §3 der PräVO der deutschen Bischofskonferenz haben wir eine Risiko- und Potenzialanalyse durchgeführt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Einrichtung wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen die Erarbeitung des ISK beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung alle Zielgruppen der Einrichtung in den Blick genommen haben.

### 4.1. Erstellung und Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse

Eine wichtige Säule war für uns die Beteiligung der Zielgruppen “Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene”, “Eltern” und “Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende”. So wurden zur Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse durch den “Arbeitskreis Schutzkonzept” für jede dieser Zielgruppen ein Fragebogen erstellt.

Diese Erhebung war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung zu erkennen. Der "Arbeitskreis Schutzkonzept" hat Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Mithilfe der Fragebögen haben wir die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

## 4.2. Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse

Die Ergebnisse dieser Risiko- und Potenzialanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unserer Einrichtung.

*Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:*

- Personengruppen aller Ebenen
- bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und Möglichkeiten der Partizipation, Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit
- mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (z.B. Erste Hilfe, Pflegesituationen, etc.)
- Risikoorte und -zeiten, räumliche Gegebenheiten, Übernachtungs- und Transportsituationen, Betreuungsverhältnisse und Betreuungssituationen (Gestaltung von Nähe und Distanz)
- Kommunikationsstrukturen und Informationsmanagement (Informationen über die Struktur der Einrichtung, Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Beschwerde- und Krisenmanagement der Einrichtung im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden der Einrichtung
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- das eigene Wohlbefinden sowie positive und negative Erfahrungen der uns Anvertrauten in der Einrichtung
- die Kommunikation über das pädagogische Konzept und Verhaltensregeln sowie über die Regelungen für Ferienzeiten
- das Wissen über den Umgang/die Auseinandersetzung mit dem Thema "Prävention gegen sexualisierte Gewalt" und die Umsetzung in der Einrichtung
- andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

Die Rückmeldungen der Fragebögen zeigten uns auf, in welchen Bereichen unsere Schutzmaßnahmen bereits greifen bzw. welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes vor (sexualisierter) Gewalt zu ergreifen sind. Diese haben wir im Rahmen der Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes aufgenommen und umgesetzt.

Eine Liste der konkreten Maßnahmen und Umsetzungen im Rahmen der Risiko- und Potenzialanalyse befindet sich im Anhang.

## **5. PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG, AUS- UND FORTBILDUNG**

Der Baustein Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung stellt einen wesentlichen Schwerpunkt im Institutionellen Schutzkonzept dar. In diesem Baustein wird beschrieben, in wessen Verantwortungsbereich die Einstellung sowie die Aus- und Fortbildung von hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen im Haus der Jugend Bitburg bzw. im Bistum Trier liegen.

### **5.1. Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von hauptamtlich Mitarbeitenden**

Die Zuständigkeit für die Einstellung der hauptamtlich Beschäftigten liegt bei der Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats (SB 2.1) und den Personalverantwortlichen der Abteilung Jugend.

#### **5.1.1. Ausschreibung von Personalstellen**

Bei allen diözesanen Dienststellen der Abteilung Jugend, die der Präventionsordnung unterliegen, werden Personalstellen mit dem Zusatz: „Wir erwarten einen aktiven Einsatz für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.“ oder „Im Rahmen unserer Präventionsordnung achten Sie den Schutz von Kindern, Jugendlichen und volljährigen Schutzbefohlenen.“ ausgeschrieben. Wenn in einem Bereich nicht mit allen drei Bezugsgruppen gearbeitet wird, kann der Text entsprechend reduziert werden, unter Nennung der Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Dienstes.

#### **5.1.2. Bewerbungsgespräch**

Im Bewerbungsgespräch wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitenden der Abteilung Jugend hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Es wird erfragt inwieweit der Bewerber/die Bewerberin bereit ist, sich aktiv für den Schutz von Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einzusetzen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Kultur der Achtsamkeit zu leisten. Darüber hinaus wird geprüft, ob der Bewerber/die Bewerberin bereits über thematische Vorkenntnisse verfügt (z.B. durch eigene Teilnahme an einer Präventionsschulung).

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

#### **5.1.3. Arbeitsvertrag/Probezeit**

Mit Versand des Einsatzschreibens durch die Personalabteilung wird der/die Mitarbeiter\_in dazu aufgefordert unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Die Fachabteilung erfragt nach 3 Monaten im Kirchlichen Notariat, ob das EFZ vorliegt. Falls es nicht vorliegt, wird der Mitar-



beiter/die Mitarbeiterin erneut zur unverzüglichen Vorlage aufgefordert. Nach weiteren 8 Wochen wird durch die Fachabteilung erneut beim Kirchlichen Notariat die Vorlage erfragt. Wird im Laufe der Probezeit durch den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht, bzw. enthält das eingereichte Führungszeugnis einen Eintrag, bzw. Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung wird der Arbeitsvertrag gekündigt.

Die Probezeit wird dazu genutzt, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.

## **5.2. Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von FSJ/BFD**

Die Zuständigkeit für die Einstellung von jungen Menschen im Rahmen eines FSJ oder BFD liegt bei den hauptamtlichen Mitarbeiter:innen des Hauses der Jugend im Zusammenspiel mit der Abteilung Jugend und den Sozialen Lerndiensten des Bistums Trier.

### **5.2.1. Ausschreibung von Personalstellen**

Alle Stellen für ein FSJ oder BFD im Haus der Jugend Bitburg, werden von der Einrichtung in den Sozialen Medien, der Presse, der Homepage, in der Einrichtung selbst sowie über die Sozialen Lerndienste im Bistum Trier ausgeschrieben.

### **5.2.2. Bewerbungsgespräch**

Im Bewerbungsgespräch wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitenden des Hauses der Jugend Bitburg hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Ebenso wird den Bewerber:innen erklärt, was das für ihre Arbeit in der Einrichtung bedeutet. Auch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, die Grundhaltung der Einrichtung, die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes und die verpflichtende Präventionsschulung werden mit den Bewerber:innen im Gespräch thematisiert.

### **5.2.3. Arbeitsvertrag / Probezeit / Einsatzbeginn**

Mit dem Abschluss der Vereinbarung zur Durchführung eines Freiwilligendienstes wird der Freiwillige/die Freiwillige dazu aufgefordert, unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Wird durch den Freiwilligen/die Freiwillige kein erweitertes Führungszeugnis eingereicht, bzw. enthält das eingereichte Führungszeugnis einen Eintrag, bzw. Einträge zu Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung kommt diese Vereinbarung nicht zustande.

