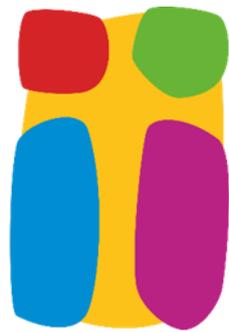


Institutionelles Schutz Konzept



**Katholische
Fachstelle für
Jugendarbeit
Lahn-Dill-Eder
Wetzlar**

Stand: 15.03.2024

Kirchgasse 4, 35578 Wetzlar | kfj.w-lahn@bistumlimburg.de | 06441 44779-15

Inhalt

1.	Einleitung.....	3
2.	Risikoanalyse.....	4
2.1.	Risikoanalyse Teil 1 – Risikoanalyse im ISK-Team	4
2.2.	Risikoanalyse Teil 2 - Fragebogen an die Mitarbeiter*innen	6
3.	Bestehende Schutzfaktoren in der KFJ LDE/WZ.....	6
3.1.	Haltungen	6
3.2.	Verhaltenskodex.....	9
3.3.	Personalauswahl und -entwicklung	15
3.3.1.	Mitarbeiter*innengespräche	15
3.3.2.	Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	15
3.3.3.	Fortbildungen im Bereich Prävention vor sexualisierter Gewalt.....	16
4.	Beschwerdewege und Intervention.....	17
4.1.	Beschwerdewege.....	17
4.2.	Umgang mit Grenzverletzungen, mit dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung, Umgang mit sexuell übergriffigem Verhalten Minderjähriger.....	19
4.3.	Benennung der Ansprechpersonen in der KFJ LDE/WZ, im Bistum Limburg und extern	24
5.	Qualitätssicherung.....	26
6.	Ein Dank zum Schluss	27
7.	Literatur	28
8.	Anhang	30
8.1.	Begriffsklärung	30
8.2.	Gesetzliche Grundlagen	31
8.3.	Risikoanalyse.....	33
8.3.1.	Fragebogen an die Mitarbeiter*innen.....	33
8.3.2.	Auswertungsraster.....	48

1. Einleitung

Die Katholische Fachstelle für Jugendarbeit Lahn-Dill-Eder/Wetzlar (KFJ LDE/WZ) hat die Aufgabe, die kirchliche Jugendarbeit in den Bezirken Lahn-Dill-Eder und Wetzlar, in den Pfarrgemeinden und Pastoralen Räumen, Schulen, Einrichtungen und Verbänden zu gestalten, anzuregen, zu unterstützen und planvoll zu ergänzen. Durch diese Aufgaben hat die Fachstelle die Verantwortung, entsprechend die Kinder, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres mit denen die Fachstelle arbeitet, zu schützen und ihnen einen sicheren Ort zu bieten.¹

Wir leben eine Kultur der Achtsamkeit. Diese Kultur haben wir etabliert, eingeübt und verstehen die stetige Weiterentwicklung als eine dauerhafte Aufgabe der Einrichtung. Im Institutionellen Schutzkonzept (ISK) haben wir diese Kultur verschriftlicht und ein Instrument geschaffen, welches uns hilft, die Kultur zu leben.

Das primäre Ziel unseres ISKs ist:

**Wir wollen Bedingungen schaffen, die das Risiko senken,
zum Tatort von sexualisierter Gewalt zu werden.**

Mit dem ISK erschaffen wir zum einen sichere Orte für Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene, in denen sie sich frei entfalten, wohl und sicher fühlen können. Zum anderen wollen wir auch allen Mitarbeitenden der KFJ LDE/WZ einen sicheren Handlungsrahmen geben, in dem es Haltungs- und Verhaltensstandards gibt, die einen reflektierten Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzen ermöglichen und regeln. Die Mitarbeitenden der KFJ LDE/WZ bestehen aus den hauptamtlichen, hauptamtlich pastoralen, ehrenamtlichen und ehrenamtlich auf Honorarbasis tätigen Kräften.

In der nebenstehenden Abbildung (Abbildung 1) sind der Aufbau des ISKs dessen Entstehungsprozess zu sehen. Zunächst haben wir eine Risikoanalyse durchgeführt, die als Grundlage für das gesamte ISK gilt. Aufbauend auf der Risikoanalyse haben wir einen Verhaltenskodex entwickelt und erarbeitet, wie Beratungs- und Beschwerdewege und die Personalauswahlentwicklung in der KFJ LDE/WZ aussehen. Zudem sehen wir das ISK nicht als ein fertiges Produkt an, sondern wir möchten dieses stetig weiterentwickeln, indem wir es regelmäßig kontrollieren und überarbeiten. Im Anhang des ISKs sind neben allen zentralen Arbeitsmitteln des Arbeitsprozesses auch einige zentrale Definitionen und gesetzliche Bestimmungen dargestellt.

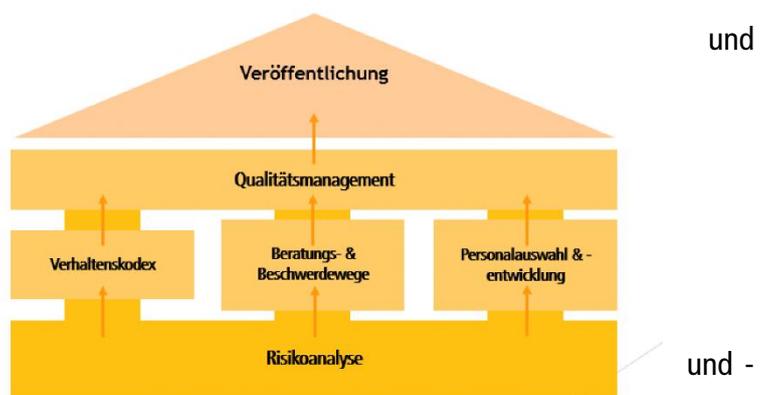


Abbildung 1 – Schaubild des Entstehungsprozesses

Wetzlar, im März 2024

¹ Kinder sind Personen, die noch nicht 14 Jahre alt sind. Jugendliche sind Personen, die 14, aber noch nicht 18 und Heranwachsende sind Personen, die 18, aber noch nicht 21 Jahre alt sind.

2. Risikoanalyse

Als Grundlage des Schutzkonzeptes der KfJ LDE/WZ wird eine umfangreiche Risikoanalyse durchgeführt. Die Risikoanalyse gliedert sich in zwei verschiedene Teile. Der erste Teil der Risikoanalyse stellt einen Überblick über die Strukturen der KfJ LDE/WZ da. Dazu haben wir genauer betrachtet (1) mit welchen verschiedenen Gruppierungen wir zusammenarbeiten und (2) welche verschiedenen Arten von Angeboten und Veranstaltungen wir anbieten und durchführen. Mit dieser Grundlage haben wir konkrete Situationen und Orte benannt, an denen wir in unserer Arbeit Risiken sehen. Im Kapitel 2.1. und 2.2. werden die zentralen Ergebnisse des ersten Teils kurz dargestellt.

Im ersten Teil der Risikoanalyse haben sich ausschließlich Personen des ISK-Teams mit den Strukturen und Bedingungen der KfJ LDE/WZ befasst. Um ein umfangreiches Bild über die Strukturen der KfJ LDE/WZ zu bekommen und möglichst viele Perspektiven in die Erstellung des ISKs einzubeziehen, haben wir im zweiten Teil der Risikoanalyse weitere Personen in den Prozess mit einbezogen.

Der zweite Teil der Risikoanalyse war eine Befragung unserer Mitarbeiter*innen. Dazu haben wir im ISK-Team einen Fragebogen entwickelt. Die Ergebnisse der Befragung werden im Kapitel 2.3. genauer beschrieben.

Im Nachgang zur vorliegenden Risikoanalyse sollen weitere Gruppierungen die Möglichkeit bekommen, ihre Sicht auf unsere Arbeit zu schildern. Demnach werden noch weitere Risikoanalysen durchgeführt. Diese neuen Risikoanalysen dienen als Grundlage, unser jetziges ISK auf den Prüfstand zu stellen. Als mögliche Adressat*innen sehen wir z.B.: Schüler*innen, Gruppenleiter*innen, bzw. Teilnehmer*innen aus den Pfarreien, Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen in den Pfarreien. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

2.1. Risikoanalyse Teil 1 – Risikoanalyse im ISK-Team

Im Folgenden werden die Ergebnisse des ersten Teils der Risikoanalyse kurz dargestellt. Um einen genaueren Überblick über unsere Strukturen zu bekommen, haben wir zum einen die Personengruppen genauer betrachtet, die mit uns gemeinsam Angebote und Veranstaltungen mit und für Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene planen. Die verschiedenen Gruppierungen arbeiten dabei unterschiedlich stark mit uns zusammen.



Abbildung 2- Beispielhafte Auswahl der Personengruppen in der KfJ LDE-WZ.

Neben den verschiedenen Personengruppen haben wir zum anderen auch einige Angebote und Veranstaltungen, die wir anbieten, genauer betrachtet. Allgemein lassen sich unsere Angebote in zwei grundlegende Bereiche untergliedern. Dies sind zum einen Veranstaltungen, die ohne Übernachtungen durchgeführt werden und zum anderen Angebote mit Übernachtungen. In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Veranstaltungen beispielhaft aufgelistet. Die Auflistung ist nicht abschließend.

Veranstaltungen ohne Übernachtung	Veranstaltungen mit Übernachtungen
Spirituelle Abende	Tage der Orientierung
Projekttag an Schulen (z.B. zum Thema Berufsorientierung)	Gruppenleiter*innengrundkurs
Klassengemeinschaftstage	am Start: Teamerbasics
Juleica-Fortbildungen	Firmfahrten

Auf Grundlage der ersten Ergebnisse haben wir geschaut, wo und an welchen Bereichen oder in welchen Situationen ein besonderes Risiko vorliegt. Im Folgenden werden unsere Ergebnisse vorgestellt, indem alle Orte und Situationen benannt werden, die wir in der Analyse erarbeitet haben.

Orte mit Risikopotential sind...

- ... Tagesveranstaltungen
- ... Mehrtagesveranstaltungen
- ... Freizeiten
- ... Tagungshäuser:
 - Generell überall
 - Gruppenraum
 - Schlafräume
 - Sanitärbereiche allgemein
 - Sanitärbereiche mit Besonderheiten → Hildegardishof Kennzeichnung der unisex-WCs
 - Andere Gruppen im Haus
 - Unübersichtliches Gelände um das Tagungshaus
- ... Der enge Flur in der KFJ LDE/WZ
- ... Innen und außen
- ... Wälder und andere weitläufige und unübersichtliche Gelände

Situationen mit Risikopotential treten auf bei ...

- ... Übernachtungsveranstaltungen
- ... Mehrtätigen Veranstaltungen
- ... Einem offenen Programm
- ... Weitläufige Aktivitäten
- ... Spiele und Methoden
 - Methoden mit Hilfestellungen
 - Methoden mit Körperkontakt
- ... Längerem Arbeiten mit einer Gruppe
- ... „Einzelsituationen“ mit kranken oder verletzten Teilnehmer*innen
- ... Einzelgesprächen
- ... Persönlichen Anliegen oder Problemen von Teilnehmenden
- ... Aufmerksamkeitssuchenden Kindern und Jugendlichen
- ... Angstzuständen eines Kindes oder Jugendlichen
- ... Heimweh eines Kindes oder Jugendlichen
- ... Unachtsamkeit des Teams
- ... Ausartenden Konflikten und Streits
- ... Vom Team übergangenen Grenzverletzungen
- ... Ignoranz bei Zwischenfällen
- ... Nachtwachen

2.2. Risikoanalyse Teil 2 - Fragebogen an die Mitarbeiter*innen

Als zentrales Instrument der Risikoanalyse haben wir einen Fragebogen entwickelt, der zunächst an unsere Mitarbeiter*innen verschickt wurde. Insgesamt haben 10 von 12 Mitarbeiter*innen an der Umfrage teilgenommen. Der Fragebogen ist so konstruiert, dass eine anonyme Teilnahme möglich ist, weshalb wir auf die Erhebung soziodemographischer² Daten verzichtet haben. So konnten aufgrund der Angaben keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden. Im Anhang ist der Fragebogen, der für die Risikoanalyse entwickelt wurde einzusehen.

