

Plan für mehr Schutz im Bischöflichen Generalvikariat Trier*

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

Das heißt: Das Schutzkonzept entfaltet für hauptamtliche Mitarbeitende erst dann Wirkung, wenn die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (KODA) die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen beschlossen hat und die Bestimmungen des Schutzkonzeptes mit den Regelungen der KODA übereinstimmen.

Inhalt

Vorwort.....	3
Wo gilt der Plan für mehr Schutz?	4
Was wollen wir erreichen?	4
Vorgehensweise	5
Wie ist unsere Situation?	5
Wie haben wir unseren Plan erstellt?	5
Ergebnisse der Fragebögen	5
Welche Lösungen gibt es?	6
Die einzelnen Bausteine	7
Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden, Ausbildung und Fortbildung.....	7
für Hauptamtliche:	7
Ehrenamtliche und freiberufliche Mitarbeitende	8
Personalentwicklung	9
Ausbildung und Fortbildung der Mitarbeitenden	9
Verhaltenskodex und Verpflichtungs-Erklärung.....	9
Beratung und Beschwerde	11
Wo kann ich mich beschweren?.....	11
Was passiert mit einer Beschwerde?	11
Was mache ich bei Übergriffen oder sexualisierter Gewalt?	12
Wo kann ich mich beraten lassen?.....	13
Regeln in unserem Haus	13
Qualitäts-Management	14
Die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	14
Die Interventions-Beauftragte.....	14
Interventions-Plan und Nachsorge.....	15
Anhang	15
1. Erweitertes Führungszeugnis	15
2. Verpflichtungs-Erklärung und Selbstauskunft	16
3. Schulungen zur Vorbeugung	17
Schulungen zur Vorbeugung (1.9)	17
Pflicht-Schulungen (1.9.1)	18
Information über Vorbeugung (1.9.2)	18
eLearning (1.9.3)	18
Weitere Schulungen (1.9.4).....	19

Interventions-Plan	19
Beratung in einer Lebensberatungs-Stelle	19
Wo finden Sie eine Lebensberatungs-Stelle im Bistum?.....	20
Wer zahlt die Fahrtkosten?	20
Wer erfährt von dem Gespräch?	20

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bischöflichen Generalvikariat,

viele Bereiche in unserem Bistum erstellen zurzeit Pläne für mehr Schutz. Alle Pfarreien und Einrichtungen machen mit. Als Bischöfliche Verwaltung müssen wir ein Vorbild sein. Darum machen auch wir einen Plan für mehr Schutz in unserer Einrichtung.

Das Ziel solcher Pläne ist mehr Achtsamkeit. Wir respektieren unsere Mitmenschen. Wir achten auf uns selbst und denken über unser Verhalten nach. Mit den Mitarbeitenden und schutzbedürftigen Menschen gehen wir behutsam und wertschätzend um. Achtsamkeit bedeutet in unseren Einrichtungen und Gemeinschaften: Der Schutz vor Grenzverletzung ist klar geregelt und alle kennen und beachten ihn. Grenzverletzung heißt: „Jemand tritt Ihnen unabsichtlich körperlich oder seelisch zu nahe“. Jede Person hat ihre eigenen Grenzen. Darum müssen wir besonders feinfühlig sein.

Im Herbst 2022 konnten Mitarbeitende im Bischöflichen Generalvikariat (BGV) ihre Gedanken und Erwartungen mitteilen. Dazu hatte die Fachstelle Prävention eingeladen. Prävention bedeutet „Vorbeugung“. Die Fachstelle kümmert sich darum. Ich danke allen, die an diesem Plan mitgearbeitet haben: allen Mitarbeitenden und besonders den Auszubildenden für ihr Mitdenken. Es gibt ein großes Interesse am Thema Vorbeugung und Unterstützung. Wir wollen uns in unserer Behörde mit dem Thema befassen und sensibel und wachsam miteinander umgehen.

Ich danke insbesondere der Arbeitsgruppe, die den Plan erstellt hat: Angela Dieterich, Sarah Schmitz, Dr. Klaus-Gerd Eich und Stefan Simon.

Der Plan soll allen Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen eine

sichere Arbeit und ein sicheres Leben ermöglichen. Dazu wollen wir beitragen. Vielen Dank, dass Sie mitmachen!

Dr. Ulrich von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Wo gilt der Plan für mehr Schutz?

Dieser Plan gilt persönlich und räumlich für alle Mitarbeitenden im BGV und die angeschlossenen Dienststellen. Die Mitarbeitenden in den Einrichtungen des Bistums Trier und das pastorale Personal haben eigene Pläne für mehr Schutz.

Was wollen wir erreichen?

Wir wollen sexualisierte Gewalt verhindern, sofern es uns möglich ist. Die Erklärung von sexualisierter Gewalt steht in der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz von 2019. Wir wollen, dass alle achtsam und respektvoll miteinander umgehen.

Jede sexuelle Grenzüberschreitung und sexueller Missbrauch sind Gewalttaten und Missbrauch von Macht. Sexueller Missbrauch ist eine Straftat. Und einer der schwersten Angriffe auf die Würde und Unversehrtheit eines Menschen. Als kirchlicher Arbeitgeber ist es uns wichtig, dass die Würde und Unversehrtheit aller Menschen sicher ist. Hier hat Gewalt keinen Platz!