Die Probezeit von sechs Wochen wird dazu genutzt, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des neuen Freiwilligen/der neuen Freiwilligen in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen.

## **5.3. Personalauswahl und -entwicklung, Aus- und Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden**

Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen finden in der Arbeit des Hauses der Jugend ein weites Betätigungsfeld. Die Arbeit der Einrichtung ist ohne das Mitwirken Ehrenamtlicher auf Dauer nicht zu leisten, eine

kontinuierliche Bemühung zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher (z.B. durch persönliche Ansprache) und die ständige Reflexion der gemeinsamen Angebote spielen hierbei eine wichtige Rolle. Die Zuständigkeit für den Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen im Rahmen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit im Haus der Jugend Bitburg liegt bei den hauptamtlich pädagogischen Fachkräften.

### 5.3.1. Kennenlerngespräch

In einem Kennenlerngespräch werden den Interessierten die Möglichkeiten einer ehrenamtlichen Mitarbeit aufgezeigt. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitenden des Hauses der Jugend Bitburg hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit gehört. Ebenso wird den Interessierten erklärt, was das für ihre Arbeit in der Einrichtung bedeutet. Besonders jungen, minderjährigen Interessent:innen wird im Gespräch verdeutlicht, dass der ehrenamtliche Einsatz mit einer entsprechenden Verantwortungsübernahme und Vorbildfunktion verbunden ist. Auch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, die Grundhaltung der Einrichtung, die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung und die verpflichtende Präventionsschulung werden mit den potentiellen Ehrenamtlichen im Gespräch thematisiert.

Kommt es zu einer ehrenamtlichen Mitarbeit im Haus der Jugend Bitburg, werden die neuen Ehrenamtlichen zu den o.g. Schulungen eingeladen und die erforderlichen Formulare beantragt bzw. unterzeichnet.

### 5.4. Erweitertes Führungszeugnis

Nach §72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) dürfen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe keine Person in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt werden, die bereits wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden. Aus diesem Grund müssen alle Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen im Haus der Jugend Bitburg vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen. Dies gilt ebenso für hauptamtlich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit behinderten Menschen (Bundesteilhabegesetz Art. 11, §75 SGB XII).

Zur Umsetzung ist ein kirchliches Notariat im Bischöflichen Generalvikariat eingerichtet. Das Notariat unterliegt der Verschwiegenheit und hat nur in Hinsicht auf Einträge betreffend Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung Berichtspflicht gegenüber den jeweils Personalverantwortlichen und der Bistumsleitung. Nicht aber hinsichtlich anderer Einträge im erweiterten Führungszeugnis.

### 5.5. Personalentwicklung

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in regelmäßigen Gesprächen mit den hauptamtlich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen im kirchlichen Dienst. Sofern Grenzverletzungen und/oder Fehlverhalten durch diese Personengruppen beobachtet werden, ist dieses Verhalten umgehend im Zuge eines Kritikgespräches zu thematisieren und auf den Verhaltenskodex bzw. die Verpflichtungserklärung zu verweisen. Dadurch erhält die betreffende Person die Möglichkeit ihr Verhalten zu korrigieren. Darüber hinaus wird bei hauptamtlich Mitarbeitenden das Thema Prävention und die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes in den jährlichen Mitarbeitergesprächen aufgenommen.

### 5.5.1. Aus- und Fortbildung

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu vertiefen, nehmen alle hauptberuflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen regelmäßig an Präventionsveranstaltungen teil. Ziel der Teilnahme ist es, bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst eine Haltung zu entwickeln, die den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Mittelpunkt stellt, und ein Verhalten zu trainieren, das eine Kultur des achtsamen Miteinanders umsetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

#### *Standards für Präventionsveranstaltungen*

Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden Multiplikator:innen seitens der Fachstelle für Prävention im Bischöflichen Generalvikariat qualifiziert.

Eine Gruppengröße von 8-20 Personen in einer Präsenzveranstaltung und von 10-15 Personen in einer Online-Veranstaltung haben sich bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch kaum möglich. Mehrere Gruppen können mit entsprechender personeller Besetzung parallel laufen, mit gemeinsamem Beginn und Abschluss.

Ebenso hat sich bewährt, Veranstaltungen soweit möglich multiprofessionell und im Tandem zu leiten. Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden Multiplikator:innen seitens der Fachstelle für Prävention im Bischöflichen Generalvikariat qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das Bistum Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der Veranstaltung. Die vollständige Teilnahme an einer Präventionsveranstaltung wird mit einem Zertifikat bescheinigt, aus dem hervorgeht, dass diese gemäß des Curriculums erfolgt ist.

#### *Formate von Präventionsveranstaltungen*

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

- Präsenzschulung
- Onlineschulung
- Blended Learning

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

Darüber hinaus sollen alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst zu dem Thema informiert werden, da es den Bezug zu der gemeinsam getragenen Kultur gibt.

Zur Durchführung der Präventionsveranstaltungen haben sich unterschiedliche Zeitformate bewährt, die sowohl als Präsenzschulung als auch als Online-Seminare angeboten werden.

#### **Basisschulung (1 Schulungstag):**

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

### **Leitungsschulung (1 Schulungstag):**

Wer hauptamtlich/-beruflich Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt (Leiter der Einrichtung), durchläuft zusätzlich das Leitungsmodul Prävention. Dieses umfasst einen weiteren Schulungstag und wird von den diözesanen Präventionsbeauftragten verantwortet.

### **Informationsveranstaltungen:**

Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs in Kooperation mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

### **Schulung für Ehrenamtliche:**

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die im Haus der Jugend Bitburg tätig sind und mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, nehmen ebenfalls an einer Präventionsschulung teil. Deren zeitlicher Umfang richtet sich nach dem Grad der jeweiligen Verantwortung. Diese Schulungen werden auf Basis des diözesanen Curriculums in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Kinder- und Jugendpastoral in Bitburg durchgeführt und mindestens einmal jährlich angeboten.

### **Blended Learning:**

Im Rahmen der Präventionsschulungen ist der Einsatz von Blended Learning Formen möglich, bei denen digitale und Präsenz- bzw. Onlineveranstaltungen kombiniert werden. Dabei werden elektronische Medien für die Vermittlung von Sachwissen eingesetzt, die sich der/die Teilnehmende eigenständig erarbeitet. In einem anschließenden verpflichtenden Präsenztreffen bzw. Online-Seminar stehen Fragen der Teilnehmenden, der Austausch und die Vertiefung der Thematik im Fokus. Ein an die diözesane PräV O angepasstes e-Learning wird von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt vorgehalten.