Die Umfrage wurden mit einem Analyseraster³ ausgewertet (das verwendete Analyseraster ist im Anhang zu finden). Das Analyseraster ermöglichte uns eine Analyse der Daten in mehreren Schritten:

1. Identifizieren möglicher Risiken - *Unter welchen Umständen, könnten Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene in unseren Arbeitsfeldern sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?*
2. Bisherige Schutzmaßnahmen erfassen - *Welche Maßnahmen zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt haben wir in der KFJ LDE/WZ bereits etabliert?*
3. Ergänzende / neue Schutzmaßnahmen hinzufügen

Im ersten Schritt wurden zunächst alle Aspekte aus den Fragebögen erfasst, die ein mögliches Risiko benennen. Im Anschluss daran wurden alle benannten Schutzfaktoren extrahiert und es wurde geschaut, welches Risiko dieser Schutzfaktoren bedient. Im letzten Schritt haben wir bewertet, ob die extrahierten Schutzfaktoren das Risiko bereits ausreichend bedienen oder ob weitere Schutzfaktoren entwickelt werden müssen. All die Risiken, denen kein ausreichender Schutzfaktor entgegenstand, wurden noch einmal betrachtet und es wurden weitere Schutzfaktoren entwickelt und etabliert. Beispielsweise wurde als potenzielles Risiko identifiziert, dass Mitarbeiter*innen zum Teil Unsicherheiten im Bereich der *Prävention vor sexualisierter Gewalt* haben, da sie noch nicht (ausreichend) geschult sind, oder eine Schulung bereits einige Zeit zurück liegt. Als Schutzfaktor wurde ein neues Schulungskonzept für die Mitarbeiter*innen der KFJ LDE/WZ entwickelt. Das neue Schulungskonzept wird im Kapitel 3.3.3. dargestellt.

Bei Bedarf können die Ergebnisse des Fragebogens und der Risikoanalyse in der KFJ LDE/WZ eingesehen werden.

3. Bestehende Schutzfaktoren in der KFJ LDE/WZ

Auf Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalyse konnten verschiedene bestehende Schutzfaktoren extrahiert werden. Zudem wurden auch Bereiche deutlich, in denen weitere Schutzfaktoren etabliert werden müssen. Im Folgenden werden all die Schutzfaktoren vorgestellt, die in der KFJ LDE/WZ gelten. Dabei sind einige bereits länger etabliert und andere werden mit der Implementierung des ISKs eingeführt.

3.1. Haltungen

Wir in der KFJ LDE/WZ möchten Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen einen sicheren Ort bieten und dafür Sorge tragen, dass sich jede*r in unserer Einrichtung und bei unseren Angeboten wohl und sicher fühlt. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir Haltungen verinnerlicht, die die Grundlage für unseren Verhaltenskodex bieten.

² Die Erfassung von soziodemographischen Daten beinhaltet beispielsweise die Fragen nach Alter, Geschlecht, Bildung, Migrationshintergrund und ethnische Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit, Familienstand, Haushalt, Beschäftigung und Einkommen.

³ Angelehnt an: EKD (2014). Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt schützen: Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden.

I. Wir stärken dich!

Wir möchten in unserer Arbeit Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene stärken und sie in ihrer Entwicklung unterstützen. Konkret zeigt sich diese Haltung darin, dass wir...

- ... Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene als vollwertige Menschen ansehen.
- ... Kinde, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene als Expert*innen ihrer*seiner selbst betrachten.
- ... Methoden nutzen, bei denen sich jede*r aktiv und selbstbewusst einbringen kann.
- ... eine professionelle Beziehung⁴ zu den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen aufbauen.



II. Du bist nicht allein!

Wir pflegen ein gutes Miteinander, sowohl im Team⁵, als auch mit den Teilnehmer*innen. Für uns bedeutet dies, dass unsere Zusammenarbeit geprägt ist von...



- ... Vertrauen.
- ... Hilfsbereitschaft.
- ... Zuverlässigkeit.
- ... einer guten Kommunikation. Eine gute Kommunikation ist verständlich, klar, angemessen, transparent, einfach und ehrlich.

III. Deine Meinung zählt!

Wir in der KFJ LDE/WZ pflegen eine Feedbackkultur. Konkret bedeutet das für unsere Arbeit, dass ...

- ... wir Verantwortung für unser Tun und Handeln übernehmen.
- ... wir Fehler als ein Lernfeld ansehen. Fehler können allen passieren und sie dürfen eingestanden werden. Sie sind kein Grund, jemanden herabzusetzen, sondern eine Möglichkeit, daraus zu lernen.
- ... ein Bewusstsein besteht, dass es nicht nur individuelle Fehler gibt, sondern auch institutionelle Fehler (beispielsweise im System der KFJ LDE/WZ) existieren können.
- ... wir offen für Feedback von anderen sind. Jede*r hat die Möglichkeit, uns in unserer Arbeit ein Feedback zu geben.
- ... wir aktiv Feedback einfordern, um unsere Arbeit stetig zu verbessern.



⁴ Die Beziehungsgestaltung in den pädagogischen Kontexten wird durch strukturelle Gegebenheiten determiniert. So besteht beispielsweise eine Asymmetrie im Machtgefälle zwischen einem haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden und einem Teilnehmenden. Aus diesem Grund ist der Aufbau einer professionellen Beziehung zu unseren Teilnehmenden unerlässlich. Das zentrale Element einer professionellen Beziehung ist ihre Zweckgebundenheit, d.h. eine Beziehung ist immer ein Mittel, um ein Ziel zu erfüllen.

⁵ Der Begriff Team umfasst zum einen das hauptamtliche Team der KFJ LDE/WZ, zum anderen aber auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.

IV. Du bist hier sicher!

Prävention und Schutz vor sexualisierter Gewalt sind uns wichtig: ob im Arbeitsalltag, im Umgang miteinander oder bei Veranstaltungen – Prävention geht uns alle etwas an und wird immer mitbedacht! Das bedeutet, dass...



- ... wir eine Kultur der Achtsamkeit pflegen.
- ... wir stets aufmerksam und wachsam sind.
- ... wir ansprechbar sind und jede*m ein offenes Ohr schenken.

V. Du bist willkommen!

Jede*r ist bei uns in der KFJ LDE/WZ willkommen. Das bedeutet, dass...

- ... wir offen sind für alle und niemanden ausschließen und benachteiligen.
- ... jede*r eine Bereicherung ist. Jede*r bringt unterschiedliche Stärken und Perspektiven mit ein. Von dieser Vielfalt profitieren wir alle gemeinsam.



VI. Du bist uns wichtig!

Respekt und Wertschätzung sind zwei zentrale Werte in unserer Arbeit. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass...



- ... wir unsere Gegenüber ernst nehmen.
- ... wir individuelle Grenzen respektieren.
- ... einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz pflegen.
- ... wir einander auf Augenhöhe begegnen.

Diese Werte entsprechen auch den Werten unserer Teamklausur, die folgende Aspekte beinhaltet: Vielfalt, Begegnung und Beziehung, Vertrauen auf Gott, Freiraum und den geistlichen Prozess. Diese Aspekte sind am Menschen orientiert, dienen dem Menschen und sind einladend.

VII. Du stehst im Zentrum unserer Arbeit!

Unser Arbeiten richten wir an den Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen aus. Das bedeutet, dass...

- ... wir unsere Angebote an die jeweilige Gruppe und an das Alter dieser Zielgruppe anpassen.
- ... wir flexibel auf die Wünsche, Bedürfnisse und Anregungen dieser Zielgruppe reagieren.



Die beschriebenen Haltungen sind die Grundlage für eine etablierte Kultur der Achtsamkeit in der KFJ LDE/WZ. Mit diesen Haltungen verfolgen wir das Ziel, Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen einen sicheren Raum zu geben.

Die beschriebenen Haltungen werden durch ein entsprechendes Verhalten sichtbar. Der folgende Verhaltenskodex zeigt, wie wir konkret handeln wollen und welche Verhaltensregeln als Grundstein für unsere Arbeit gelten.

3.2. Verhaltenskodex

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen eröffnet ein breites Feld für positive Erfahrungen und Bereicherungen, sowohl für den soeben aufgeführten Personenkreis als Zielgruppe, als auch für die Mitarbeiter*innen als Aufsichtspersonen und Ansprechpartner*innen. Ein enges Betreuungsverhältnis ist geprägt von all dem Positiven, was die Arbeit in diesem Bereich mit sich bringt. Jedoch stehen dem die negativen Seiten, resultierend aus dem Missbrauch von Macht, Vertrauen und Grenzüberschreitungen gegenüber.

Mit diesem Verhaltenskodex geben wir uns klare und transparente Regeln, die für alle Mitarbeiter*innen in der KFJ LDE/WZ gelten. Dabei wurden die einzelnen Regeln auf Grundlage der Risikoanalyse und der oben beschriebenen Haltungen entwickelt. Die oben benannten Haltungen spiegeln eine Kultur wider, die dauerhaft in der KFJ LDE/WZ gelebt wird.

Allgemein hat der Verhaltenskodex zum Ziel:

- „eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
- Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen, sexuellem und geistigem Missbrauch zu schützen;
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der [...] Einrichtung [...] zu verbessern;
- das Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* in einer [...] Einrichtung [...] wachzuhalten.“ (Bistum Limburg, 2020, S. 28)

Im Folgenden wird der Verhaltenskodex der KFJ LDE/WZ vorgestellt. Dabei werden konkrete Verhaltensregeln für ausgewählte Bereiche, die besonders sensibel in der pädagogischen und pastoralen Arbeit der KFJ LDE/WZ sind, vorgestellt.

1. Nähe und Distanz

Einen verantwortungsbewussten Umgang und ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz sind elementar notwendig für unsere pädagogische und pastorale Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen. Ein Beziehungsaufbau ist in unserer Arbeit unerlässlich, jedoch sollte diese immer unserem Auftrag entsprechen. Die Beziehung zu Teilnehmenden darf in keiner Weise von einer emotionalen oder körperlichen Abhängigkeit geprägt sein. Durch klar definierte Regeln im Umgang mit Nähe und Distanz möchten wir erreichen, dass die Risiken, die aus Intransparenz, Verantwortungslosigkeit und Machtmissbrauch hin zu körperlicher und geistiger Gewalt oder Missbrauch führen, allen Betroffenen bewusst sind und wir diesen durch einen respektvollen, offenen und bewussten Umgang entgegenwirken.

- Wir bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen auf. Ebenso nehmen wir von einer Verlagerung oder Fortführung von professionellen Beziehungen in den privaten Raum Abstand und gehen keiner entgeltlichen und/oder unentgeltlichen Tätigkeiten durch Personensorgeberechtigte Kinder oder Jugendliche nach.
- Wir gehen transparent und offen mit bereits bestehenden Verwandtschaftsverhältnissen und Privatbeziehungen oder -kontakte zu Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen bzw. deren Familien um.
- Unsere privaten Sorgen und Probleme haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur einen Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess während der Zusammenarbeit mit der soeben aufgezählten Zielgruppe dienlich sind und als Beispiel aufgeführt werden können.
- Durch unsere Leitungspositionen gegenüber Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen entsteht ein ungleiches Machtverhältnis. Wir sind uns unserer Macht- und Vorbildposition bewusst und bauen ein positives Vertrauensverhältnis auf. Wir pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit den Teilnehmer*innen, indem keine Abhängigkeit besteht.
- Wir pflegen eine gänzliche verbale und körperliche Gewaltlosigkeit. Fehler werden offen und wenn nötig in der Gruppe besprochen, um eine offene Fehlerkultur zu etablieren.
- Zudem gilt das Gebot der Gleichheit. Wir bevorzugen niemanden, gleichzeitig gibt es keine Benachteiligung. Die Grenzen eines jeden respektieren wir bedingungslos und durchweg.
- Wir fragen grundsätzlich, ob der*die Teilnehmer*in einverstanden ist, wenn es zu einer Berührung kommen sollte. Ein „Nein“ ist ausschlaggebend und wird immer beachtet.
- Wir reflektieren regelmäßig (unter anderem in Teamgesprächen, kollegialen Fallbesprechungen und Supervisionen) unseren Umgang mit Nähe und Distanz und der professionellen Beziehungsgestaltung.