In unserem Plan stehen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. Mit den Maßnahmen legen wir klare Regeln fest. Diese können wir kontrollieren. Alle müssen sich an die Maßnahmen halten.

In unserem Plan stehen die Regeln für ein achtsames Miteinander. So können unsere Mitarbeitenden andere Menschen unterstützen und ihnen Sicherheit geben: den Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen, die bei uns arbeiten, unsere Arbeit unterstützen oder uns in unserer Einrichtung besuchen. Unser Plan hat das Ziel, ein gutes Arbeitsumfeld zu fördern. Mit Respekt, Achtsamkeit und dem Achten von Grenzen.

Vorgehensweise

Wie ist unsere Situation?

Im BGV haben wir an vielen Stellen Kontakt zu Minderjährigen, zum Beispiel zu Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten. Diese Jugendlichen sind in unserem Haus unterwegs und bei Festen dabei. Wir treffen sie, auch wenn wir nicht zusammenarbeiten.

Darüber hinaus kommen die Grundschülerinnen und Grundschüler der katholischen Grundschule zum Mittagessen in die BGV-Cafeteria. Sie benutzen die Flure und die Toiletten im Gebäude E.

Wie haben wir unseren Plan erstellt?

Ein Plan muss genau zum Einsatzort passen. Darum haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet. Sie hat überlegt, wie wir den Plan für mehr Schutz entwickeln und umsetzen.

- Zuerst hat die Arbeitsgruppe Fragebögen erstellt. Mit den Fragebögen wollen wir erfahren, welche Risiken es gibt und wie wir unsere Situation verbessern können.
- Danach haben wir alle Mitarbeitenden des BGV über den Plan für mehr Schutz informiert. Es gab sechs Veranstaltungen im Internet zum Thema Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. Nach den Veranstaltungen hat die Arbeitsgruppe erklärt, wie wir den Plan entwickeln.
- Wir haben alle Mitarbeitenden des BGV aufgefordert, unsere Fragebögen auszufüllen und uns eine Rückmeldung zu den Risiken zu geben.
- Auszubildene und schutzbedürftige Erwachsene haben die Fragen auch beantwortet. Alle Wahrnehmungen sollen in den Fragebögen berücksichtigt werden.
- Die Antworten haben wir mit dem Computerprogramm „Edkimo“ bekommen oder als E-Mail an die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier.
- Die Ergebnisse der Fragebögen haben wir in unserem Plan berücksichtigt.

Ergebnisse der Fragebögen

Die Fragebögen zeigen: Schutz vor sexualisierter Gewalt ist den Mitarbeitenden wichtig. Sie haben sich bereits aus verschiedenen Blickwinkeln mit dem Thema beschäftigt.

Durch unsere Schulungen beachten die Mitarbeitenden das Thema jetzt noch mehr. Vorher wussten einige Mitarbeitenden nicht genau, wo sie sich

beschweren können oder was nach einer Beschwerde passiert.

Laut Fragebögen haben wir diese Risiken:

- Gefährdet sind zum Beispiel Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Menschen mit Behinderung, Reinigungskräfte, junge Frauen in Sekretariaten und Grundschülerinnen und Grundschüler, die in der BGV-Cafeteria essen.
- Gefährlich sind Orte, an denen man allein ist: Aufzüge, Toiletten, schalldichte oder abgelegene Orte wie der Keller. Schalldicht heißt: Man hört draußen nichts.
- Gefährlich sind Gespräche, bei denen Mitarbeitende mit anderen Personen allein sind. Vor allem, wenn einer in der Rangordnung viel höher steht, zum Beispiel der Chef und ein Praktikant.
- Gefährlich sind Zeiten außerhalb der Öffnungszeiten, also wenn wenige Mitarbeitende im Haus sind.
- Die Ergebnisse der Fragebögen sagen: In unserem Arbeitsumfeld gibt es keine regelmäßigen Grenzverletzungen. Aber es gibt eine unterschiedliche Auffassung von Humor. Manche Sprüche sind unangenehm und übergriffig.
- Unsere Möglichkeit zum Austausch ist mangelhaft. Die Mitarbeiter wissen nicht genau, wie sie Kritik äußern können.
- Auszubildende trauen sich häufig nicht, Kritik zu äußern.
- Durch unsere Gespräche über sexualisierte Gewalt haben wir erfahren, welche weiteren Probleme es gibt. Zum Beispiel wissen viele nicht: Wen kann ich bei sexuellen Übergriffen ansprechen und wie geht es dann weiter?
- Einige Mitarbeitende und Schutzbedürftige können den Plan vielleicht nicht gut verstehen. Das müssen wir bedenken.

Welche Lösungen gibt es?

- Wir brauchen mehr Licht an dunklen Stellen im Hof, zum Beispiel bei der Poststelle.
- Jedes Jahr gibt es ein Mitarbeiter-Gespräch. Demnächst wollen wir dabei auch über Achtsamkeit und Grenzen sprechen.
- Es soll im Haus Ansprechpersonen geben, zu denen besonders auch die Auszubildenden Vertrauen haben.
- Wir veröffentlichen die Infos, welche Ansprechpersonen es gibt und wo man sich bei sexuellen Übergriffen beschweren kann. Die Infos stehen zum Beispiel im Portal. Wir informieren auch alle neuen Mitarbeitenden.