Verantwortliche für einen Arbeitsbereich sorgen dafür, dass die hier Tätigen die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei Wechsel zwischen Arbeitsfeldern sorgt der Verantwortliche/die Verantwortliche des neuen Arbeitsfeldes dafür, dass der Beschäftigte/die Beschäftigte angemessen in die Präventionsarbeit des neuen Arbeitsfeldes eingearbeitet wird, dazu gehört z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz kennen zu lernen.

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

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

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

- angemessener Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,

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

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

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

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

## 6. VERHALTENSKODEX UND VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

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 grenzachtendem, acht-samen, wertschätzenden und respektvollen Umgang verpflichten. Das Institutionelle Schutzkonzept sieht in diesem Zusammenhang für Hauptamtliche/-berufliche und Nebenamtliche/-berufliche die Unterzeichnung und Einhaltung eines Verhaltenskodexes, für Ehrenamtliche die Unterzeichnung und Einhaltung einer Verpflichtungserklärung vor.

### 6.1. Verhaltenskodex für Hauptamtliche

Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter:innen der

Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen (u.a. Haus der Jugend Bitburg) entwickelt (siehe Anhang bzw. Homepage). Seine Inhalte werden von der fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter:innen bei Dienstantritt besprochen; die Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.

## **6.2. Verpflichtungserklärung/Selbstauskunftserklärung für Ehrenamtliche**

Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit im Haus der Jugend Bitburg unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit ein zweiseitiges Dokument: die Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit und darüber hinaus die Selbstauskunftserklärung (siehe Anhang bzw. Homepage). Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärungen zwischen einer dafür zuständigen hauptberuflichen Person und der ehrenamtlich tätigen Person im Rahmen einer jährlich stattfindenden Schulung besprochen und nach Bedarf ergänzt. Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine Kopie des zweiseitigen Dokumentes verbleibt in der Einrichtung und die verantwortliche Person des Trägers dokumentiert die Unterzeichnung mit Datum auf dem Mitarbeiterbogen. Der Abschnitt Selbstauskunft (2. Seite) wird dem kirchlichen Notariat zur Dokumentation und Ablage zugesendet.

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

## **7. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE IN DER EINRICHTUNG**

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes werden Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufgezeigt. Damit wird sichergestellt, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche, andere Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, ehrenamtlich Tätige sowie alle Beschäftigten in der Einrichtung (siehe dazu auch den Flyer „Dein gutes Recht“).

Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte, ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sowie Beschäftigte im kirchlichen Dienst sollen die Möglichkeit haben, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und über potentielle Gefahren zu sprechen.

Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier.

Im Haus der Jugend Bitburg werden Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene, Erziehungsberechtigte und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen wie folgt zu einer möglichen Beschwerde angeregt:

- Infolyer oder Poster („Dein gutes Recht“) ausgelegt oder weitergegeben an die Kinder,

Jugendlichen, schutzbefohlenen Erwachsenen, Erziehungsberechtigten, ehrenamtlich Tätigen und die Mitarbeiter:innen in der Einrichtung

- Thematisierung bei Anmeldungen
- in persönlichen Gesprächen
- Thematisierung bei Workshops, Ferienfreizeiten oder Alltagsgeschehen
- bei Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.
- auf der Homepage
- Infos auf dem Digitalen Schwarzen Brett in der Einrichtung

Beschwerdemöglichkeiten im Haus der Jugend Bitburg sind:

- Reflexionsrunden
- Kummerkasten
- Beschwerdeformular auf der Homepage
- Beschwerde E-Mail
- Persönliche Ansprache der pädagogischen Fachkräfte
- Vertrauens-Ehrenamtler:in (gewählt vom HP)

Ansprechpartner:innen für alle Beschwerden im Haus der Jugend Bitburg sind die hauptamtlichen Fachkräfte. Sie nehmen die Beschwerde entgegen, überlegen mit der meldenden Person, welche nächsten Schritte nun sinnvoll sein können und weisen ggf. auf fachkompetente Beratungsmöglichkeiten hin. Sie nehmen Beschwerden konstruktiv auf – es ist ihnen ein Anliegen, Rückmeldungen und Beschwerden in ein Verbesserungsmanagement umzusetzen.

*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.

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

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

### **Weitere Anlauf- und Beratungsstellen**

Anlaufstellen im Bistum Trier:

- Kontaktperson für Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt: Frau Isabel Eckfelder (Fachstelle für Kinder- und Jugendpastoral Bitburg); isabel.eckfelder@bgv-trier.de, Tel. 06561-8938
- Lebensberatungsstelle Bitburg, sekretariat.lb.bitburg@bistum-trier.de; Tel. 06561-8987

- Kinderschutzdienst Westeifel; Tel. 06561/9671-0
- Referentin für Prävention und sexuelle Bildung Abteilung Jugend  
Ulrike Laux, ulrike.laux@bistum-trier.de; Tel. 0651-9771-207

Externe Anlaufstellen:

- Phönix Beratungsstelle der AWO, phoenix@lvsaarland.awo.org; Tel. 0681-7619685
- Kinderschutzbund Trier e.V., info@kinderschutzbund-trier.de; Tel. 0651/999366-200
- Nummer gegen Kummer
  - Kinder- und Jugendtelefon; Tel. 116 111; anonym und kostenlos
  - Elterntelefon; Tel. 0800-1110550; anonym und kostenlos

### ***Datenschutz und Datensicherheit***

Der Umgang mit den im Rahmen einer Beschwerde anvertrauten Informationen und Daten der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, ihrer Personensorgeberechtigten und weiterer Bezugspersonen ist ein sensibler Bereich. Vertrauensschutz ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Kinder oder Jugendliche den Mut fassen, sich bei uns zu beschweren und ggf. sensible Informationen preiszugeben. Ihnen steht auch bei Beschwerden das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Daten zu. Die Weitergabe von Informationen erfolgt in der Regel nur mit Zustimmung der Betroffenen. Eine Ausnahme von der Regel kann z.B. sein, wenn die Meldung einen Hinweis auf Gewalt/sexualisierte Gewalt (Kindeswohlgefährdung) beinhaltet, von der auch weitere Personen betroffen sein können.

## **8. DIENSTANWEISUNGEN UND HAUSINTERNE REGELUNGEN**

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter:innen der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen ist als Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend. Ebenso ist auch die Verpflichtungserklärung für alle ehrenamtlich Tätigen des Hauses der Jugend ein verbindliches Dokument.