2. Körperkontakt

Körperliche Nähe ist für die Entwicklung von Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen ein wichtiges Mittel zum Ausdruck von Zuneigung und Wertschätzung und ist grundlegend als etwas Positives anzusehen. Körperkontakt und Nähe ist kein grundsätzliches Problem oder zu vermeiden, sondern gehört zur pädagogischen Begegnung. Jedoch hat dies immer altersgerecht und dem jeweiligen Auftrag entsprechend zu sein. Das Team der KFJ LDE/WZ gibt sich deshalb klare Verhaltensregeln in Bezug auf körperliche Nähe. Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, wo Körperkontakt auf Freiwilligkeit und nicht auf Zwang basiert und somit als positives Zeichen der Zuneigung und nicht des Missbrauchs gedeutet werden kann.

- In der Planung von Veranstaltungen achten wir darauf, Methoden zu wählen, die möglichst wenig Körperkontakt benötigen, bzw. wir wählen die Methoden so, dass sie zur Zielgruppe und zur Gruppenphase, in der sich die Gruppe befindet, passen. Zudem sind wir darauf bedacht, Körperkontakt nur dann in die Planung mit einzubeziehen, wenn er einen erheblichen Mehrwert mit sich bringt.
- Wir nutzen körperliche Nähe nicht dazu, die eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe zu stillen.
- Wir fragen immer nach dem Einverständnis des Gegenübers, wenn wir körperliche Nähe aufbauen. Es wird kein Druck ausgeübt oder manipuliert, um zu einem ungewollten Körperkontakt zu drängen.
→ „Nein“ heißt „Nein“. Das muss von jedem*r respektiert werden!
- Wir sind uns stets unserer Vorbildfunktion bewusst und agieren dementsprechend. Deshalb üben wir keine körperliche Gewalt aus, auch nicht als Sanktionsmaßnahme. Ebenfalls sind Beleidigungen oder verbale Gewalt tabu.

- In Konfliktfällen der Teilnehmenden sehen wir uns als Streitschlichter*innen und sind keine Initiator*innen eines Konfliktes. Wir ermutigen die Teilnehmenden, einen Konflikt selbstständig zu lösen und bieten bei Bedarf Unterstützung an.

3. Sprache, Wortwahl, Kleidung

Die Sprache und Wortwahl eines Menschen sind mächtige Werkzeuge im Umgang mit anderen. Mit Sprache kann sowohl Positives vermittelt werden als auch Negatives, in dem sie als Waffe eingesetzt wird. Das Team der KFJ LDE/WZ ist sich der Macht der Sprache und der Wirkung der Wahl bestimmter Worte bewusst. In unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen spielt die Art und Weise des Ausdrucks durch die ungleichen Machtverhältnisse eine besondere Rolle und bedarf eines starken Sprachbewusstseins. Neben der Sprache kann auch die Kleidung klare oder unterschwellige Nachrichten an ihre Betrachter*innen vermitteln. Wie bei der Sprache gilt es auch bei der Kleidung die Angemessenheit zu wahren.

Folgende Verhaltensregeln sollen deshalb in beiden Formen des Ausdrucks dem Missbrauch dieser Mitteilungsformen entgegenwirken und sie zu einem Werkzeug der Stärkung unserer Schutzbefohlenen werden lassen.

- Unsere Kommunikation und Interaktion entsprechen stets unserer Rolle und unserem Auftrag. Das bedeutet, dass diese immer auf die jeweilige Zielgruppe angepasst sind. Zudem verwenden wir keine sexualisierte Sprache oder Gestik und tätigen keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Wir dulden eine solche Kommunikation und Interaktion auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen und weisen sie auch darauf hin.
- Wir sprechen alle Personen in unserer Sprache an, in dem wir sowohl im Wort als auch in der Schrift gendern. Mit der Verwendung des Gendersternchens trägt die KFJ LDE/WZ zu einer Gleichberechtigung und Sichtbarkeit aller Geschlechtsidentitäten bei. Dabei achten wir darauf, dass wir in einer Form gendern, die der*die Leser*in, bzw. Hörer*in verstehen kann.
- Wir pflegen eine Dankeskultur, in der wir nicht fordern, sondern unser Gegenüber stets bitten etwas zu tun.
- Wir achten auf eine der Situation angemessenen Kleidung. Das bedeutet, wir tragen keine Kleidung, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt, die provokativ oder diskriminierend ist. Je nach Situation, kann unter Umständen auch eine Kleiderordnung notwendig sein (z.B. Besuch einer Kirche oder einer anderen religiösen Einrichtung, ...).

4. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

In unserer heutigen, sich stetig weiter digitalisierenden, Welt spielt die Mediennutzung und die sehr frühe Einbindung von sozialen Medien eine große Rolle. Für viele Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene sind Apps wie z.B. Instagram, Snapchat und TikTok, aber auch Messengerdienste, wie WhatsApp, Telegram und Signal normaler Bestandteil des täglichen Lebens. Dabei können die Nutzung dieser Anwendungen und das Konsumieren von Medien in jeglicher Form eine Förderung der Entwicklung mit sich bringen und den Charakter eines jungen Menschen positiv beeinflussen. Trotz dessen müssen wir bei unserer Arbeit auch ein Bewusstsein dafür schaffen, dass die ständige Vernetzung über diese Dienste auch die Hemmschwelle für übergreifiges Verhalten und Missbrauch senken. Wir möchten in unserer Einrichtung und durch unsere Arbeit einen Raum schaffen, in dem wir Medien zielgerichtet nutzen und vor den negativen Seiten warnen und davor sensibilisieren. Dafür stellen wir folgende Regeln im Umgang mit Medien auf.

- Bevor wir Inhalte aus Veranstaltungen veröffentlichen, informieren wir die Teilnehmer*innen und fragen um ihr Einverständnis. Veröffentlichungen bleiben stets neutral gegenüber Personen und diffamieren niemanden. Deshalb liegen ein besonderer Wert auf der Sprache und der Wortwahl, die wir in der Veröffentlichung nutzen.
- Beim Kontaktieren von Teilnehmer*innen sind - wenn gegeben - immer die Dienstnummern zu verwenden. Die Plattform des Kontaktes ist dabei transparent zu machen. Chatgruppen können ein legitimes Mittel sein, solange keine Telefonnummern ohne Einverständnis weitergegeben werden und klar definiert ist, wofür eine solche Chatgruppe verwendet wird und wann dort ein Austausch stattfindet.
- Auch im digitalen Umfeld pflegen wir grundsätzlich keine privaten Kontakte mit Teilnehmer*innen. Kommt es jedoch trotzdem zu Kontaktforderungen auf unseren privaten Accounts durch Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene der Einrichtungen, bleibt es den Mitarbeitenden selbst überlassen, diese Anfragen zu akzeptieren, oder abzulehnen. Sollten die Anfragen der Teilnehmer*innen akzeptiert werden, so haben die Mitarbeitenden verstärkt darauf zu achten, welche Inhalte in den Beiträgen/Stories geteilt werden. Es gilt der Grundsatz der Angemessenheit.
- Die Nutzung und der Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind Mitarbeiter*innen verboten.
- Wir achten beim Einsatz von Medien stets auf den Jugendschutz und wählen dementsprechend passende Medien für die Veranstaltungen aus.
- Bei Veranstaltungen, die über Videokonferenzsysteme stattfinden, gilt es auf Sonderregeln hinzuweisen:
 - Wir verwenden ausschließlich Videokonferenzsysteme und digitale Tools, die ein möglichst hohes Maß an Datenschutz für die Nutzer*innen bieten. Der Zugang zu Online-Meetings wird in erster Linie durch Passwörter oder andere Zugangsbeschränkungen reguliert, sodass keine fremden Personen in die Räume eintreten können. Sollte ein Meeting öffentlich sein, wird vorab in Einladungen darauf hingewiesen.
 - Wir weisen die Teilnehmer*innen auf die Möglichkeiten hin, die eigene Privatsphäre zu schützen, bspw. durch ein Ändern des Hintergrundes.
 - Wir zeichnen keine Meetings auf. Sollte eine Aufzeichnung der Meetings zweckdienlich sein, bedarf es einer Zustimmung aller Teilnehmenden.
 - Dienstliche Accounts werden lediglich zu dienstlichen Zwecken der Kontakthaltung verwendet. Eine private Nutzung ist nicht gestattet.

5. Intimsphäre

Jeder Mensch ist und darf verschieden sein und dabei die Möglichkeit haben, seine*ihre Persönlichkeit frei zu entfalten und eigene Grenzen besonders in Bezug auf die Intimsphäre definieren zu können. In unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es wichtig, diese persönlichen Grenzen zu beachten. Vieles birgt Risiken: der Machtmissbrauch durch das Team und das Ausnutzen eines Vertrauensverhältnisses, die Schaffung von Abhängigkeiten, die egoistischen Zielen gelten, und die Verletzung der Privatsphäre von Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen. Wir möchten durch klare Regeln im Umgang mit der individuellen Intimsphäre eines jeden Individuums dem Missbrauch der persönlichen Schutzzone vorbeugen und unsere Schutzbefehle so vor Übergriffigkeit schützen.

- Die Intimsphäre wird von jedem*r selbst definiert. Wir respektieren und achten diese umfassend.

- Schlafzimmer sehen wir als einen besonders zu schützenden Ort an. Deshalb werden diese Räume niemals grundlos betreten. Falls ein Betreten unumgänglich ist, klopfen wir an und warten auf die Einladung, den Raum zu betreten.
- Ebenso werden Sanitärräume in der Regel nur durch gleichgeschlechtliche Bezugspersonen betreten. Das Betreten von Mitarbeiter*innen ist immer durch ein Anklopfen anzuzeigen. Zudem werden Duschräume von Mitarbeiter*innen, Kindern, Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen getrennt und nach Geschlechtern separiert verwendet.
- Können sich Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene keinem spezifischen – oder aber einem anderen, als dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zuordnen – so ist diese Tatsache den Mitarbeiter*innen mitzuteilen. Die Mitarbeiter*innen haben dafür zu sorgen, dass die betroffene Person den Duschaum/Sanitärraum auswählt, den diese Person für ihr Geschlecht als passend empfindet. Für die Dauer der Nutzung des Duschaums/Sanitärraums, haben die Mitarbeitenden darauf zu achten, dass sich keine anderen Personen in diesen Räumlichkeiten aufhalten, um die Intimsphäre der anderen Personen nicht zu verletzen.
- Bei Assistenzleistungen und medizinischer Hilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen zu respektieren. Es muss von Fall zu Fall eine Entscheidung stattfinden, welche Leistungen und Hilfen von Nöten sind; dies muss offen kommuniziert werden. Eine Entkleidung findet nur statt, wenn dies die aktuelle Notlage unbedingt erfordert und wird andernfalls sofort gestoppt. Ein Zwang wird nicht ausgeübt. Im Zweifel sind die Personensorgeberechtigten miteinzubeziehen und professionelle medizinische Hilfe anzufordern.

6. Geschenke und Vergünstigungen

Damit die Gleichbehandlung im Team und mit den Teilnehmer*innen gewährt ist, stellen wir klare Regelungen auf, wie wir mit Geschenken in jeglicher Form umgehen möchten. Es gilt den Eindruck zu vermeiden, es gebe Bevorzugung und eine Ausnutzung gegebener Macht und Vertrauensverhältnisse, weshalb wir den Umgang mit Geschenken in einer klaren Art und Weise definieren.