- Wir haben mit der Domschule gesprochen. Wenn Schülerinnen und Schüler während des Essens zur Toilette müssen, sollen sie sich bei der Lehrkraft abmelden. Und sie sollen nur die Toilette im Gebäude E benutzen.
- Mitarbeitende sollen die Toiletten im Gebäude E zwischen 12:30 und 13:30 Uhr nicht benutzen.
- Unser Plan für mehr Schutz muss bekannt werden. Wie informieren die Mitarbeitenden auf mehrere Arten, zum Beispiel mit E-Mails oder im Portal.
- Wir machen Aufkleber mit QR-Code. So können auch Besucherinnen und Besucher oder Mitarbeitende von fremden Firmen den Schutzplan lesen. Dazu müssen sie einfach mit ihrem Handy den QR-Code abfotografieren.
- Im BGV arbeiten auch Menschen, die von einer fremden Firma mit ihrer Aufgabe im BGV beauftragt sind, zum Beispiel von der Reinigungsfirma. Wir informieren alle fremden Firmen über den Plan für mehr Schutz.
- Eine Idee aus den Fragebögen ist, den Plan in Leichte Sprache zu übersetzen. So können alle den Plan gut verstehen.

Die einzelnen Bausteine

Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden, Ausbildung und Fortbildung

Wenn das BGV neue Mitarbeitende auswählt und einstellt, gelten folgende Regeln:

für Hauptamtliche:

(Hauptamtliche sind Mitarbeitende, die ein Gehalt bekommen)

In die Stellenanzeige schreiben wir: „Wir erwarten einen aktiven Einsatz für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.“

- In jedem Vorstellungsgespräch sprechen wir über die Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. Das BGV hat Richtlinien, welche Fragen wir stellen. Durch Fragen und Zuhören erfahren wir, wie die Bewerberin oder der Bewerber über Gewalt denkt. Wir machen in den Gesprächen deutlich, dass wir uns für den Schutz von Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen einsetzen.
- In der Probezeit sehen wir, was die neuen Mitarbeitenden können und wie sie mit Kolleginnen und Kollegen und anderen Personen umgehen.
- Alle neuen Mitarbeitenden, die mit Schutzbedürftigen arbeiten wollen, müssen ein Erweitertes Führungszeugnis mitbringen. In einem

erweiterten Führungszeugnis steht, ob eine Person schon einmal eine Sexual-Straftat begangen hat. Das Erweiterte Führungszeugnis ist die Voraussetzung für die Anstellung bei uns. Mehr Informationen zum Erweiterten Führungszeugnis stehen im Anhang 1.

- Wir halten uns an die Vorschläge der Deutschen Bischofskonferenz vom 18. November 2019 zur Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. Die Konferenz empfiehlt: Je nachdem, wie eng neue Mitarbeitende mit Schutzbedürftigen zusammenarbeiten sollen, müssen sie eine Selbstauskunft abgeben. Darin versichern die Mitarbeitenden, dass sie keine Straftat nach Paragraf 72a Absatz 1, Achstes Buch Sozial-Gesetzbuch begangen haben und der Staatsanwalt nicht gegen sie ermittelt. Falls die neuen Mitarbeitenden später einmal solch eine Straftat begehen, müssen sie der Führungskraft Bescheid sagen. Wir diskutieren noch, ob die Mitarbeitenden auch das unterschreiben müssen.
- Die Führungskräfte besprechen den Plan für mehr Schutz mit allen neuen Mitarbeitenden. Auch den Verhaltenskodex besprechen sie. Im Verhaltenskodex stehen die Regeln, was man darf und was nicht. Der neue Mitarbeitende bekommt den Verhaltenskodex und unterschreibt eine Empfangsbestätigung. Die Abteilungsleitung bringt die Empfangsbestätigung zur Personalabteilung.
- Wenn jemand innerhalb des Bistums die Stelle wechselt, prüft der oder die neue Vorgesetzte, ob alle Unterlagen vollständig sind.

Ehrenamtliche und freiberufliche Mitarbeitende

Ehrenamtlich heißt, der Mitarbeitende bekommt für seine Arbeit kein Geld. Freiberuflich heißt, man ist nicht beim BGV angestellt und schreibt für seine Arbeit eine Rechnung.

Das BGV macht Veranstaltungen wie die Heilig-Rock-Tage. Dabei arbeiten wir viel mit Ehrenamtlichen zusammen. Auch diesen Mitarbeitenden erklären wir: Ein achtsamer, wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander und mit anderen ist wichtig. Alle müssen die Grenzen von anderen Menschen achten.

- Hat eine Person Kontakt zu Schutzbedürftigen? Dann muss sie ein Erweitertes Führungszeugnis mitbringen.
- Alle ehrenamtlichen und freiberuflichen Mitarbeiter unterschreiben die Verpflichtungs-Erklärung. Damit bestätigen sie, dass sie sich an den

Verhaltenskodex halten. Die Verpflichtungs-Erklärung finden Sie im Anhang 2.