Diese Dokumente sind neben den Grundsätzen der Kultur der Achtsamkeit die Grundlage unseres Handelns und werden im Rahmen der Angebote, Veranstaltungen und Ferienfreizeiten des Hauses der Jugend berücksichtigt.

Uns ist es wichtig, ein sicherer Ort für alle Kinder, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen zu sein und deren Grenzen zu achten.

*Grundlegende Regeln und Absprachen sind:*

### **Sprache, Wortwahl, Kleidung:**

- Wir achten auf angemessene Kleidung in jeglicher Situation.
- Leiter:innen sind Vorbild hinsichtlich Kleidung, Sprache und Wortwahl.



- Jemandem Komplimente zu machen ist in Ordnung, sofern sie frei von „anzüglicher und sexualisierter“ Wortwahl sind.
- Die Leiter:innen/Verantwortlichen sprechen in Gegenwart der Teilnehmer:innen nicht über Intimes oder Sexuelles aus ihrem Privatleben miteinander.
- Wortwahl und Sprache zeigen Respekt, Höflichkeit und ggf. Dankbarkeit.
- Mit Kindern und Jugendlichen wird immer „auf Augenhöhe“ gesprochen, womit Respekt ausgedrückt wird.
- Teilnehmer:innen und deren Anliegen werden ernst genommen, ohne dass die Leitungsrolle und Vorbildfunktion dabei aufgegeben wird.

### **Nähe und Distanz:**

- Jeder und jede wird in seinen eigenen persönlichen Grenzen von Nähe und Distanz respektiert. Dies gilt für Kinder und Jugendliche, ebenso wie für Erwachsene, Leiter:innen und Betreuer:innen.
- Das Bedürfnis nach Nähe ist immer freiwillig, der Wunsch nach Distanz wird immer respektiert.
- Sofern körperliche Berührung nötig erscheint (Erste Hilfe, Trösten, Pflegesituationen), fragen Betreuer:innen immer zuerst nach, ob Nähe oder Berührung erlaubt ist. Die betroffene Person entscheidet.
- In Bezug auf besondere Angebote und Spiele wird das Bedürfnis aller Teilnehmer:innen nach Distanz und Schutz respektiert und gewahrt.
- Eins-zu-Eins-Betreuung durch einen Betreuer/eine Betreuerin wird möglichst gemieden, z.B. werden Türen offen gehalten, wenn ein Betreuer/eine Betreuerin alleine mit einem Kind ist (z.B. Erste-Hilfe).
- In Bezug auf Besprechungen wird in Räumen darauf geachtet, dass eine angemessene räumliche/körperliche Distanz möglich ist.
- Räume werden so gestaltet und eingerichtet, dass sich niemand eingeengt, sondern willkommen und wohl fühlt.
- Informationen über unbekannte Angebote fördern Vertrauen.
- Die Leitungspersonen und Betreuer:innen machen sich gegenseitig darauf aufmerksam, wenn sich das Verhältnis zwischen Betreuer:innen und Teilnehmer:innen hin zu größerer Nähe verschiebt, so dass Irritationen in der Gruppe entstehen.
- Betreuer:innen schützen Kinder und Jugendliche voreinander vom Gruppenzwang.

### **Geschenke:**

- Kleine Geschenke bei Spielen werden so verteilt, dass nicht der Eindruck entsteht, jemand würde bevorzugt oder benachteiligt.
- Kleine Geschenke von Teilnehmer:innen an Betreuer:innen werden in begrenztem Maße angenommen.
- Betreuer:innen lassen sich nicht vom Taschengeld der Teilnehmer:innen etwas kaufen oder schenken.
- Betreuer:innen kaufen einzelnen Kindern nicht privat etwas, um Bevorzugungen zu vermeiden.
- Um den Eindruck einer Bevorzugung vor Anderen zu vermeiden, werden private Kleidung und Gegenstände der Betreuer:innen nicht an Teilnehmer:innen ausgeliehen.

### **Ausflüge und Ferienfreizeiten (mit/ohne Übernachtung):**

- Die Teilnehmer:innen sind bei Ausflügen immer mindestens zu dritt unterwegs.  
Dies geschieht in Absprache mit den Erziehungsberechtigten.
- Je nach Situation und Alter begleiten Betreuer:innen Kinder und Jugendliche bei Ausflügen.
- Betreuer:innen zeigen Interesse an dem, was die Teilnehmer:innen erlebt haben, um auf schlechte Erlebnisse eingehen zu können.
- Es gibt klare Regeln für die getrennte Nutzung der Sanitärräume für Betreuer:innen und Teilnehmer:innen.
- Es gibt klare Regeln für die (getrennte) Nutzung und das Betreten der Schlafräume der Teilnehmer:innen und Betreuer:innen.

### **Umgang mit Fotos und Social Media:**

- Vereinbarungen über die Erstellung und Veröffentlichung von Fotos werden schriftlich auf der Personenkarte/Anmeldung getroffen.
- Über den gesetzlichen Datenschutz hinaus, vereinbart das Betreuer:innen-Team klare Regeln im Umgang mit Fotos, die während der Veranstaltung gemacht werden.
- Niemand wird genötigt ein Foto von sich machen zu lassen, auch nicht in der Gruppe.
- Beim Fotografieren oder Filmen wird immer die persönliche Grenze beachtet.  
Es gilt ein respektvoller und sensibler Umgang beim Filmen oder Fotografieren miteinander.
- Es gibt klare Regeln und Absprachen für die Veröffentlichung von Fotos und Beiträgen (z.B. in sozialen Netzwerken)

### **Konsequenzen:**

- Alle Teilnehmer:innen werden bei der Festlegung von Gruppenregeln und deren Befolgung integriert und bestimmen mit.
- Ein Regelverstoß/Fehlverhalten sowie die daraus folgende, angemessene Konsequenz werden möglichst zeitnah, klar und eindeutig benannt und ggf. erklärt.
- Angekündigte Konsequenzen sind zeitnah umzusetzen. Werden sie nicht umgesetzt, muss dies nachvollziehbar und transparent sein.
- Das Leitungs- und Betreuungsteam ist sich einig über Konsequenzen und wendet sie möglichst gleich an. Auch die Nichteinhaltung einer Regel wird immer im Team besprochen.
- Bei Nichteinhaltung der Gruppenregeln durch einzelne Teilnehmer:innen oder Betreuer:innen gibt es keine Konsequenzen, die die gesamte Gruppe betreffen.
- Der Entzug von Schlaf und Nahrung kann niemals eine Konsequenz sein.
- Niemand wird körperlich eingeschränkt oder zu etwas gezwungen.
- Die Privatsphäre und die persönlichen Gegenstände werden respektiert.