- Wir achten stets darauf, alle Teilnehmer*innen und Mitarbeitende gleich zu behandeln. Bei Geschenken und Aufmerksamkeiten bedeutet dies, dass wir immer alle Personen, die an der Aktion mitgewirkt haben, miteinbeziehen. Abweichungen sind bei besonderen Anlässen, wie z.B. Geburtstagen, Hochzeiten, Jubiläen o.ä. möglich, müssen aber im Dienstgespräch besprochen und beschlossen werden.
- Geschenke werden – wenn sie auf Veranstaltungen verteilt werden – immer als Teil des Programms gesehen und erfüllen somit einen pädagogischen Mehrwert. Das heißt auch, dass sie sowohl in der Vorplanung wie auch in der Endabrechnung der Veranstaltung Berücksichtigung finden.
- Es ist legitim, kleinere Summen an Geld zu leihen, um damit eine Benachteiligung von Einzelnen auszugleichen. Dabei ist zu beachten, dass kein Schuldverhältnis entsteht. Auch hier muss das Leihen einen pädagogischen Mehrwert erfüllen.

7. Disziplinierung

Regeln bilden die Grundlage für ein gutes Miteinander. Jedoch sind Regeln nur zielführend, wenn ihre Missachtung Konsequenzen mit sich bringt. Hier ist allerdings das Risiko einer großen Intransparenz gegeben, wenn diese Sanktionen nicht klar und transparent im Team kommuniziert werden. Täter*innen sollen hier keine Möglichkeiten haben, übergriffig und missbräuchlich tätig zu werden, weshalb Fehler und deren Konsequenzen mit klaren Regeln belegt und vor allen Beteiligten transparent gemacht werden.

- Alle Regeln, die während unserer Veranstaltungen gelten, sind dem Teilnehmenden transparent. Zu Beginn einer Veranstaltung werden diese Regeln verständlich erklärt und ggf. durch Piktogramme visualisiert.
- Disziplinierungen müssen stets einen pädagogischen Mehrwert vorweisen. Das bedeutet respektive, dass Maßnahmen stets von Empathie gegenüber der zu disziplinierenden Person geprägt sind. Dabei sind Maßnahmen stets so zu wählen, dass sie in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen. Je nach Situation, kann es auch unter bestimmten Umständen notwendig sein, dass sich die zu disziplinierende Person über ihr Fehlverhalten im Rahmen einer Selbstreflexion schriftlich Gedanken machen muss. Die Entscheidung über die Durchführung der schriftlichen Selbstreflexion liegt im Ermessen der anwesenden Mitarbeiter*innen.
- Alle Maßnahmen werden im Team transparent gemacht, um Einschüchterung, Willkür, Unterdrücken, Drohung oder Angstmachen sowie jegliche Form von Gewalt, Nötigung und Freiheitsentzug zu unterbinden. Solche Formen von Disziplinierungsmaßnahmen sind niemals zulässig.
- Fordern Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug ein, so dürfen diese nicht beachtet werden.

8. Veranstaltungen mit Übernachtung

Veranstaltungen mit Übernachtungen sind eine besondere Form der Veranstaltung, auf der sehr viel Gemeinschaft erlebt werden kann. Allerdings bringt diese Form, aufgrund des engen Verhältnisses der Teilnehmer*innen eine Fülle an Risiken mit sich, die Nährböden für Missbrauch und Übergriffe bieten können. Aus Intransparenz und Fehlplanung, sowie der Missachtung von individuellen Bedürfnissen und Grenzen, können Situationen entstehen, die der Kontrolle der Verantwortlichen entgleiten. Unübersichtlichkeit und schlechte Kommunikation sind hierbei entscheidend, da Fehler verschwiegen werden und Intransparenz entsteht. Wir möchten klar dagegen vorgehen und geben uns deshalb für Veranstaltungen mit Übernachtungen klare Verhaltensregeln an die Hand.

- Wir richten unser Team und seine Zusammensetzung stets auf die Bedürfnisse unserer Teilnehmer*innen aus. Das bedeutet, dass wir nach Möglichkeit bei einem gemischtgeschlechtlichen Teilnehmer*innenkreis ein gemischtgeschlechtliches Team bereitstellen.
- Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen nächtigen grundsätzlich in voneinander getrennten Räumlichkeiten und zudem nach Geschlechtern getrennt. Sollten volljährige Teilnehmer*innen ein (Liebes)-Verhältnis miteinander führen, so können diese auf Wunsch und je nach Möglichkeit in einer Räumlichkeit untergebracht werden. Dasselbe gilt auch für familiäre und freundschaftliche Verbindungen.
- Lassen die Begebenheiten vor Ort eine solche Trennung nicht zu, oder treten andere Gründe auf, weshalb solche Trennungen nicht möglich sind, so ist dies mit den Personensorgeberechtigten und der Einrichtungsleitung abzuklären.
- Können sich Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene keinem spezifischen – oder aber einem anderen, als dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zuordnen – so ist diese Tatsache den Mitarbeiter*innen bereits vor der Veranstaltung/Reise mitzuteilen. Die betroffenen Personen können auf Wunsch – unter Zahlung eines Einzelzimmerzuschlags – in einem Einzelzimmer untergebracht werden, sofern es die Kapazitäten zulassen.

Sollten die Kapazitäten keine Unterbringung in einem Einzelzimmer zulassen, so kann die betroffene Person ausnahmsweise in einem Zimmer des gewünschten Geschlechts untergebracht werden, sofern alle Zimmerbewohner*innen ausdrücklich einwilligen. Bei minderjährigen Teilnehmer*innen ist zusätzlich die (telefonische) Einwilligung der Personensorgeberechtigten einzuholen. Im Falle einer Ablehnung der Zimmerbewohner*innen und/oder der Personensorgeberechtigten, ist die betroffene Person in dem Zimmer unterzubringen, in welchem sich Zimmerbewohner*innen befinden, die dasselbe Geschlecht haben, welches der betroffenen Person bei der Geburt zugewiesen wurde. Kann keine einvernehmliche Lösung gefunden werden und steht ein Einzelzimmer doch zur Verfügung, so übernimmt die KFJ LDE/WZ die Mehrkosten für das Einzelzimmer.

- Private Wohnungen von Mitarbeiter*innen sind im Rahmen des professionellen Arbeitsverhältnisses keine zulässigen Übernachtungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche der Einrichtung.

9. Übertretungen des Verhaltenskodex

Übertretungen des Verhaltenskodex stellen in vielen Fällen einen schwerwiegenden Verstoß gegen den Umgang dar, den wir als KFJ LDE/WZ im Rahmen unserer Einrichtung und unserer Veranstaltungen an den Tag legen. In jedem Fall bedarf es Konsequenzen, die je nach Stärke des Verstoßes, umfangreiche Folgen für den*die Übertreter*in nach sich ziehen können. Wir schaffen durch klare Kommunikation und Transparenz eine Kultur der Offenheit und tragen dafür Sorge, dass bei uns nichts verschwiegen wird. Angemessene Konsequenzen definieren wir deshalb klar und machen von ihrer Umsetzung im Zweifelsfall auch gebrauch.

- Übertretungen des Verhaltenskodex bedürfen Konsequenzen, die im Verhältnis mit der Übertretung liegen.
- Auf allen Ebenen der Einrichtungen wird mit Fehlverhalten offen umgegangen. Das bedeutet, dass keine Übertretungen verschwiegen werden. Mitarbeiter*innen dürfen jederzeit offen auf Fehlritte hingewiesen werden; ebenso dürfen diese an die Abteilungsleitung und an die Fachstelle für Prävention weitergetragen werden.
- Ein Übertritt ist gegenüber allen anwesenden Mitarbeiter*innen und der Einrichtungsleitung transparent zu machen. Solches Fehlverhalten darf und soll offen im Team diskutiert werden.
- Der Verhaltenskodex ist zu unterschreiben.

3.3. Personalauswahl und -entwicklung

3.3.1. Mitarbeiter*innengespräche

Das Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* besitzt einen großen Stellenwert in der Arbeit der KFJ LDE/WZ. Dies zeigt sich zum einen darin, dass das Thema in verschiedensten Gesprächsformen regelmäßig Anklang findet. So wird bereits in der Personalauswahl und in entsprechenden Vor- und Erstgesprächen mit Mitarbeitenden das Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* thematisiert. Auch fortlaufend während der Tätigkeit in der KFJ LDE/WZ hat das Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* einen hohen Stellenwert. So wird das Thema in Team- und Mitarbeiter*innengesprächen regelmäßig besprochen.

3.3.2. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Auf der Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes und der Regelungen im Bistum Limburg müssen Personen, die für die KFJ LDE/WZ tätig sind, ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen und eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. Bei hauptamtlich Tätigen sowie Bundesfreiwilligendienstleistenden sind für diesen Prozess die Personalabteilung des Bistums bzw. die Fachstelle Freiwilligendienste verantwortlich.

Bei Ehrenamtlichen und Praktikant*innen liegt die Verantwortung für den Prozess bei der KFJ LDE/WZ. Dabei halten wir uns an die Schritte und Regelungen, die die „Handreichung zur Einsichtnahme in das Erweiterte Polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) bei Ehrenamtlichen“ von der Koordinationsstelle des Bistums Limburg vorsieht. Verantwortlich für die Dokumentation der Einsichtnahme in das EFZ ist eine bestimmte hauptamtliche geschulte Fachkraft. Auf Wunsch der Person, die das EFZ vorlegen muss, kann aber auch eine andere hauptamtliche geschulte Fachkraft der KFJ LDE/WZ Einsicht in das EFZ nehmen und dies dokumentieren.

Außerdem füllen alle Ehrenamtlichen und Praktikant*innen eine Selbstverpflichtungserklärung (SVE) aus. Sie erhalten zwei Exemplare der SVE, eines wird ausgefüllt und in der KFJ LDE/WZ aufbewahrt, das zweite Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlich tätigen Person.

Auch alle Teilnehmenden der Gruppenleiter*innenausbildung füllen die Selbstverpflichtungserklärung für Jugendliche im Rahmen der Schulungseinheit Prävention aus.

3.3.3. Fortbildungen im Bereich Prävention vor sexualisierter Gewalt

Die KFJ LDE/WZ bietet Schulungen zum Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* im Umfang von acht Zeitstunden an. Die Schulung umfasst dabei folgende Themen:

- Auseinandersetzung mit eigenen Grenzen und Grenzverletzungen
- Umgang mit Nähe und Distanz
- Täter*innen und Täter*innenstrategien
- Definition der Arten sexualisierter Gewalt: Grenzverletzung, Übergriff, Straftat
- rechtliche Aspekte
- Möglichkeiten der Prävention und Intervention in der eigenen Rolle
- Instrumente der Präventions- und Interventionsarbeit im Bistum Limburg

Die einzelnen Inhalte und gewählten Methoden der Schulung werden dabei an die Zielgruppe angepasst. In der Regel wird die Schulung von zwei Personen geleitet, die im Bereich Prävention fortgebildet sind. Dabei muss mindestens eine Person als geschulte Fachkraft des Bistums Limburgs ausgebildet sein.

Fortbildungen im Bereich der *Prävention vor sexualisierter Gewalt* haben in der KFJ LDE/WZ einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich darin, dass alle Jugendbildungsreferent*innen und die Einrichtungsleitung zu Beginn ihrer Dienstzeit an einer Fortbildung zur „Geschulten Fachkräften zur Prävention vor sexualisierter Gewalt“ teilnehmen. Die Jugendbildungsreferent*innen und die Einrichtungsleitung besuchen verschiedene Fachtage und Weiterbildungen, um sich stetig weiterzubilden und ihr Wissen auf einen aktuellen Stand zu bringen. Hauptamtliche Mitarbeiter*innen werden entsprechend für die Fortbildung im Thema *Prävention vor sexualisierter Gewalt* vom Dienst in der Fachstelle freigestellt.