- Haben die Ehrenamtlichen Kontakt zu Schutzbedürftigen? Dann müssen sie auch die Selbstauskunft unterschreiben.
- Diese Dokumente können beim Notariat hinterlegt werden. Das Notariat ist eine extra Stelle im BGV mit besonderer Verschwiegenheit. Die Mitarbeitenden im Notariat prüfen das Führungszeugnis. Sie dürfen aber nicht weiter erzählen, was in dem Führungszeugnis steht.

Personalentwicklung

Personalentwicklung heißt: Wir schauen, wie man die berufliche Entwicklung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbessern kann.

- Es gibt regelmäßig Mitarbeiter-Gespräche. In diesen sprechen wir auch über Achtsamkeit und Nähe und Distanz. Das heißt, wie nah man anderen Menschen kommen darf. Wir schreiben Anregungen für das Gespräch in unseren Leitfaden für Mitarbeiter-Gespräche.
- Wir bringen unseren Mitarbeitenden bei, wie man schwierige Gespräche führt und wie man Kritik annimmt. Wir sprechen über Nähe und Distanz. Das ist wichtig für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und für die Vorbeugung gegen Gewalt.

Ausbildung und Fortbildung der Mitarbeitenden

Für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst gibt es regelmäßig Schulungen zum Thema Vorbeugung. Alle sollen sich mit sexualisierter Gewalt gut auskennen. Alle sollen wissen, wie man Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene schützt. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem wir achtsam miteinander umgehen. Die Schulungen sind ein wichtiger Teil unseres Plans für mehr Schutz. Im Anhang 3 finden Sie mehr zu dem Thema Schulungen.

Verhaltenskodex und Verpflichtungs-Erklärung

Wir alle haben Verantwortung für die Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen. Darum müssen wir sie schützen. Vor sexuellen Übergriffen, ungerechter Behandlung wegen des Geschlechts oder vor einem unangenehmen Arbeitsumfeld. Im Verhaltenskodex steht, was man tun darf und was nicht. Und es steht darin, wie wir sexualisierte Gewalt bei unserer Arbeit im Bistum Trier verhindern wollen. Wir wollen wachsam sein,

hinschauen und Probleme ansprechen. Wir wollen offen und einfühlsam miteinander und mit den Schutzbedürftigen umgehen.

Das heißt besonders:

- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Bei meiner Arbeit im BGV gibt es Wertschätzung und Vertrauen.
- Ich schütze Schutzbedürftige vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, wenn ich es kann.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich kenne meine eigenen Grenzen und achte die Grenzen von anderen. Das gilt besonders für die Grenzen von Schutzbedürftigen. Ich trete ihnen nicht zu nahe und mache keine Sprüche, die sie in Verlegenheit bringen.
- Ich stelle mich gegen benachteiligendes, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten. Egal, ob es jemand macht oder darüber spricht oder Bilder in sozialen Netzwerken teilt. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen.
- Ich weiß, dass ich ein Vorbild für Schutzbedürftige bin. Ich gehe offen mit ihnen um. Ich nutze es nicht aus, wenn jemand von mir abhängig ist.
- Ich weiß: Jede sexuelle Handlung hat Folgen. Und jede Verletzung von Grenzen hat Folgen. Ich kann unserer Dienstordnung entsprechend bestraft werden oder sogar angezeigt werden.
- Ich achte auf Gefährdung und handle verantwortungsvoll. Wenn mir etwas auffällt, halte ich mich an den Interventions-Plan. Intervention heißt: „Eingreifen“. Mehr zu dem Thema steht in Anhang 4.

Wenn wir bei der Arbeit Menschen begegnen, verhalten wir uns achtsam und respektvoll. Das ist unsere Pflicht.

Wir haben folgende Verhaltensregeln:

- Wenn jemand seine Grenzen nennt oder zeigt, nehme ich das ernst. Für Mitarbeitende gilt die „Dienstvereinbarung Partnerschaftlicher Umgang und konstruktive Konfliktbearbeitung“. In der Vereinbarung steht, wie wir partnerschaftlich zusammenarbeiten und was wir bei einem Streit tun können.
- Ich achte auf eine wertschätzende, angemessene Sprache. Ich vermeide sexualbezogenes Reden oder Handeln, das andere sprachlos macht, erniedrigt oder ausgrenzt.
- Ich erzähle nichts über das Privatleben von Kollegen weiter.

- Bei der Zusammenarbeit steht der Beruf im Vordergrund. Wir sind fachlich und respektvoll.

Alle Mitarbeiter des BGV und der dazugehörigen Einrichtungen kennen den Verhaltenskodex. Das gehört zum Arbeitsrecht.

Alle Ehrenamtlichen und Freiberufler unterschreiben die Verpflichtungs-Erklärung. Darin steht, dass sie auch den Verhaltenskodex berücksichtigen. Mehr zur Verpflichtungs-Erklärung steht im Anhang 2.

Beratung und Beschwerde

Wo kann ich mich beschweren?

Alle Mitarbeitenden, Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten sollen sich einfach beschweren können. Sie sollen die Möglichkeit haben, offen und ehrlich über Unsicherheiten und Gefahren zu sprechen.

Dafür gibt es Ansprechpersonen im BGV.