## 9. QUALITÄTSMANAGEMENT

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

Um diesen Prozess gewährleisten zu können, stehen auf der Ebene der Visitationsbezirke Fachkräfte für Prävention und sexuelle Bildung (kurz: Präventionsfachkraft) zur Verfügung. Diese sind zudem Ansprechpersonen für die Präventionsbeauftragten des Bistums Trier.

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.

Für das Haus der Jugend als Einrichtung des Bistums Trier im Visitationsbezirk Trier ist Frau Isabel Eckfelder (Fachstelle für Kinder- und Jugendpastoral Bitburg) als Präventionsfachkraft zuständig.

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

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

Gleichzeitig hat das Haus der Jugend Bitburg Torsten Hauer als Ansprechperson vor Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Sie ist vernetzt mit der zuständigen Präventionsfachkraft auf Visitationsbezirksebene und wird von dieser bei der Umsetzung nachfolgender Aufgaben unterstützt.

Torsten Hauer übernimmt in der Einrichtung folgende Aufgaben:

- Sie\*Er kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie\*Er hält das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der Einrichtung lebendig.
- Sie\*Er unterstützt die Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der Einrichtung.
- Sie\*Er benennt aus fachlicher Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.

## 10. INTERVENTIONSPLAN UND NACHSORGE

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

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

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

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


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

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

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

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

Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit steht der Schutz der betroffenen Personen, denen frühzeitig



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

## GLOSSAR

**Prävention** in diesem Institutionellen Schutzkonzept meint alle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. (vgl. Kirchliches Amtsblatt Bistum Trier (KA) 2020 Nr. 3 1.1)

**Beschäftigte im kirchlichen Dienst** sind Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige, Kirchenbeamte:innen, Arbeitnehmer:innen, zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant:innen, Leiharbeitnehmer:innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer:innen. Für sie alle gilt die Rahmenordnung. Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger:innen im kirchlichen Bereich gilt diese Rahmenordnung entsprechend. (vgl. KA 2020 Nr. 3 1.2)

Der **Verhaltenskodex** für Beschäftigte im kirchlichen Dienst regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. (vgl. KA 2020 Nr. 3 3.2)

Die **Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Trier** ist vergleichbar mit dem Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst. Die Verpflichtungserklärung gilt für ehrenamtlich Tätige und wird von diesen zu Beginn ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unterzeichnet.

Die **geschulte Person** steht für Präventionsfragen zur Verfügung und berät und unterstützt bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes. (vgl. KA 2020 Nr. 3 3.5) Jeder personenführende Bereich, jede Einrichtung oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen wird eine Person für die Dauer von 5 Jahren ernannt (vgl. KA 2021 Nr. 145 1.8). In der Abteilung Jugend werden diese **„geschulte Fachkraft“** genannt.

**Multiplikator:innen** wurden von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Durchführung von Präventionsschulungen ausgebildet. (vgl. KA 2021 Nr. 145 3.1). Ihnen allein obliegt die Durchführung von Präventionsschulungen im Bistum Trier.

**Insoweit erfahrene Fachkraft** ist in Deutschland die gesetzlich gem. § 8a und § 8b SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Fachperson zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung

**Übergriffe** im Sinne dieses Konzeptes sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren oft aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, z.B. Verängstigungen, Drohungen, Beschimpfungen, Schläge, Festhalten, Stalking usw.

**Sexualisierte Gewalt** – oft als sexueller Missbrauch bezeichnet – ist gegeben, wenn eine andere Per-

son ohne ihre Zustimmung als Objekt zur eigenen sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird. Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.

**Grenzverletzungen** sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar, etwa durch eine Entschuldigung. Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben.

Während in das „normale“ Führungszeugnis bestimmte, minder schwere Verurteilungen nicht eingetragen werden, steht im **erweiterten Führungszeugnis** jede Verurteilung wegen einer Sexualstraftat oder einer Straftat gegen die persönliche Freiheit. Das erweiterte Führungszeugnis wird sehr häufig gemäß § 72a SGB VIII zur Prüfung der persönlichen Eignung von Menschen benötigt wird, die in ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Minderjährigen in Kontakt kommen.

**Kontaktpersonen** sind eine erste Anlaufstelle für alle in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit, wenn es um Grenzverletzungen und Verdachtsmomente bei sexualisierter Gewalt geht.

Anhang (wird nach Fertigstellung des ISK noch ergänzt)

- Präventionsordnung der DBK und Ausführungsbestimmungen des Bistum Trier; Link <https://www.praevention.bistum-trier.de/hilfe-informationen/rahmenordnung-ordnung-praevention/>
- Flyer Dein gutes Recht; Link
- Beschwerdeformular (Du/Sie)
- Risikoanalyse (Fragebogen o.ä.)
- Konkrete Maßnahmen/Umsetzung in Folge der Risiko- und Potenzialanalyse  
z.B. Einbau neuer, hellerer Lampen im Keller mit Bewegungsmelder  
z.B. Einrichtung Beschwerdewege

.....

- Schaubilder
- Organigramm

Ablauf bei Eingang einer Meldung

Überblick wer macht was- wer heißt wie

## FRAGEBOGEN FÜR TEILNEHMER:INNEN

Toll, dass du dir Zeit nimmst, diesen Fragebogen auszufüllen. Uns ist es wichtig, dass du dich bei uns wohl und sicher fühlst. Wir wollen nicht wissen, wer was geschrieben hat, sind aber dankbar, wenn du die Fragen ehrlich und genau beantwortest und den Zettel dann wieder im Haus der Jugend abgibst. DANKE!

Solltest du Fragen beim Ausfüllen haben, kann dir bestimmt ein Erwachsener weiterhelfen.

Ich bin  ein Mädchen  ein Junge  divers

Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt.