Alle ehrenamtliche Mitarbeiter*innen müssen zeitnah eine achtstündige Präventionsschulung nachweisen können. In regelmäßigen Abständen wird diese von der KFJ LDE/WZ angeboten. Jedoch ist es auch möglich, eine solche Schulung in einer anderen Einrichtung zu absolvieren. Sollte eine solche Schulung in Vergangenheit bereits absolviert worden sein und ist diese nicht älter als 3 Jahre, so ist eine Kopie über die erfolgreiche Teilnahme an dieser Schulung der KFJ vorzulegen. Zudem sollen die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen-im Idealfall- alle drei Jahre eine thematisch entsprechende Fortbildung nachweisen können. Die KFJ LDE/WZ verpflichtet sich, ihren Mitarbeiter*innen entsprechende Angebote anzubieten sowie zu bewerben (intern wie extern).

4. Beschwerdewege und Intervention

4.1. Beschwerdewege

Die KFJ LDE/WZ mit ihren Mitarbeiter*innen möchte, dass sich jede*r Teilnehmer*in und jede weitere Person, die in Veranstaltungen und Kursen der Fachstelle eingebunden ist, wohl, sicher und geschützt fühlen. Daher ist eine klare und transparente Feedback- und Rückmeldungskultur durch die Fachstelle während den Veranstaltungen und darüber hinaus von höchster Priorität. Im nun folgenden Abschnitt wird u.a. auf diese Kultur eingegangen.

Wir sind da

Jede*r hauptamtliche Mitarbeiter*in der KFJ LDE/WZ ist in allen Anliegen, auch im Bereich der Jugendseelsorge, ansprechbar. Gemeinsame dienstliche Absprachen und Beratungswege erfolgen stets in enger Absprache mit der Dienstaufsicht durch die Einrichtungsleitung der Fachstelle. Darüber hinaus ist jede*r ehrenamtliche Mitarbeiter*in mit einer Gruppenleiter-Schulung des Bistums Limburg, oder einer vergleichbaren Einrichtung, die zum Erwerb der Juleica-Schulung führt, und der Fachstelle in der Thematik *Prävention vor sexualisierter Gewalt* mindestens 8 Stunden geschult. Von der Juleica-Schulung sind ausnahmsweise Mitarbeitende freizustellen, die eine pädagogische Ausbildung absolviert haben. Über jede weitere Ausnahme wird im Dienstgespräch entschieden.

Es wird klar angezeigt, wo und wann Ansprechpersonen für Gespräche zur Verfügung stehen; sei es auf Veranstaltungen oder allgemein in den entsprechenden Internetauftritten der Fachstelle. Zu Beginn jeder Veranstaltung werden die Personen benannt und vorgestellt, die während der gemeinsamen Zeit ansprechbar und erreichbar sind. Auch werden in diversen Rück- und Ausblickrunden der einzelnen Veranstaltungstage mögliche Räume geschaffen, Rückmeldungen und Beschwerden zu geben und einzuholen.

Wir leben Feedback

In allen dienstlichen Konstellationen (zwischen Ehren- und Hauptamt, Teilnehmer*innen, externe Referent*innen, Dienstleister*innen, Jugendbildungshäuser) leben wir eine offene und auf Verbesserung unserer gemeinsamen Arbeit basierende Feedbackkultur.

Diese Feedbackkultur wird begleitet durch die stetige und tägliche Reflexion mit den direkten Verantwortlichen auf Veranstaltungen. Für alle Teilnehmer*innen unserer Veranstaltungen besteht die Möglichkeit, anonym durch die digitale Rückmeldebox (z.B. über einen QR-Code) Kritik, Lob und Rückmeldungen an die Fachstelle zu geben. Die Möglichkeiten zur Rückmeldung werden auf jeder Veranstaltung bekannt gemacht und sind in den Internetauftritten der Fachstelle einzusehen.

Wir hören hin

Jede*r Mitwirkende hat das Recht auf Meinungsäußerung und dem damit verbundenen Lob und der Kritik an Abläufen und Geschehnissen auf Veranstaltungen. Jede*r Mitarbeitende*r nimmt alle entgegengebrachten Äußerungen ernst und bespricht bei Bedarf und mit Zustimmung der entsprechenden betroffenen Person im Team die angebrachten Anliegen. Gegebenenfalls werden unter Rücksprache aller Beteiligten weitere Beratungsschritte eingeleitet.

Bei Gesprächen und Beratungen zwischen Teilnehmenden und Mitarbeiter*innen gilt generell folgender Leitfaden der Präventionsstelle (Bistum Limburg, 2020, S. 21):

Das sollten sie tun... 	Das sollten sie nicht tun... 
Ruhe bewahren und besonnen handeln, aktiv werden.	Nicht bedrängen! Keinen Druck ausüben.
Zuverlässige*r Gesprächspartner*in sein	Nicht nach dem „Warum“ fragen; dies löst Schuldgefühle aus.
Zuhören, Glauben schenken.	Keine Suggestivfragen stellen.
Gelegenheit zum Gespräch geben: „Möchtest du darüber reden?“	Keine Erklärungen einfordern.
Ambivalente Gefühle des*der betroffenen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen akzeptieren.	Keine Versprechen oder Zusagen geben, die nicht haltbar sind.
Wichtige Botschaft: „Du trägst keine Schuld!“	Keine Entscheidungen/weiteren Schritte ohne altersgemäße Einbindung des*der Betroffenen.
Vertraulichkeit ist wichtig, aber sie sollten die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren, sich selbst fachlichen Rat einholen und ggf. mit dem Bistum (Beauftragte Ansprechperson für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt) abstimmen und den*die Betroffene*n darüber informieren.	Nichts auf eigene Faust unternehmen, keine eigenen Ermittlungen.
Die betroffene Person wird in die Entscheidung über weitere Schritte eingebunden, jedoch: wenn es Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung (bzw. Selbst- oder Fremdgefährdung) gibt, müssen sie entsprechend der Handlungsleitfäden handeln. Als haupt- oder nebenamtlich im Bistum Mitarbeitende*r haben sie Mitteilungspflichten zu beachten.	Keine Informationen oder eigene Befragung der*des Beschuldigten. Er*Sie könnte die*den Betroffene*n danach unter Druck setzen.
Dokumentation von Gesprächen, Situation und Fakten mit Datum und Uhrzeit.	Keine weitere Befragung („Verhör“) der*des Betroffenen, belastende mehrfache Vernehmungen vermeiden!
Bei tatsächlicher Beobachtung übergreifigen Verhaltens: Stoppen und Informationen gemäß der Handlungsleitfäden weitergeben!	Keine Konfrontation der Eltern des betroffenen Kindes/Jugendlichen mit Vermutungen, wenn nicht sicher ist, dass der*die Täter*in nicht zum familiären Umfeld gehört.
Notruf 110 bei akuter Gefahr!	Keine Opfer-Täter*innen-Gespräche durchführen!
	Keine voreilige Weitergabe von Informationen an andere/Außenstehende.

Abbildung 2 – Leitfaden zur Gesprächsführung und Beratung des Bistum Limburg

Unsere Ansprechpartner

Jede*r Mitarbeiter*in vor Ort ist für alle Anregungen und Kritik ansprechbar. Bei schwerwiegenden Verdachtsmomenten, Gewalt und der Gefahr durch sexualisierte Gewalt ist die nächsthöhere Ebene, das heißt konkret in der KFJ LDE/WZ, die Einrichtungsleitung, einzuschalten. Diese*r berät mit den involvierten Mitarbeiter*innen das weitere Vorgehen.

Das Vorgehen und die Handlungsleitfäden (sh. Anhang) sind in einer entsprechenden Notfallmanagement- und Veranstaltungsmappe hinterlegt und für jede*n Mitarbeiter*in zugänglich.

Geschulte Fachkräfte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt der KFJ LDE/WZ:

Matthias Rux, Einrichtungsleitung; E-Mail: m.rux@bistumlimburg.de

Rska Böcker, Jugendbildungsreferentin; E-Mail: r.boecker@bistumlimburg.de

Alexandra Hermeling, Jugendbildungsreferentin; E-Mail: a.hermeling@bistumlimburg.de

Weitere beratende Personen und Fachberatungsstellen sind im Kapitel 4.3. zu finden.

Es ist wichtig, dass jeder Person, die mit der KFJ LDE/WZ in Kontakt steht, die aktuellen Beschwerdewege bekannt sind. Daher wird transparent vor jeder Veranstaltung auf die unterschiedlichen Beschwerdemöglichkeiten aufmerksam gemacht und auf die Möglichkeit der Kontaktaufnahme über die Homepage hingewiesen.

4.2. Umgang mit Grenzverletzungen, mit dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt und Kindeswohlgefährdung, Umgang mit sexuell übergriffigem Verhalten Minderjähriger

Als Einrichtung des Bistums Limburg halten wir uns im Fall einer Intervention an die Handlungsleitfäden des Bistums Limburg. Es gibt Handlungsleitfäden für Grenzverletzungen unter Teilnehmenden, bei Vermutung von sexueller Gewalt und bei Mitteilung durch mögliche Opfer (Verdacht).

Sie sind auf der Homepage der Koordinationsstelle *Prävention vor sexualisierter Gewalt* abrufbar:

gegen-missbrauch.bistumlimburg.de

Handlungsleitfaden

Grenzverletzungen unter Teilnehmer*innen

Was tun...

...bei **verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen** zwischen Teilnehmer*innen?



Aktiv werden und gleichzeitig **Ruhe bewahren!**

„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzungen unterbinden.

Grenzverletzungen und Übergriffe deutlich benennen und stoppen

Situation klären.

Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.

Vorfall im Verantwortlichenteam ansprechen.

Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber*innen beraten.

Information der Eltern bei erheblichen Grenzverletzungen.

Zur Vorbereitung auf ein mögliches Elterngespräch eventuell **Kontakt zu einer Fachberatungsstelle oder zur Koordinationsstelle Prävention aufnehmen.**



Weiterarbeit mit der Gruppe:

Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln.

Präventionsarbeit stärken.

Ggf. Unterstützung durch die Koordinationsstelle Prävention (S. Arnold / Tel.: 06431 295-315)

Handlungsleitfaden

bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)

Was tun wenn...

...Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene **von sexualisierter Gewalt berichten?**

Stopp!



Nicht drängen. Kein Verhör!

Keine Suggestivfragen!
Keine überstürzten Aktionen!

Keine „Warum“-Fragen verwenden, sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

Keinen Druck ausüben –
auch keinen Lösungsdruck .

Keine unhaltbaren Versprechungen oder Zusagen machen: ehrlich sein!

Nach dem Gespräch:

Keine Informationen an die beschuldigte Person!

Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des/der Betroffenen.

Im Erstgespräch eine mögliche Strafanzeige **nicht** thematisieren!

Direkte Einschaltung der Behörden nur bei Gefahr im Verzug.

Go



Ruhe bewahren!

Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken.

Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen **ernst nehmen**. Häufig erzählen Betroffene zunächst nur Teile dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des/der Betroffenen **respektieren**.

Für den Mut und das Vertrauen, sich zu öffnen **loben**.

Eindeutig **Partei** für die betroffene Person **ergreifen**:
„Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Information unternommen wird, aber auch über Meldepflicht und über die nächsten Schritte informieren.

Fakten dokumentieren.

Information an Ansprechperson des Trägers und Leitung (sofern diese nicht Beschuldigte sind!) **und an**

Hans-Georg Dahl, Tel.: 0172 - 3005578 oder

Dr. Ursula Rieke, Tel.: 0175 - 4891039 oder

Fachstelle gegen Gewalt, Tel.: 06431 – 295 315

oder. 06431 – 295 387

Abbildung 4

Handlungsleitfaden

bei Vermutung von sexualisierter Gewalt

Was tun...

...bei der **Vermutung**, Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
seien Opfer sexualisierter Gewalt?

STOPP!



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation des / der vermutlichen Täters/-in.

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.

Keine eigenen Befragungen durchführen.

Keine Informationen an den / die vermutliche/n Täter/-in.

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung.

GO



Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen.
Verhalten des potentiell betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Sich selber Hilfe holen!