Unsere Ansprechpersonen sind:

- Diplom-Religionspädagogin Beate Kloy

beate.kloy@bistum-trier.de

Bereich Personal

Telefon 0651-7105-280

- Dr. Thorsten Hoffmann

thorsten.hoffmann@bistum-trier.de

Bereich Personal

Telefon 0651-7105-295

Die Ansprechpersonen nehmen jede Beschwerde ernst und kümmern sich schnell darum. Sie überlegen mit Ihnen zusammen, welche Schritte sinnvoll sein können. Sie nennen Ihnen mögliche Beratungs-Stellen. Die Ansprechpersonen begleiten Sie bei den nächsten Schritten.

Was passiert mit einer Beschwerde?

Sie können sich direkt bei der Ansprechperson beschweren. Falls Sie eine E-Mail geschrieben haben, meldet sich die Ansprechperson schnell bei Ihnen. Sie besprechen den weiteren Weg.

Bitte senden Sie keine anonymen Beschwerden, also keine Beschwerden ohne Namen. Um das Problem zu klären, müssen wir in einem vertrauensvollen Gespräch weitere Informationen bekommen. Ohne Ihren Namen können wir uns nicht bei Ihnen melden.

Ansprechpersonen für Fragen zur Dienstordnung „Partnerschaftlicher Umgang und konstruktive Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz“ (Was mache ich bei Streit im Arbeitsumfeld?):

- Judith Rupp (Dienstgeberseite)
- Ulrich Stinner (Dienstgeberseite)
- Kathrin Prams (Dienstnehmerseite)
- Patrik Theis (Dienstnehmerseite)

Sie erreichen die Ansprechpersonen unter dieser E-Mail-Adresse:
klaerungsinstanz@bistum-trier.de.

Was mache ich bei Übergriffen oder sexualisierter Gewalt?

Haben Sie einen Hinweis auf Übergriffe oder sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende des Bistums Trier? Dann melden Sie sich bitte bei Ihrer Führungskraft oder einer Ansprechperson für Verdachtsfälle des sexuellen Missbrauchs. Die Ansprechpersonen sind:

- Ursula Trappe

Fachanwältin für Familienrecht und Vermittlerin bei Streit

ursula.trappe@bistum-trier.de

Telefon 0151-50681592

- Markus van der Vorst

Diplom-Psychologe

markus.vandervorst@bistum-trier.de

Telefon 0170-6093314

Wir prüfen jeden Hinweis auf sexuellen Missbrauch – zuerst innerhalb des Bistums. Dabei sind wir sorgfältig und vorsichtig. Wir behandeln jede Information vertraulich, denn wir wollen das Opfer schützen. Aber auch den Beschuldigten und seine Angehörigen wollen wir schützen und nicht voreilig verurteilen.

Wir halten uns an den Interventions-Plan des Bistums Trier. Er gilt für alle Mitarbeitenden. Auch Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeitende im pastoralen Dienst und an den Schulen. Gibt es gegen einen Mitarbeitenden den Vorwurf von sexueller Gewalt? Dann muss der oder die Mitarbeitende oder die Führungskraft die Interventions-Beauftragte informieren:

Dr. Katharina Rauchenecker

katharina.rauchenecker@bistum-trier.de

Der Interventions-Plan steht im Anhang 4.

Wir halten uns an das Kirchliche Datenschutz-Gesetz.

Wo kann ich mich beraten lassen?

- Haben Sie einen Hinweis auf eine Grenzüberschreitung und sind unsicher, wie Sie sich verhalten sollen? Alle Mitarbeitenden des BGV können sich bei einer Lebensberatungs-Stelle des Bistums Trier beraten lassen. Wenn Sie möchten, geht das auch anonym. Mehr zu den Beratungs-Stellen steht im Anhang 5.
- Möchten Sie sich lieber von einer Stelle beraten lassen, die nicht zur Kirche gehört? Für Opfer von sexuellem Missbrauch durch Kleriker oder Angestellte im kirchlichen Dienst gibt es ein Angebot:
Beratungs-Stelle Phoenix
AWO Landesverband Saarland e. V.
www.phoenix.awo-saarland.de
phoenix@lvsaarland.awo.org
Telefon 0681-7619685
- Die Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier listet Beratungs-Stellen auf der Internetseite auf. Hier finden Opfer Hilfe. Auch Tatgeneigte finden Hilfe. Tatgeneigt heißt: Jemand steht kurz vor dem Entschluss, eine Straftat zu begehen.
www.praevention.bistum-trier.de

[Regeln in unserem Haus](#)

Montags bis freitags von 12:30 bis 13:30 Uhr kommen Grundschülerinnen und Grundschüler zum Essen in die BGV-Cafeteria. Die Kinder nutzen die Toiletten im Erdgeschoss des Gebäudes E, neben der Rampe. Mitarbeitende des BGV sollen diese Toiletten in der Zeit nicht benutzen!

Mitarbeitende des BGV sollen achtsam und freundlich zu den Kindern sein. Sie sollen aber keinen Kontakt zu den Kindern aufnehmen. Nur dann, wenn die Kinder die Mitarbeitenden zuerst ansprechen, dürfen sie antworten.

Die Mitarbeitenden dürfen die Kinder nicht berühren, sich nicht körperlich nähern, ihnen keine Geschenke geben oder Kontaktdaten tauschen.