### Welche Schule besuchst du?

- Grundschule
- Förderschule
- Orientierungsstufe
- Realschule+ (Berufsreife)
- Realschule+ (Sekundarabschluss I)
- Gymnasium
- Ich mache eine Ausbildung
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

### Wie oft kommst du ins Haus der Jugend Bitburg?

- wöchentlich  mehrmals im Monat  nur in den Ferien

### Seit wann nimmst du an Angeboten teil?

- weniger als 1 Jahr  1-3 Jahre  mehr als 3 Jahre

### An welchen Angeboten nimmst du teil? (Hier darfst du mehrere Antworten ankreuzen)

- AG´s (Kindertreff/Youngstar-Treff/Teenietreff/Rollenspiel AG)
- BAG
- Kurse (Inlinekurs/Medien-Kompetenz-Kurs/...)
- Ganztagsschul-Angebote
- Ferienangebote (Tagesfahrten/Ausflüge/Übernachtungen/Freizeiten...)
- House-Café
- Veranstaltungen
- Angebote der Mobilen Jugendarbeit



**Stimmen die folgenden Aussagen zum Haus der Jugend?**

**Kreuze in jeder Zeile an, was am ehesten für dich zutrifft:**

	stimmt genau	teils/teils	stimmt nicht	Ich weiß nicht
1 Ich komme gerne zu Angeboten.				
2 Ich fühle mich wohl.				
3 Ich habe hier schöne Erlebnisse.				
4 Die Betreuerinnen und Betreuer passen gut auf mich auf. Ich fühle mich sicher.				
5 Die Betreuerinnen und Betreuer stellen sich am Anfang von Angeboten und Ferienmaßnahmen vor.				
6 Ich mag die Betreuerinnen und Betreuer.				
7 Ich finde die Stimmung unter den Betreuerinnen und Betreuern gut.				
8 Ich kann hier mitentscheiden.				
9 Ich kann selbst entscheiden, was ich machen möchte.				
10 Wenn ich etwas nicht möchte, darf ich das offen sagen und dann etwas anderes machen.				
11 Wenn ich etwas sage, hören mir die anderen zu.				
12 Meine Meinung wird ernst genommen.				
13 Die Kinder helfen sich hier gegenseitig.				
14 Ich habe im HdJ neue Freunde/Freundinnen gefunden.				
15 Ich weiß immer was ich machen/spielen kann.				
16 Ich habe genug Zeit, um mich auszuruhen.				
17 Ich fühle mich sicher, wenn ich im Haus der Jugend-Bus oder im Auto einer Betreuerin/eines Betreuers mitfahre.				
18 Bei Ferienangeboten habe ich viel Spaß.				
19 Bei Übernachtungen fühle ich mich wohl und sicher.				
20 Bei 1. Hilfe-Maßnahmen fühle ich mich gut versorgt.				
21 Der Umgang in Pflegesituationen ist respektvoll. (z.B. Begleitung zur Toilette, Hilfe beim Duschen, etc.)				
1 Ich hatte hier auch schon blöde Erlebnisse.				
2 Es gibt viel Ärger und Streit unter den Kindern.				
3 Ich langweile mich hier.				
4 Ich habe mich manchmal alleine/einsam gefühlt.				

Ist dir schon einmal etwas passiert, was dir unangenehm war oder was du doof fandest?

- Ja       Nein

Wenn ja, was? Wurde dir dann geholfen?:

---

---

---

---

---

Gibt es Räume oder Orte (im Haus der Jugend/bei Ferienfreizeiten) in denen du dich unwohl fühlst oder die du unheimlich findest?

- Ja       Nein

Wenn ja, welche und was ist der Grund dafür?:

---

---

---

---

---

Weißt du zu wem du gehen kannst, wenn du Hilfe brauchst?

- Ja       Nein

Weißt du bei wem und wie du dich beschweren kannst, wenn dir etwas nicht gefällt oder jemand blöd zu dir war?

- Ja       Nein

Falls ja:

So kann ich mich beschweren:

---

---

---

---

---

So würde ich mich gerne beschweren können. Das fände ich besser:

---

---

---

---

Wenn wir schon einmal dabei sind: Worüber möchtest du dich gerne einmal beschweren? Was findest du nicht gut?

---

---

---

---

Wobei darfst du im Haus der Jugend/bei Angeboten mitentscheiden? Wobei würdest du gerne mehr mitentscheiden können?

---

---

---

---

Was ich euch immer mal sagen wollte/Was ich noch loswerden möchte:

---

---

---

---

Vielen Dank für deine Rückmeldung !

# FRAGEBOGEN FÜR ELTERN

Liebe Eltern,

herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, diesen Fragebogen auszufüllen und uns somit bei der Erstellung unseres Schutzkonzeptes unterstützen.

Wenn Sie zu einer Frage keine Aussagen oder Angaben machen können oder möchten, lassen Sie die Antwort offen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

**Mein Kind ist:** \_\_\_\_\_ Jahre alt, weiblich/männlich/divers  
und besucht im Haus der Jugend folgende Angebote.

- Kindertreff
- Teenietreff
- BAG
- Rollenspiel AG
- Youngstar Treff
- Ferienangebote
- Ganztagsschulangebote
- Kurse/ Aktionen/ Veranstaltungen
- Angebote der Mobilen Jugendarbeit
- ist als ehrenamtliche Mitarbeiterin:innen tätig

**Wie wurden Sie auf unsere Einrichtung aufmerksam?**

(Mehrfachnennungen sind möglich)

- durch unsere Werbung
- durch andere Eltern
- durch andere Kinder / Jugendliche
- durch die eigene Erfahrung in unserer Einrichtung
- sonstiges \_\_\_\_\_

**Warum melden Sie ihr Kind / ihre Kinder bei uns an?**

- Weil wir den Betreuungsbedarf haben.
- Weil uns die pädagogische Arbeit der Einrichtung zusagt.
- Weil das Haus der Jugend eine günstige Versorgung bietet.
- Weil uns das Konzept der Einrichtung zusagt.
- sonstiges \_\_\_\_\_

Wie schätzen Sie die Kommunikation und den Informationsfluss ein?

(Schulnoten 1= sehr gut, 2= gut, 3= befriedigend, 4= ausreichend, 5= mangelhaft, 6= ungenügend)

Wie zufrieden sind Sie mit den Informationen zu unseren Angeboten / Ferienmaßnahmen (Flyer, Elternabend, Werbung...)?

- 1       2       3       4       5       6

Wie zufrieden sind Sie mit unserer Erreichbarkeit?

- 1       2       3       4       5       6

Wir legen Wert auf eine vertrauensvolle, kommunikative Zusammenarbeit mit ihnen als Eltern. Wie wird dies in ihren Augen erfüllt?

- 1       2       3       4       5       6

Wie empfinden Sie die Kommunikation .....zwischen Team und Eltern?

- 1       2       3       4       5       6

.....zwischen den Haupt-,und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern

- 1       2       3       4       5       6

Haben Sie schon einmal Kritik, Anmerkungen und Wünsche bei unseren Mitarbeitern:innen angebracht?