Sich mit einer **Person des eigenen Vertrauens** besprechen.

Bei einer begründeten Vermutung...

...gegen eine/n haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter/in des Bistums, sind umgehend die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums

Hans-Georg Dahl, Tel.: 0172 - 3005578 ,

Dr. Ursula Rieke, Tel.: 0175 4891039

einzuschalten.

...außerhalb kirchlicher Zusammenhänge ist diese unter Beachtung des Opferschutzes dem Jugendamt zu melden.

und / oder

Mit der **Ansprechperson des Trägers** Kontakt aufnehmen. + IsoFa

und / oder

Externe Fachberatung einholen

Abbildung 5

4.3. Benennung der Ansprechpersonen in der KFJ LDE/WZ, im Bistum Limburg und extern

Alle Referent*innen und die Einrichtungsleitung der KFJ LDE/WZ sind geschulte Fachkräfte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Neben den Ansprechpersonen in der KFJ LDE/WZ gibt es im Bistum Limburg weitere Ansprechpersonen. Im Folgenden werden die Kontaktdaten der einzelnen Ansprechpersonen dargestellt:

- Hotline-Prävention des Bistum Limburg
Telefon: 0151 17542390

Die unabhängigen Bischöflichen Beauftragten in der Diözese Limburg bei Missbrauchsverdacht:

- Dahl, Hans-Georg
Telefon: 0172 3005578
- Dr. Rieke, Ursula
Telefon: 0175 4891039

Fachstelle gegen Gewalt im Bistum Limburg:

Anschrift: Roßmarkt 4, 65549 Limburg
Website: praevention.bistumlimburg.de

- Arnold, Silke Barbara, Leitung Fachstelle gegen Gewalt, Präventionsbeauftragte
Telefon: 06431 2953-15
- Belikan, Matthias, Präventionsbeauftragter
Telefon: 06431 2951-11

Leitung der Fachstelle gegen Gewalt:

Ansprechpartner*in für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Limburg:

Anschrift: Roßmarkt 10, 65549 Limburg
Website: praevention.bistumlimburg.de

- Gudehus, Sandra, Leitung Fachstelle gegen Gewalt, Interventionsbeauftragte
Telefon: 06431 295-387
E-Mail: s.gudehus@bistumlimburg.de
- Gerhards, Dagmar, Referentin für betroffensensible Kommunikation
Telefon: 06431 295-755
E-Mail: d.gerhards@bistumlimburg.de

Auch außerhalb der Strukturen des Bistums Limburg gibt es weitere Ansprechpersonen, die Unterstützung, Beratung und Hilfe anbieten. Im Folgenden werden auch diese Kontaktstellen dargestellt:

Lahn-Dill-Kreis/Stadt Wetzlar:

- Soziale Dienste der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe des Lahn-Dill-Kreises, Dillenburg / Wetzlar
Anschrift: Europaplatz 1, 35683 Dillenburg / Karl-Kellner-Ring 51, 35576 Wetzlar
Website: lahn-dill-kreis.de
Telefon: 02771 407-6001 / 06441 407-1501

- Soziale Dienste des Jugendamts der Stadt Wetzlar
Anschrift: Karl-Kellner-Ring 35, 35576 Wetzlar
Website: wetzlar.de
Telefon: 06441 995111
- Jugendamt Wetzlar
Anschrift: Karl-Kellner-Ring 35, 35576 Wetzlar
Telefon: 06441 995111
E-Mail: info51@wetzlar.de
- Beratungsstelle des Frauenhauses
Anschrift: Karl-Kellner-Ring 41, 35576 Wetzlar
Website: frauenhaus-wetzlar.de
Telefon: 06441 46364
- Fachstelle für Selbstbestimmung und Vielfalt
Anschrift: Karl-Kellner-Ring 43, 35578 Wetzlar
Telefon: 06441 6712290
E-Mail: FSV-Lahn-Dill@ib.de
- Weißer Ring, Außenstelle Lahn-Dill-Kreis
Website: lahn-dill-kreis.hessen.weisser-ring.de
Telefon: 0151 55164766
- Beratungsstelle für Familien-, Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen e. V.
Anschrift: Turmstraße 22, 35578 Wetzlar
Telefon: 06441 9013650
E-Mail: beratungsstelle-feel@diakonie-lahn-dill.de

Kreis Gießen/Stadt Gießen:

- Jugendamt des Stadt Gießen
Anschrift: Berliner Platz 1, 35390 Gießen (übergeordnete Adresse); Ostanlage 29, 35390 Gießen
Telefon: 0641 306-1377 / 0641 306-0 (Bereitschaft)
E-Mail: jugendamt@giessen.de; info@giessen.de
- Wildwasser Gießen e.V.
Anschrift: Liebigstr. 13, 35390 Gießen
Telefon: 0641 76545
E-Mail: info@wildwasser-giessen.de
- LIEBIGneun – Beratungsstelle (Träger: Wildwasser Gießen e.V.)
Anschrift: Liebigstraße 9, 35390 Gießen
Telefon: 0641 7970958
E-Mail: kontakt@liebig9.de
- Deutscher Kinderschutzbund Gießen e.V.
Anschrift: Marburgerstraße 54, 35396 Gießen

Telefon: 0641 4955030

E-Mail: info@kinderschutzbund-giessen.de

Kreis Marburg-Biedenkopf/Stadt Marburg:

- Soziale Dienste der Stadt Marburg Fachdienst 57
Anschrift: Friedrichstraße 36, 35037 Marburg
Telefon: 06421 2011263
E-Mail: soziale.dienst@marburg-stadt.de
- Fachdienst Allgemeiner Sozialer Dienst des Landkreises Marburg-Biedenkopf
Anschrift: Im Lichtenholz 60, 35043 Marburg
Telefon: 06421 4051343
E-Mail: fbfjs@marburg-biedenkopf.de
- Wildwasser Marburg e.V.
Anschrift: Wilhelmstraße 40, 35037 Marburg
Telefon: 06421-14466
E-Mail: info@wildwasser-marburg.de
- Deutscher Kinderschutzbund, Orts- und Kreisverband Marburg-Biedenkopf e.V.
Anschrift: Universitätsstraße 29, 35037 Marburg
Telefon: 06421 67157
E-Mail: info@kinderschutzbund-marburg.de

Bundesweite Hilfestellen:

- Hilfetelefon gegen sexuellen Missbrauch
Telefon: 0800 2255530
- Nummer gegen Kummer
Telefon: 0800 1110550 / 116 111
- Hilfeportal des Bundes
Website: hilfeportal-missbrauch.de
- Save me online
Website: save-me-online.de

5. Qualitätssicherung

Alle Mitarbeitenden der Fachstelle sind über das ISK informiert und sensibilisiert. Dazu werden alle neuen Mitarbeiter*innen im Rahmen einer internen Veranstaltung in das Schutzkonzept der KFJ LDE/WZ eingeführt.

Die KFJ LDE/WZ behandelt das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen (min. einmal im Jahr) als Schwerpunktthema im Dienstgespräch und das Konzept wird bei Bedarf überarbeitet. Zudem wird das vorhandene Schutzkonzept alle drei Jahre einer intensiven Prüfung durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen unterzogen. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen in der KFJ LDE/WZ, im Bistum Limburg und extern sind jährlich auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen. Neben einer allgemeinen Sichtung soll das ISK stetig weiterentwickelt werden. Dazu sollen weitere Risikoanalysen mit den einzelnen Zielgruppen (z.B. Schüler*innen)

der KFJ LDE/WZ durchgeführt werden. Dies beinhaltet auch, dass die vorhandenen Analysen stetig überarbeitet und an die entsprechenden Veranstaltungen der Einrichtung angepasst und überprüft werden. Grundlage dafür ist der ständige Wandel der Bedürfnisse der Zielgruppen. Änderungen und Erweiterungen des Schutzkonzeptes werden transparent auf der Homepage bekannt gegeben. Verantwortlich für die Kontrolle von Änderungen und Anpassungen des ISKs ist in der KFJ LDE/WZ die Einrichtungsleitung. Die Einrichtungsleitung kann und darf bestimmte definierte Punkte in Änderungen und Anpassungen an hauptamtliche Jugendbildungsreferent*innen delegieren. Außerdem sollen die Änderungen und Erweiterungen mit einem Team aus Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen besprochen und ggf. gemeinsam bearbeitet werden („Wächterfunktion“).

6. Ein Dank zum Schluss

An dieser Stelle wollen wir, die KFJ LDE/WZ ein großes Dankeschön an alle aussprechen, die an der Erstellung unseres ISKs beteiligt waren. Insbesondere gilt der Dank unserem ISK-Team 2021, aber auch an alle anderen Mitarbeiter*innen, die uns tatkräftig unterstützt haben.

Das ISK wurde innerhalb von 18 Monaten in regelmäßig monatlich stattfindenden Sitzungen und Diskussionsrunden durch Haupt- und Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der KFJ LDE/WZ entwickelt und erarbeitet.

Folgende Personen waren Mitglieder*innen des ISK-Teams 2021:

- Fabian Bocklage (Einrichtungsleitung)
- Ronja Adick (Jugendbildungsreferentin)
- Dorothee Kraske (Jugendbildungsreferentin)
- Nicole Spauka-Schmeer (Verwaltungsangestellte)
- Alexandra Hermeling (ehrenamtliche Mitarbeiterin)
- Julia Damrath (ehrenamtliche Mitarbeiterin)
- Marius Michel (Freiwilligendienstleitender)
- Theresa Tran (Freiwilligendienstleitende)

Folgende Personen waren Mitglieder*innen des ISK-Teams 2024:

Matthias Rux, Alexandra Hermeling, Rska Böcker, Grace Georg.

7. Literatur

- Bistum Limburg. (18. 8 2020). *augen auf - hinsehen und schützen! - Handreichung*. Abgerufen am 26. 4 2021 von https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistumlimburg.de/downloads/Handreichung_Limburg_18.8.2020.pdf
- Bistum Limburg. (28. 8 2020). *Kultur der Achtsamkeit*. Von Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg: https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistumlimburg.de/downloads/Kultur_der_Achtsamkeit_2020.pdf abgerufen
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (26. 6 1990). *Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII)*. Abgerufen am 23. 4 2021 von [gesetz-im-internet.de: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8b.html)
- Bundesministerium für Gesundheit. (12. 12 2019). *Prävention: Begriffe von A-Z*. Von Begriffe von A-Z: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html> abgerufen
- Deutsche Bischofskonferenz. (18. 11 2019). *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen*. (D. Bischofskonferenz, Hrsg.) Abgerufen am 30. 6 2021 von [dbk.de: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf)
- Enders, Kossatz, Kelkel, & Eberhardt. (2010). *Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag*. Abgerufen am 6. 4 2021 von www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php
- Gsellmann, M. (29. 11 2019). *Was ist geistiger Missbrauch?* Abgerufen am 6. 4 2021 von www.ordensgemeinschaften.at/artikel/aktuelles-side/5263-was-ist-geistiger-missbrauch
- Hartmann Hiltner Rechtsanwälte. (19. 9 2014). *Wann liegt Kindeswohlgefährdung vor?* Abgerufen am 6. 4 2021 von https://www.familienrecht-muenchen.de/Ehescheidung_in_Muenchen/Aktuelles/Wann_liegt_eine_Kindeswohlgefaehrdung_vor
- Kliemann, A. (2021). *Kinderrechte und Kindeswohl, Modul 5: Rechtliche Rahmenbedingungen und Akteure im Kinderschutz*. Ulm: KJPP, Universitätsklinikum Ulm. Abgerufen am 2021 von [elearning-kinderschutz.de: https://sexualisierte-gewalt.elearning-kinderschutz.de/pluginfile.php/2625/mod_resource/content/3/LE-R1_Kliemann_Kinderrechte-und-Kindeswohl.pdf](https://sexualisierte-gewalt.elearning-kinderschutz.de/pluginfile.php/2625/mod_resource/content/3/LE-R1_Kliemann_Kinderrechte-und-Kindeswohl.pdf)
- Projekt Pädagogik und Recht. (6. 4 2021). *Macht - Machtmissbrauch*. Abgerufen am 6. 4 2021 von <https://www.paedagogikundrecht.de/macht-machtmissbrauch/>
- Schick, B., Stein, A., & Kwasniok, N. (2014). *Die Rechte der Kinder - von logo! einfach erklärt*. (S. F. Bundesministerium für Familie, Hrsg.) Abgerufen am 29. 6 2021 von

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93522/ed8aabee818b27d14a669b04b0fa5beb/die-rechte-der-kinder-logo-data.pdf>

Wortbedeutung.info. (6. 4 2021). *Machtmissbrauch*. Abgerufen am 6. 4 2021 von <https://www.wortbedeutung.info/Machtmissbrauch/>

8. Anhang

8.1. Begriffsklärung

Um ein gemeinsames Grundverständnis von ausgewählten Begriffen zu schaffen, werden zunächst zentrale Begriffe kurz erklärt:

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist ein gezieltes Ausleben einer Machtposition, um eine unterlegende Person zu schikaniaieren, zu schaden oder zu benachteiligen. Dabei wird sich selbst oder einer bevorzugten Person ein Vorteil verschafft. In der Arbeit der KFJ LDE/WZ können wir unter drei verschiedenen Arten von Macht unterscheiden:

- (1) Wir haben strukturelle Macht, das heißt, wir bestimmen beispielsweise den Programmablauf.
- (2) Wir haben emotionale Macht, indem wir beispielsweise Wertschätzung für eine bestimmte Person ausdrücken
- (3) Wir haben eine Vorbildfunktion, das heißt, dass Personen sich an unserem Verhalten orientieren.