Qualitäts-Management

Qualitäts-Management heißt: Wir erfüllen die Standards, die wir gesetzt haben. Die Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit sollen mit uns zufrieden sein. Daran arbeiten wir.

Unser Qualitäts-Management ist auch zuständig für die Vorbeugung gegen Gewalt. Die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt kümmert sich um diesen Bereich. Auch Frau Dr. Rauchenecker ist zuständig. Wenn Sie Fragen haben, können Sie sich bei Frau Rauchenecker melden:

katharina.rauchenecker@bistum-trier.de.

Wir prüfen regelmäßig, ob wir unseren Plan für mehr Schutz vor Gewalt überarbeiten müssen. Spätestens alle fünf Jahre.

Die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Die Fachstelle ist zuständig für die Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. In unserer Präventions-Ordnung steht, was wir gegen Gewalt tun wollen. Die Fachstelle setzt die Ordnung in die Tat um.

Das sind weitere Aufgaben der Fachstelle:

- Sie ist Ansprech-Stelle für Mitarbeitende und Ehrenamtliche, wenn sie Fragen zum Thema Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt haben.
- Die Fachstelle erinnert die verschiedenen Experten-Gruppen im Bistum Trier regelmäßig: Vorbeugung ist wichtig!
- Im Bistum Trier gibt es Maßnahmen zur Vorbeugung von Gewalt gegen Schutzbedürftige. Die Fachstelle berät alle, wie man die Maßnahmen plant und durchführt.
- Die Fachstelle macht Vorschläge für Weiterbildungen zum Thema Vorbeugung.

Möchten Sie unseren Plan für mehr Schutz ergänzen? Oder kritisieren? Dann schreiben Sie der Fachstelle: praevention@bistum-trier.de

Die Interventions-Beauftragte

Intervention heißt: Eingreifen

Die Interventions-Beauftragte berät Mitarbeitende und Ehrenamtliche. Sie erklärt, was man bei einem Verdacht auf Gewalt machen kann. Sie informiert über Beratungs-Stellen innerhalb und außerhalb des Bistums.

So erreichen Sie die Interventions-Beauftragte:

katharina.rauchenecker@bistum-trier.de

Interventions-Plan und Nachsorge

Für das BGV gilt derselbe Interventions-Plan wie für das Bistum Trier.

Ab wann gilt unser Plan für mehr Schutz gegen Gewalt?

Der Plan gilt ab dem 1. Januar 2024. Wir veröffentlichen ihn im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums Trier.

Anhang

1. Erweitertes Führungszeugnis

Neue Mitarbeitende müssen ein Erweitertes Führungszeugnis zeigen. In einem Erweiterten Führungszeugnis steht, ob eine Person schon einmal eine Sexual-Straftat begangen hat.

Wenn der oder die neue Mitarbeitende den Vertrag bekommt, schreiben wir: Bitte beantragen Sie ein Erweitertes Führungszeugnis. Das Zeugnis bekommt man bei einem Bürgeramt oder einer Behörde.

Das Zeugnis darf höchstens drei Monate alt sein. Die Person, die das Zeugnis bei uns prüft, schreibt eine Bestätigung. Das macht die Notarin oder der Notar.

Die Bestätigung kommt in die Personalakte. Das Zeugnis selbst vernichten wir. Oder die oder der Mitarbeitende bekommt es zurück, wenn erwünscht.

Steht im Erweiterten Führungszeugnis, dass die oder der neue Mitarbeitende schon Sexual-Straftaten begangen hat? Dann stellen wir die Person nicht ein.

Die Mitarbeitenden müssen alle fünf Jahre ein neues Zeugnis mitbringen. Der Ablauf ist so wie beim ersten Mal. Steht mittlerweile eine Straftat im

Erweiterten Führungszeugnis? Dann informieren wir die Abteilungsleitung. Die Abteilungsleitung prüft, wie es weitergeht. Dabei gelten das Arbeitsrecht und Dienstrecht. In der Regel muss die oder der Mitarbeitende das BGV verlassen.

Wechselt ein Mitarbeitender im BGV in eine Aufgabe, wo er Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hat? Dann muss er auch ein Erweitertes Führungszeugnis beantragen. Der Ablauf ist so wie bei einer neuen Anstellung. Wenn im Zeugnis Straftaten stehen, kann der Mitarbeitende nicht in die neue Aufgabe wechseln.

Welches Notariat prüft das Erweiterte Führungszeugnis?

Ein Notariat ist der Arbeitsplatz eines Notars.

Es gibt ein kirchliches Notariat. Alle Einrichtungen des Bistums und die Pfarreien müssen das kirchliche Notariat nutzen. Auch andere kirchliche Einrichtungen können das Notariat nutzen. Diese Einrichtungen müssen eine Gebühr für das Notariat zahlen.

Das Notariat hat eine Schweigepflicht. Die Notarin oder der Notar darf der Führungskraft und der Bistums-Leitung nur Informationen über Sexual-Straftaten geben. Wenn im Zeugnis andere Straftaten stehen, darf die Notarin oder der Notar sie nicht verraten.

Mehr Informationen zum Erweiterten Führungszeugnis stehen hier:

https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/document/arbeitshilfe_efz_uberarbeitet.pdf

2. Verpflichtungs-Erklärung und Selbstauskunft

Ich verpflichte mich, dass ich die Grenzen von Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen achte.