- ja  
 nein

Wenn Sie ja angekreuzt haben, wurde Ihnen hierbei weiter geholfen?

- ja  
 nein

Wurde Ihr Feedback ernst genommen?

- ja  
 nein

Möglichkeit für Ihre persönlichen Anmerkungen zum Thema Kommunikation und Informationsfluss:

---

---

---

---

---

---

---

Wie empfinden Sie die Atmosphäre bei unseren Angeboten?

(jeweils ein Kreuz in jeder Zeile)

1	2	3	4
immer entspannt	überwiegend entspannt	manchmal angespannt	immer angespannt
immer offen, aufgeschlossen	überwiegend offen, aufgeschlossen	manchmal verkrampft, unzugänglich	immer verkrampft, wirkt verfahren
immer herzlich warm und ernst genommen	überwiegend herzlich warm und ernst genommen	manchmal herzlich warm und ernst genommen	immer unfreundlich und man nimmt mich nicht ernst
Mein Kind fühlt sich immer ernst genommen	Mein Kind fühlt sich überwiegend ernst genommen	Mein Kind fühlt sich manchmal ernstgenommen	Mein Kind fühlt sich nie ernst genommen
Der Umgang ist immer gewaltfrei	Der Umgang ist überwiegend gewaltfrei	Der Umgang ist manchmal gewaltfrei	Der Umgang ist nie gewaltfrei
Die Kommunikation ist immer gewaltfrei	Die Kommunikation ist überwiegend gewaltfrei	Die Kommunikation ist manchmal gewaltfrei	Die Kommunikation ist nie gewaltfrei

Möglichkeit für persönliche Anmerkungen:

---



---



---



---

Bitte bewerten Sie unsere Arbeit der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern:innen (Schulnoten 1= sehr gut, 2= gut, 3= befriedigend, 4= ausreichend, 5= mangelhaft, 6= ungenügend)

Wie nehmen Sie die Zusammenarbeit mit dem hauptamtlichen Team wahr?

1       2       3       4       5       6

Wie nehmen Sie die Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen wahr?

1       2       3       4       5       6

Wie ist der Umgang untereinander?

1       2       3       4       5       6

Wie bewerten Sie das fachliche Auftreten des Teams Ihnen gegenüber?

1       2       3       4       5       6

Wie bewerten Sie das professionelle Auftreten des Team im Bereich der Kommunikation Ihnen gegenüber?

1       2       3       4       5       6

Welche Erwartungen haben Sie als Eltern an uns Mitarbeiter:innen (hauptamtlich, ehrenamtlich) und werden diese für Sie erfüllt?

---

---

---

Wie schätzen Sie das Wohlbefinden Ihres Kindes / ihrer Kinder bei uns in der Einrichtung ein?

---

---

---

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen der Prävention zur sexualisierten Gewalt mit ja / nein:

Ist Ihnen klar, dass alle Mitarbeiter:innen der Einrichtung unterschiedliche Präventionsschulungen mitmachen und sich stetig mit dieser Thematik auseinandersetzen?

- ja
- nein

Kennen Sie die Präventionsarbeit unserer Einrichtung?

- ja
- nein

Sind Ihnen als Eltern unsere Regeln der Präventionsmaßnahmen bei unseren Angeboten bekannt?

- ja
- nein

Ist Ihnen bewusst, dass alle Mitarbeiter:innen einen Verhaltenskodex unterschreiben müssen und ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen?

- ja
- nein

Kennen Sie den Träger unserer Einrichtung?

- ja
- nein

Wissen Sie, dass das Thema Prävention in unserer Konzeption und in den Leitlinien des Bistums verankert ist?

- ja
- nein

Wünschen Sie sich zum Thema Prävention und zu unseren Maßnahmen mehr Informationen?

- ja
- nein

Sehen Sie in unserer Einrichtung Gefahrenquellen?

- ja
- nein

Wenn Sie Gefahrenquellen in unserer Einrichtung sehen, wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie diese hier kurz erläutern könnten:

---

---

---

Wenn Sie zu den ja / nein Fragen oben, noch eine Erläuterung abgeben möchten, dürfen Sie dies hier gerne tun:

---

---

---

Welche Fragen / Anregungen und Wünsche haben Sie für uns und unsere Arbeit?

---

---

---

---

Wir möchten uns ganz herzlich bei Ihnen bedanken, dass Sie unsere Arbeit auch auf diesem Weg unterstützt haben und somit einen sehr wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Arbeit geleistet haben.

HERZLICHEN DANK!



# Fragebogen für Mitarbeitende

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

herzlichen Dank, dass du dir die Zeit nimmst, diesen Fragebogen auszufüllen und uns somit bei der Erstellung unseres Schutzkonzeptes unterstützt.

Wenn du zu einer Frage keine Aussagen oder Angaben machen kannst oder möchtest, lass die Antwort einfach offen.

Vielen Dank für deine Unterstützung!

## Allgemeines:

1. Ich bin

- hauptamtliche:r Mitarbeiter:in
- ehrenamtliche:r Mitarbeiter:in
- FSJler:in
- Praktikant:in

2. Ich bin  männlich  weiblich  divers

3. Ich bin bei folgenden Angeboten als Mitarbeiter:in dabei: (Mehrfachnennung möglich)

- AG- Angebote (Teenietreff, Kindertreff, Youngstar-Treff, Rollenspiel-AG)
- BAG
- Ferienangebote ohne Übernachtung
- Ferienangebote mit Übernachtung
- Veranstaltungen, Aktionen (z.B. Konzerte, Flohmarkt)

## Kommunikation:

4. Bitte kreuze hier an, wie stark die jeweilige Aussage auf dich zutrifft:

	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich kenne alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen.					
Es gibt einen regelmäßigen Austausch zwischen den Hauptamtlichen.					
Es gibt einen regelmäßigen Austausch unter den Ehrenamtlichen.					
Es gibt einen regelmäßigen Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.					
Wenn ich Fragen habe, wird mir weitergeholfen.					