(vgl. Wortbedeutung.info, 2021) (vgl. Projekt Pädagogik und Recht, 2021)

Kindeswohlgefährdung

Eine Kindeswohlgefährdung beschreibt eine im Moment bestehende Situation, in der die Sorge besteht, dass ein Kind oder ein*e Jugendliche*r in Zukunft ziemlich sicher körperlichen, seelischen oder geistigen Schaden nehmen wird, sofern sich diese Situation nicht verändert. (vgl. Hartmann Hilter Rechtsanwältin, 2014) (vgl. Kliemann, 2021)

Grenzverletzung

Unter Grenzverletzungen sind alle Handlungen gegenüber einer anderen Person zu fassen, die persönlich definierte Grenzen überschreiten. Dabei können Grenzverletzungen nicht mit objektiven Kriterien bewertet werden, sondern sind immer das subjektive Erleben des*der Betroffenen. Das bedeutet, wenn sich jemand verletzt fühlt, wurde eine Grenze überschritten. (vgl. Enders, Kossatz, Kelkel, & Eberhardt, 2010)

Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt wird jede Form von sexualisierten Grenzverletzungen (seelisch oder körperlich) verstanden, die an oder vor jemanden gegen dessen – auch potentiellen – Willen oder in Abhängigkeit begangen werden. Dies kann sowohl mit als auch ohne Körperkontakt geschehen. Bei diesen Handlungen geht es nicht nur um die Befriedigung sexueller Bedürfnisse, sondern auch um ein Ausleben von Macht-, Dominanz- und Überlegenheitsansprüchen.

Geistlicher/Spirituelle Missbrauch

Als geistlicher/spiritueller Missbrauch ist das Ausnutzen eines Lehrauftrages bzw. eines Verhältnisses, in dem das Gegenüber jegliche Art von Unterstützung erwartet und somit ein Vertrauensverhältnis entsteht, zu verstehen. Indoktrinierung und ein fehlgeleitetes Interpretationsbild können zu einer missbräuchlichen Formung des Geistes des*der Untergebenen führen und ihn*sie für die eigenen Vorstellungen gefügig machen, um sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen. (vgl. Gsellmann, 2019)

8.2. Gesetzliche Grundlagen

Bundeskinderschutzgesetz, SGB §8a/b

(1) Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.

(2) Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, und die zuständigen Leistungsträger, haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien

1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie
2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten.

(vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 1990)

Kinderrechte

Die Vereinten Nationen (UN) haben im Jahr 1989 die Kinderrechtskonvention verabschiedet. Seitdem wurde die Konvention um drei Zusatzprotokolle ergänzt. Seit 1992 gilt die Kinderrechtskonvention auch in Deutschland, jedoch ist sie noch nicht vollständig umgesetzt. So sind bis heute die Kinderrechte noch nicht im Grundgesetz verankert. Die Koalition arbeitet derzeit an einem Vorschlag für eine Verfassungsänderung, in der die Kinderrechte verankert sind. Wann dieser Vorschlag angenommen wird, steht noch nicht fest.

Nachfolgen werden die 10 wichtigsten Kinderrechte kurz erklärt:

1. „Gleichheit – Kein Kind darf benachteiligt werden.
2. Gesundheit – Kinder sollen gesund leben, Geborgenheit finden und keine Not leiden müssen.
3. Bildung – Kinder sollen lernen und eine Ausbildung machen dürfen, die ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht.
4. Information, freie Meinungsäußerung und Beteiligung – Kinder haben das Recht, sich alle Informationen zu beschaffen, die sie brauchen, und ihre eigene Meinung zu verbreiten. Kinder sollen bei allen Fragen, die sie betreffen, mitbestimmen und sagen, was sie denken.
5. Freizeit Spiel und Erholung – Kinder müssen freie Zeit haben, sie sollen spielen und sich erholen dürfen.
6. Elterliche Fürsorge – Jedes Kind hat das Recht mit seinen Eltern aufzuwachsen, auch wenn diese nicht zusammenwohnen. Geht das nicht, dann sollen sich zum Beispiel Pflegeeltern um das Kind kümmern.
7. Gewaltfrei Erziehung – Kinder haben das Recht, ohne Gewalt aufzuwachsen und erzogen zu werden.
8. Schutz im Krieg und auf der Flucht – Kinder müssen im Krieg und auf der Flucht besonders geschützt werden.
9. Schutz vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung – Kinder haben das Recht vor Gewalt, Missbrauch sowie sexueller und wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt zu werden.
10. Besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung – Kinder mit Behinderungen sollen besonders umsorgt und gefördert werden, damit sie aktiv am Leben teilnehmen können.“

(vgl. Schick, Stein, & Kwasniok, 2014)

DBK/PrävO

„Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, und auch an Beschuldigte/Täter“. (vgl. Deutsche Bischofskonferenz, 2019, S. 2)

8.3. Risikoanalyse

8.3.1. Fragebogen an die Mitarbeiter*innen

Liebe*r Mitarbeiter*in,

wie du ja bereits weißt, sind wir gerade dabei ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) für die Katholische Fachstelle für Jugendarbeit Lahn-Dill-Eder/Wetzlar zu schreiben. Ein wichtiger Baustein eines ISKs ist die Analyse von Risiko- und Schutzfaktoren. Da wir diese Analyse nicht alleine durchführen können und wollen, haben wir unterschiedliche Fragebögen für unterschiedliche Zielgruppen erarbeitet. Durch dieses Vorgehen erhoffen wir uns, dass möglichst viele verschiedene Faktoren und Perspektiven in die Analyse eingehen.

Mit unserem ISK verfolgen wir das Ziel, einen sicheren Ort sowohl für Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres, als auch einen sicheren Ort/ einen sicheren Handlungsrahmen für dich und uns zu schaffen.

In diesem Fragebogen findest du verschiedene Fragen zu unterschiedlichen Bereichen deiner Mitarbeiter*innentätigkeit bei uns. Die Beantwortung der Fragen wird wahrscheinlich ca. 45 Minuten in Anspruch nehmen. Lies in Ruhe die Fragen und beantworte sie anschließend. Dabei gibt es kein „richtig“ oder „falsch“, sondern es geht um deine Meinung und um deine Sicht auf unsere Arbeit. Darum solltest du auch nicht lange über deine Antworten nachdenken, sondern spontan die Antwort nehmen, die dir als erstes in den Sinn kommt.

Deine Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig, aber trotzdem würden wir uns sehr freuen, wenn du mitmachst, da uns deine Perspektive sehr wichtig ist!

Damit die Ergebnisse der Fragebögen auch wirklich anonym sind, verzichten wir im Verlauf des Fragebogens auf die Erhebung soziometrischer und statistischer Daten. So kannst du dir sicher sein, dass wir aufgrund deiner Angaben keine Rückschlüsse auf einzelne Personen ziehen können.

Ein großes Dankeschön, dass du dir die Zeit nimmst, unseren Fragebogen zu beantworten!

Herzliche Grüße

Dein ISK - Team der KFJ Lahn-Dill-Eder/Wetzlar
Julia, Alexandra, Fabian, Nicole, Dorothee und Ronja
(Ehemaliges Team, welches im März 2024 nicht mehr in Funktion ist.)

ISK-Team der KFJ Lahn-Dill-Eder/Wetzlar 2024
Matthias, Alexandra, Rska, Nicole, David und Grace.

Im ersten Teil unseres Fragebogens geht es darum, wie du die Veranstaltungen, die du bei uns als Mitarbeiter*in begleitest, erlebst. Bitte gebe an, inwieweit du den folgenden Aussagen zustimmst, oder ob dieser Aspekt für deine Arbeit bei uns nicht relevant ist.

Ich kann bei der Planung mitbestimmen, indem...

	stimme vollkommen zu	stimme größtenteils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größtenteils nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	nicht relevant
... ich selber Inhalte mit in die Veranstaltung einbringen darf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich mitentscheiden darf, welche Methoden bei der Veranstaltung verwendet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich mitentscheiden darf, welches Material verwendet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich die Verhaltensregeln für die Veranstaltung mitbestimmen darf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich kann bei der Durchführung mitbestimmen, indem...

	stimme vollkommen zu	stimme größtenteils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größtenteils nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	nicht relevant
... ich entscheiden kann, welche Methoden ich gerne anleiten möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich spontan die Methoden anpassen darf (z.B. an die Zielgruppe).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie empfindest du die Nachbesprechung im Team bei unseren Veranstaltungen?

(0 - 100)

Bitte gebe bei den Aussagen zum Thema "Feedback" an, inwieweit du ihnen zustimmst, oder ob dieser Aspekt für deine Arbeit bei uns nicht relevant ist.

	stimme vollkommen zu	stimme größtenteils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größtenteils nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	nicht relevant
Während der Veranstaltung kann ich jederzeit ein Feedback vom hauptamtlichen Team der KFJ einholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Veranstaltung kann ich jederzeit ein Feedback von meinen Mitteamer*innen einholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Feedback zur Veranstaltung wird ernst genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Feedback wird in der Planung der nächsten Veranstaltung in diesem Format berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte gebe bei den folgenden Aussagen an, inwieweit du ihnen zustimmst, oder ob dieser Aspekt für deine Arbeit bei uns nicht relevant ist.

	stimme vollkom- men zu	stimme größten- teils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größ- tenteils- nicht zu	Stimme überh- aupt nicht zu	nicht re- levant
Ein Planungstreffen im Vorfeld ist mir sehr wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin zufrieden mit meiner Rolle während der Veranstaltungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde gerne mehr Methoden anleiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich vom hauptamtlichen Team der KFJ immer gut informiert, sodass ich meine Aufgaben als Mitarbeiterr*in gut erfüllen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was sind deine wichtigsten Regeln oder Grundsätze im Umgang mit Teilnehmer*innen?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

In diesem Teil des Fragebogens geht es um mögliche Risiko- und Schutzfaktoren in der Arbeit der KfJ. Risikofaktoren sind Verhaltensweisen, Orte oder Abläufe, die das Risiko für das Auftreten sexualisierter Gewalt erhöhen. Schutzfaktoren sind im Gegensatz dazu Verhaltensweisen, Orte oder Abläufe, die das Risiko für das Auftreten sexualisierter Gewalt verringern sollen.

Welche Personen/Gruppierungen können in einer Veranstaltung mit der KfJ sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?