1. Ich achte die Würde meiner Mitmenschen. Wertschätzung und das Achten von Grenzen sind bei meiner Arbeit in der Einrichtung **XXX** sehr wichtig.
2. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen von anderen. Das betrifft vor allem die Grenzen von Schutzbedürftigen. Ich achte die Grenzen auch, wenn ich Medien nutze. Zum Beispiel das Internet und Smartphones.
3. Ich stelle mich gegen grenzverletzendes, abwertendes oder sexistisches Verhalten. Egal ob dieses Verhalten durch Worte, Taten, Bilder oder Videos erfolgt.
4. Ich weiß, dass ich ein Vorbild bin. Ich weiß, dass Schutzbedürftige mir vertrauen. Ich nutze das Vertrauen nicht aus. Wenn jemand von mir abhängig ist, nutze ich das nicht aus. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich.
5. Ich weiß: Das Überschreiten von Grenzen oder sexuelle Handlungen mit Schutzbedürftigen haben Folgen. Ich kann deshalb angezeigt werden. Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene haben ein Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Das achte ich.
6. Ich fühle mich für die Schutzbedürftigen verantwortlich. Sie können mir von Übergriffen, seelischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt

erzählen. Wenn Schutzbedürftige sich mir anvertrauen, nehme ich sie ernst. Ich kenne meine Ansprechpersonen und bespreche mit ihnen, wie es weitergeht. Anderen Personen verrate ich nichts.

7. Ich versichere: Ich bin noch nie wegen einer Sexual-Straftat oder Misshandlung verurteilt worden. Es gibt keine Ermittlung gegen mich. Falls es später eine Ermittlung gegen mich gibt, berichte ich das meiner Führungskraft.

In Paragraf 72a des Achten Buchs Sozial-Gesetz-Buch steht genau, welche Straftaten die Arbeit mit Kindern ausschließen.

8. Ich setze mich für einen sicheren und verlässlichen Umgang miteinander ein. Ziel ist der Schutz von Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen vor Gewalt. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich: Ich nutze das Vertrauen von Schutzbedürftigen nicht aus. Ich nutze meine Macht nicht aus.

Datum

Unterschrift

3. Schulungen zur Vorbeugung

Die Bestimmungen für Schulungen stehen in der Präventions-Ordnung des Bistums Trier 2022.

Schulungen zur Vorbeugung (1.9)

Im Bistum Trier wollen wir eine gemeinsame Grundlage für unsere Arbeit haben. Die Vorbeugung gegen Gewalt soll in allen Bereichen ähnlich sein. Die Fachstelle für Prävention hat dafür einen Lehrplan erstellt. Wenn andere kirchliche Einrichtungen eine Schulung zur Vorbeugung machen, können sie sich nach dem Lehrplan richten.

Die Fachstelle für Prävention entwickelt den Lehrplan stets weiter. Der Lehrplan richtet sich nach den Vorgaben aus Punkt 3.6 der Präventions-Ordnung. Eine Vorgabe ist zum Beispiel, dass wir uns an die Bystander-Prävention halten. Das bedeutet: Menschen sollen anderen helfen und nicht nur zuschauen. Dazu wollen wir sie ausbilden.

Wir informieren uns regelmäßig über die Wissenschaft. Wenn es neue Erkenntnisse gibt, passen unsere Experten den Lehrplan an.

Was ist das oberste Ziel unserer Schulungen?

Wir bringen Menschen bei, wie sie Kindern und anderen Schutzbedürftigen helfen können. Das üben wir in den Schulungen.

Die Fachstelle Prävention bildet Trainerinnen und Trainer aus, die die Schulungen durchführen. Wenn Mitarbeitende an einer Schulung gemäß dem Lehrplan teilnehmen, bekommen sie eine Bescheinigung.

Die Regel gilt auch für andere kirchliche Einrichtungen.

[Pflicht-Schulungen \(1.9.1\)](#)

Basis-Schulung: Die Basis-Schulung ist für alle Mitarbeitenden, die mit Schutzbedürftigen arbeiten. Sie dauert einen Tag. Die Fachstelle Prävention führt die Basis-Schulung durch.

Leitungs-Schulung: Die Leitungs-Schulung ist für Führungskräfte. Sie dauert einen weiteren Tag. Die Präventions-Beauftragten aus dem Bistum führen die Leitungs-Schulung durch.

Die verschiedenen Bereiche haben verschiedene Bedürfnisse. Zum Beispiel die Bereiche Jugend, Schule, Pastoral oder Gesundheit. Vor der Schulung prüfen die Bereiche, was für sie wichtig ist. Die Schulung wird für jeden Bereich angepasst.

Präventions-Schulung: Diese Schulung ist für Ehrenamtliche, die mit Schutzbedürftigen arbeiten. Die Schulung dauert unterschiedlich lange, je nachdem, wie viel Verantwortung die oder der Ehrenamtliche hat. Die Fachbereiche führen die Präventions-Schulungen durch. Grundlage ist unser Lehrplan der Fachstelle Prävention.