	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Meine Meinung wird hier geschätzt.					
Meine Sorgen werden ernst genommen.					
Ich kann jederzeit meine Meinung sagen.					
Der Umgang unter den Hauptamtlichen ist respektvoll.					
Der Umgang unter den Ehrenamtlichen ist respektvoll.					
Der Umgang der Hauptamtlichen mit den Ehrenamtlichen ist respektvoll.					
Der Umgang der Hauptamtlichen mit den Teilnehmer:innen ist respektvoll.					
Der Umgang der Ehrenamtlichen mit den Teilnehmer:innen ist respektvoll.					
Die Kommunikation von Hauptamtlichen mit Eltern ist gut.					
Die Kommunikation von Ehrenamtlichen mit den Eltern ist gut.					
Es gibt Mitarbeitende, denen ich alles anvertrauen kann.					
Fehler machen ist hier erlaubt.					
Unter den Mitarbeiter:innen wird sexualisierte Sprache verwendet.					
Unter den Teilnehmer:innen wird sexualisierte Sprache verwendet.					
Zwischen Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen wird sexualisierte Sprache verwendet.					

5. Gab es schon mal eine Situation, in der du dich nicht ernstgenommen gefühlt hast oder du das Gefühl hattest, man hört dir nicht zu?

ja       nein

5.1. Wenn ja: Was war das für eine Situation und was hätte aus deiner Sicht besser laufen können?

---



---



---



---

6. Gibt es „informelle Strukturen“ oder „ungeschriebene Gesetze“ in der Einrichtung?

nein       ja,:

---



---

6.1. Inwiefern halten diese jemanden davon ab, sich frei zu äußern?

---



---

Ansprechpartner:innen / Beschwerdewege:

7. Bitte kreuze hier an, wie stark die jeweilige Aussage auf dich zutrifft:

	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich kann jederzeit Kritik anbringen.					
Ich weiß an wen ich mich wenden kann, wenn ich ein Problem habe.					
Mir wird bei Problemen weitergeholfen.					
Ich kann mich über jede:n Mitarbeiter:in beschweren, wenn diese:r sich nicht richtig verhält, oder wenn etwas nicht gut läuft.					
Ich kann mich auch über die Hauptamtlichen und die Leitung beschweren.					
Ich wünsche mir eine externe Person, an die ich mich wenden kann, wenn es Probleme unter den Mitarbeitenden gibt.					
Ich wünsche mir eine externe Person, an die ich mich wenden kann, wenn ich den Verdacht habe, dass ein:e Mitarbeiter:in sich nicht richtig verhält.					
Ich weiß an wen ich mich wenden muss, wenn ich den Verdacht habe, dass ein sexueller Übergriff passiert ist.					

8. Gibt es noch etwas zu diesem Fragenblock, dass du sagen oder fragen möchtest? Dann hast du hier Platz dazu:

---



---



---

Gefährdungsmomente:

9. Hast du dich in einer der folgenden Betreuungs-Situationen schon einmal unwohl gefühlt?

1:1 Betreuung

- ja
- nein

Angebot mit einer Gruppe, die ich allein betreut habe

- ja
- nein

Angebot mit einer Gruppe mit mehreren Betreuer:innen

- ja
- nein

Übernachtungssituation

- ja
- nein

Transport im Bus

- ja
- nein

Transport im Privaten PKW

- ja
- nein

Pflegesituation

- ja
- nein

Abholen der Teilnehmer:innen

- ja
- nein

Erste-Hilfe-Situation

- ja
- nein

Sonstige Situation:

---

---

---

9.1 Falls du bei einer Situation Ja angegeben hast: Was hat die Situation unangenehm gemacht? Was hätte besser laufen können?

---

---

---

---

9.2 Was könnten wir in der Vorbereitung und bei Fortbildungen verbessern, damit diese Situation/en für dich angenehmer wird/ werden?

---

---

---

---

10. Gab es schon mal einen Moment, in der die privaten Grenzen einer Person nicht beachtet wurden?

- ja
- nein

10.1. Wenn ja: Konntest Du diese Situation melden?

- ja
- nein

10.2. Was war das für eine Situation? Wie wurde sie gelöst?

---

---

---

---

11. Gibt es Räume im Haus der Jugend, auf Ferienfreizeiten oder bei anderen Angeboten, die Risiken bergen? (z.B. dunkle Orte, nicht einsehbare Orte...)

- nein
- ja,:

---

---

---

---

Regeln und Diverses:

12. Bitte kreuze hier an, wie stark die jeweilige Aussage auf dich zutrifft:

	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich habe an der Präventionsschulung teilgenommen.					
Ich kenne den Verhaltenskodex/ die Verpflichtungserklärung.					
Ich beachte den Verhaltenskodex/ die Verpflichtungserklärung.					
Es gibt klare Vorgehensweisen bei Regelbrüchen.					
Ich kann bei der Gestaltung der Angebote mitbestimmen.					
Ich kann bei den Regeln im HdJ mitbestimmen.					
Es gibt klare Regeln für den Umgang mit persönlichen Daten.					
Es gibt klare Regeln für den Umgang mit Bildern von Betreuer:innen und Teilnehmer:innen.					
Der Kinderschutz hat einen hohen Stellenwert im Haus der Jugend.					
Ich wünsche mir mehr Anleitung bei der Arbeit mit den Teilnehmer:innen.					

Abschließende Fragen:

13. Gibt es Themen zu denen du dir mehr Infos/ Schulungen/Fortbildungen wünschst?

nein     ja,:

---



---



---

14. Welche Angebote für Ehrenamtliche wünschst du dir?

---



---



---



---

15. Hier kannst du uns sagen, wenn dir noch etwas auf dem Herzen liegt, was immer du noch loswerden möchtest.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Herzlichen Dank für die Teilnahme und deine Mitarbeit!

Flyer "Dein gutes Recht"

Link: [https://www.hdj-bitburg.de/wp-content/uploads/2022/06/dein\\_gutes\\_recht\\_hochformat.pdf](https://www.hdj-bitburg.de/wp-content/uploads/2022/06/dein_gutes_recht_hochformat.pdf)

Verhaltenskodex für Hauptamtliche

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

Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche

Link: [https://bdkj-trier.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Praevention/BGV\\_Verpflichtungserklaerung\\_1217\\_low.pdf](https://bdkj-trier.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Praevention/BGV_Verpflichtungserklaerung_1217_low.pdf)



## HAUS DER JUGEND BITBURG

Rathausplatz 6 • 54634 Bitburg • Fon 06561 7809 • Fax 4377  
email: [info@hdj-bitburg.de](mailto:info@hdj-bitburg.de) • web: [www.hdj-bitburg.de](http://www.hdj-bitburg.de)

### Öffnungszeiten:

Montag	9.00 bis 19.00 Uhr
Dienstag	9.00 bis 19.00 Uhr
Mittwoch	9.00 bis 19.00 Uhr
Freitag	9.00 bis 18.00 Uhr