Bitte erinnere dich an unsere Veranstaltungen zurück. Gibt es bestimmte Orte oder Räume, an denen du die Möglichkeit siehst, dass es ein besonderes Gefährdungsmoment gibt? Gebe bitte zu den Orten und/oder Räumen an, wie das Gefährdungsmoment aussehen könnte. Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Beispielsweise: Im Seminarraum könnte es zum Beispiel zu einer Grenzverletzung durch Sprache (Beleidigung) kommen.

Ort/Raum	Welche Art von Gefährdungsmoment? (mehrere Aspekte möglich)

Wenn du an Veranstaltungen mit der KFJ zurückdenkst, kennst du Situationen, in denen du Macht hattest? Falls ja, über wen oder was hattest du Macht?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Definition Macht:

In deiner Funktion als Mitarbeiter*in bist du bei den Veranstaltungen mit der KFJ in einer Machtposition. In dieser Machtposition sind drei Aspekte wichtig:

1. Du hast strukturelle Macht, das heißt, du bestimmst z. B. über den Programmablauf.
2. Du hast emotionale Macht, indem du z. B. Wertschätzung für eine bestimmte Person ausdrückst, weil du ihr Aufmerksamkeit schenkst oder sie im Gegenteil nicht beachtest.
3. Du hast eine Vorbildfunktion, Personen orientieren sich also an deinem Verhalten

Wie sieht ein verantwortungsvoller Umgang mit dieser Macht aus?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Wenn du an Veranstaltungen mit der KFJ zurückdenkst, kennst du Situationen, in denen du abhängig warst?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Definition Abhängigkeit:

In deiner Funktion als Mitarbeiter*in bei Veranstaltungen mit der KFJ gibt es vieles, über das du (mit)bestimmen kannst. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Situationen, Dinge oder Personen, auf die du keinen Einfluss hast, also abhängig bist.

Welche Strukturen, Handlungsweisen und welches Verhalten sorgen dafür, dass du trotz der Abhängigkeit ein gutes Gefühl hast und dich nicht der Situation ausgeliefert gefühlt hast?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Wenn du an Veranstaltungen mit der KFJ zurückdenkst, kennst du Situationen, in denen du in einem bestimmten Vertrauensverhältnis warst?

Definition Vertrauensverhältnis:

In deiner Funktion als Mitarbeiter*in bei Veranstaltungen mit der KFJ lernst du viele Personen kennen. Vielleicht entwickeln sich dort auch enge Vertrauensverhältnisse zu anderen Personen, das heißt, sie möchten Probleme oder private Themen mit dir besprechen oder fragen dich um Rat.

Wie sieht ein verantwortungsvoller Umgang mit diesem Vertrauensverhältnis aus?

Welche Maßnahmen, Methoden und Handlungsweisen wenden wir an, um Kinder, Jugendliche, Heranwachsende und Erwachsene bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres zu schützen und zu stärken?

Welche Maßnahmen, Methoden und Handlungsweisen kennst du zusätzlich?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

Denke bitte an eine Veranstaltung mit mind. einer Übernachtung zurück. Wie wird die Privatsphäre unserer Teilnehmer*innen dort geschützt?

Wenn du an unsere Veranstaltungen zurückdenkst: Gibt es Orte, Situationen oder Arbeitsabläufe die von potentiellen Täter*innen bei der Planung und Durchführung von Taten genutzt werden können?

Du darfst gerne in Stichpunkten antworten.

In den folgenden Fragen geht es zum einen um deine Möglichkeiten, Beschwerde zu erheben und einzureichen und zum anderen um mögliche Beschwerdewege von Teilnehmer*innen.

Kannst du dich an Situationen in unseren Veranstaltungen erinnern, in denen du dich unsicher/verletzlich gefühlt hast und nicht wusstest, wie du damit umgehen sollst? Wenn ja, beschreibe sie uns bitte kurz.

Stell dir vor, du hättest eine Beschwerde, Sorge oder Nachfrage über die KFJ. An wen würdest du dich konkret wenden?

Gibt es ein Beschwerdesystem für unsere Teilnehmer*innen?

Ja Nein

Ich habe eine Idee wie ein leicht zugängliches Beschwerdesystem für unsere Teilnehmer*innen aussehen könnte:

Im nun kommenden Teil des Fragebogens möchten wir wissen, wie du dich als Mitarbeiter*in der KFJ fühlst.

Wie erlebst du die Zusammenarbeit mit dem hauptamtlichen Team?

	stimme vollkom- men zu	stimme größten- teils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größ- tenteils- nicht zu	Stimme überh- aupt nicht zu	nicht re- levant
Meine Aufgaben während der Veranstaltungen sind mir klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Ansehen vor der Gruppe unterscheidet sich nicht von dem Ansehen der hauptamtlichen Teammitglieder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Ansehen vor den Begleitpersonen (Schulsozialarbeiter*innen, Lehrer*innen, Pastoralreferent*innen, ...) unterscheidet sich nicht von dem Ansehen der hauptamtlichen Teammitglieder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann immer ehrlich sagen, wenn ich mit etwas nicht einverstanden bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich einen Fehler zugeben muss, habe ich keine Angst vor der Reaktion meiner Mitteamer*innen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich einen Fehler zugeben muss, habe ich keine Angst vor der Reaktion der hauptamtlichen Teammitglieder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Wünsche werden ernst genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Bedenken werden ernst genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit wird vom hauptamtlichen Team der KFJ wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Person wird vom hauptamtlichen Team der KFJ wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was glaubst du, wie wichtig sind dem hauptamtlichen Team der KFJ folgende Eigenschaften bei einem* einer Mitarbeiter*in?

Bitte gib für die jeweiligen Eigenschaften an, ob sie deiner Meinung nach grundlegend, wünschenswert oder weniger wichtig sind.

	grundlegende Eigenschaft	wünschenswerte Eigenschaft	weniger wichtige Eigenschaft
Methodenkenntnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zuverlässigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Improvisationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback geben können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstbewusstsein vor einer Gruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
strukturiert sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausgeglichenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleranz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Dinge sind dir in der Zusammenarbeit mit der KFJ wichtig?

Bitte gib jeweils an, ob sie deiner Meinung nach grundlegend, wünschenswert oder weniger wichtig sind.

	grundlegende Eigenschaft	wünschenswerte Eigenschaft	weniger wichtige Eigenschaft
transparente Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anleitung, Hilfestellung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rechtzeitige Informationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Struktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zuverlässigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
an Absprachen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
klare Aufgabenverteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung durch das hauptamtliche Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gibt es weitere Aspekte, die dir in der Zusammenarbeit mit dem hauptamtlichen Team wichtig sind?



In diesem letzten Abschnitt des Fragebogens geht es um deinen persönlichen Wissensstand zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt.

Falls du bei einer Veranstaltung eine Situation erlebst, in der eine Person sexualisierte Gewalt erlebt, auf welche Möglichkeiten würdest du zurückgreifen?

	ja	nein	Weiß ich nichts drüber
Ich würde mich an meine Mitteamer*in wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an die hauptamtliche Person aus der KFJ wenden, die bei der Veranstaltung dabei ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an die Leitung der KFJ wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an den*die Lehrer*in, Pastoralreferent*in oder Schulsozialarbeiter*in wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an die Koordinationsstelle Prävention des Bistums Limburg wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an eine Stelle außerhalb der KFJ / des Bistums wenden (z. B. Beratungsstelle, Jugendamt, Hilfetelefon etc.) wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich an die Polizei wenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Definition Grenzverletzung:

„Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben.“

(nach Enders & Eberhard, 2007)

Wenn ich mitbekomme, dass bei einer Veranstaltung eine Grenzverletzung stattgefunden hat, kann ich...

	stimme vollkommen zu	stimme größtenteils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größtenteils nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
... der Gruppe gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der*dem Betroffenen gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der*dem Täter*in gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dem Team gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Definition Übergriff:

„Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Opfer, Mas-
- sivitat und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen und/oder Missachtung der Kritik von Drit-
- ten an dem Verhalten.“

(nach Enders & Eberhard, 2007)

Wenn ich mitbekomme, dass bei einer Veranstaltung ein bergriff stattgefunden hat, kann ich...

	stimme vollkom- men zu	stimme größten- teils zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme größ- tenteils- nicht zu	Stimme über- haupt nicht zu
... der Gruppe gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der* dem Betroffenen gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der* dem Täter*in gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dem Team gegenüber souverän und angemessen reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte wähle bei den folgenden Themen aus dem Bereich Prävention aus, ob du insgesamt mehr darüber wissen möchtest, ob du genügend darüber weißt, oder ob dieses Thema für deine Arbeit in der KFJ nicht relevant ist.

	Ich würde insgesamt gerne mehr darüber wissen.	Ich weiß genügend darüber.	Das Thema ist für meine Arbeit in der KFJ nicht relevant.
Kommunikation mit von sexualisierter Gewalt Betroffenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Achtung persönlicher Grenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schutz vor sexualisierter Gewalt unter Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schutz vor sexualisierter Gewalt durch Erwachsene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeit der Koordinationsstelle Prävention im Bistum Limburg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgaben der geschulten Fachkräfte im Bereich Prävention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kindeswohlgefährdung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Präventionsmaßnahmen der KFJ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Präventionsmaßnahmen des Bistums Limburg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerdewege in der KFJ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerdewege im Bistum Limburg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interventionswege in der KFJ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interventionswege im Bistum Limburg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt im Bistum Limburg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Woran nimmst du wahr, dass Prävention in der KFJ ernst genommen wird?

Welchen Fortbildungsbedarf hast du beim Thema Prävention?

- Ich brauche eine Grundlagenschulung.
- Ich brauche eine vertiefende Schulung.
- Ich habe im Zeitraum seit Januar 2019 bereits bei einer Schulung von einer anderen Fachstelle / Jugendkirche mitgemacht.

Du hast es fast geschafft!

Die folgenden Fragen werden separat ausgewertet, sodass mit der Eingabe der Mailadresse keine Rückschlüsse auf die vorhergegebenen Antworten gezogen werden können.

Wenn du noch Fragen zu diesem Bogen hast, dir etwas unklar ist oder du uns noch etwas zum Thema Prävention mitteilen möchtest, hast du hier die Gelegenheit dazu:

Und eine letzte Frage haben wir noch: Möchtest du dich weiterhin am ISK-Prozess beteiligen?

- Ja Nein

Du möchtest weiterhin am ISK-Prozess beteiligt werden

Falls du die obenstehende Frage "Ja" angekreuzt hast.

Dann hinterlasse bitte deine E-Mail-Adresse.

Du hast es geschafft! Ein großes Dankeschön an dich für deine Antworten!

Dein ISK-Team der KFJ Lahn-Dill-Eder/Wetzlar

Julia, Alexandra, Fabian, Nicole, Dorothee und Ronja (Ehemaliges Team)
Matthias, Alexandra, Rska, Nicole, David und Grace

8.3.2. Auswertungsraster

Risiken identifizieren		Bisherige Schutzmaßnahmen erfassen	Ergänzende / neue Schutzmaßnahmen hinzufügen	Haltung	Verhaltensregel
Unter welchen Umständen, könnten Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene in unseren Arbeitsfeldern sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?		Welche Maßnahmen zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt haben wir in der KFJ bereits etabliert?	Welche neuen/weiteren Maßnahmen müssen wir ergreifen, um das Risiko zu minimieren zum Tatort zu werden?		
Wer arbeitet im Rahmen mit Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlene zusammen oder hat Kontakt zu ihnen? Gibt es Gelegenheiten, die einen sexuellen Übergriff möglich machen? Räume, Situationen, Methoden, Spiele...		Was hat die KFJ bereits getan? Welche Schutzfaktoren gibt es?	Stellt fest, wo noch welcher Handlungsbedarf besteht. Welche organisatorischen Änderungen könnten es geben? Welche präventiven Maßnahmen sollten ergriffen werden. Gerne auch Fragen mitaufnehmen.		
Risiko	Frage			Haltung	Verhaltensregel