[Information über Vorbeugung \(1.9.2\)](#)

Wir informieren alle anderen Mitarbeitenden regelmäßig über die Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt. Der jeweilige Fachbereich und die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt führen die Veranstaltung durch. Der Lehrplan der Fachstelle ist die Grundlage für die Veranstaltung.

[eLearning \(1.9.3\)](#)

eLearning heißt „digitales Lernen“, also am Computer. Für unsere Schulungen ist eine Mischung aus digitalem Lernen und Lernen vor Ort möglich. Die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützt bei der Planung von eLearnings.

Weitere Schulungen (1.9.4)

Alle Einrichtungen im Bistum und in den Pfarreien berücksichtigen das Thema „Vorbeugung“ bei ihren Fortbildungen. Das steht in Punkt 3.7 der Präventions-Ordnung.

Interventions-Plan

1. Bei einem Verdacht auf Gewalt sind Frau Trappe und Herr van der Vorst die ersten Ansprechpersonen. Frau Trappe und Herr van der Vorst informieren die Interventions-Beauftragte. Das ist momentan Dr. Katharina Rauchenecker. Frau Dr. Rauchenecker informiert danach den Bischof und den Generalvikar.
2. Der Bischof und der Generalvikar entscheiden: Prüfen sie den Verdacht selbst oder informieren sie den Staatsanwalt?
3. Alle Gespräche werden aufgeschrieben und von den Beteiligten unterschrieben.
4. Bei Klerikern, Ordensangehörigen und Mitarbeitenden im pastoralen Dienst entscheidet der Bischof, wie es weitergeht. Bei anderen kirchlichen Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen entscheidet der Generalvikar, wie es weitergeht. Dabei gelten immer das Kirchenrecht und das Arbeitsrecht.
5. Die Führungskraft der betroffenen Personen hat die Verantwortung für das weitere Verfahren.
6. Ein Hinweis auf einen Verdacht kann mehrere Verfahren auslösen: zum Beispiel Ermittlung vom Staatsanwalt, kirchenrechtliche Voruntersuchung, Verfahren zur Anerkennung des Leids, eine Meldung bei der Berufsgenossenschaft.

Beratung in einer Lebensberatungs-Stelle

Dieses Kapitel ist aus dem Text „Kindeswohl schützen – Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

Ziel der Vorbeugung im Bistum Trier ist ein achtsames Miteinander. Schutzbedürftige Menschen sollen in kirchlichen Diensten und Einrichtungen sicher sein. Dafür sind alle Mitarbeitenden mit verantwortlich.

Dazu gehört auch: Mitarbeitende müssen eingreifen, wenn sie von Gewalt gegen Schutzbedürftige erfahren.

Aber was ist, wenn die Situation nicht eindeutig ist?

Wie vermeide ich ein falsches Urteil?

Was sind Hinweise?

Wie verhalte ich mich richtig?

Bei diesen Fragen helfen die Beratungs-Stellen.

Wo finden Sie eine Lebensberatungs-Stelle im Bistum?

Den Kontakt zu einer Lebensberatungs-Stelle in Ihrer Nähe finden Sie im Internet unter www.lebensberatung.info. Sie können dort anrufen oder hingehen. Dann bekommen Sie einen Termin. Oder nutzen Sie die Beratung im Internet. Dabei können Sie anonym bleiben. Das heißt, Sie müssen Ihren Namen nicht nennen. Melden Sie sich dazu über die Registrierung zum Thema „Kinder und Jugendliche“ an.

Wer zahlt die Fahrtkosten?

Das Bistum Trier will bei Gewalt sachgerecht und frühzeitig eingreifen. Darum bekommen Sie das Geld für die Fahrt zur Beratungs-Stelle zurück.

Sagen Sie in der Beratungs-Stelle: „Ich brauche eine Beratung für einen Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich der KAVO des Bistums Trier. Es geht um eine Situation nach Paragraf 8a, Aechtes Buch Sozial-Gesetz-Buch.“ Das bedeutet, es geht um Kindeswohl-Gefährdung.

Sie können sich sicher fühlen. Unsere Beraterinnen und Berater sind gut ausgebildet. Sie müssen Ihren Namen nicht nennen. Die Beratungs-Stelle zahlt Ihnen die Fahrtkosten. Ihre Führungskraft erfährt nichts. Sie sind während der Fahrt und während der Beratung wie üblich versichert.

Wer erfährt von dem Gespräch?

Unsere Beraterinnen und Berater haben Schweigepflicht nach Paragraf 203 Straf-Gesetz-Buch. Sie verraten nichts. Nur wenn ein Kind oder Schutzbedürftiger dringend in Gefahr ist, müssen die Beraterinnen oder Berater eingreifen. Das steht im Bundes-Kinderschutz-Gesetz Paragraf 4.

Herausgeber

Bischöfliches Generalvikariat Trier, Mustorstraße 2, 54290 Trier, Telefon 0651-7105-110, praevention@bistum-trier.de

Der Inhalt dieses Handbuches ist urheberrechtlich geschützt. Ohne ausdrückliche, schriftliche Zustimmung des Herausgebers ist die Veröffentlichung oder Veränderung verboten. Das gilt auch für Teile des

Handbuches oder überarbeitete Texte. Man darf das Handbuch nicht nutzen, um damit Geld zu verdienen.