



DPSG St. Joseph  
 Busenbergstr. 4  
 44269 Dortmund  
[www.DPSG-Berghofen.de](http://www.DPSG-Berghofen.de)

deutsche pfadfinderschaft sankt georg



## Institutionelles Schutzkonzept des Stammes

DPSG St. Joseph Dortmund-Berghofen

Stand: 19.08.2021



**4. Unsere Veranstaltungen** Verbesserung

- Mit oder ohne Übernachtung?
- Gibt es Macht-Abhängigkeitsverhältnisse? Welche?
- Gibt es 1:1 Betreuungssituationen? Welche?
- In welchen Situationen sind TV unbeaufsichtigt?
- Gibt es ein Beschwerde System? Welches? Wem ist es bekannt?
- Gibt es aufgearbeitete Vorfälle mit sex. Gewalt auf unseren VA aus der Vergangenheit?
- Welche Bedingungen, Strukturen + Arbeitsabläufe können Grenzverletzungen begünstigen?
- Was könnte aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten auf unseren VA genutzt werden?

**Beschwerde-system einführen**  
 → Kinderrat, 2016

**Mitbestimmung im Lager stärken**

**anonyme Möglichkeit der Beschwerde**

|                                  | Das läuft super             | Das läuft nicht so gut                                       | Das könnte sich verbessern |
|----------------------------------|-----------------------------|--|----------------------------|
| Wohlfühlen in der Gruppe         |                             | Spitznamen werden nicht hinterfragt                          | Spitznamen hinterfragen!   |
| Gruppenregeln                    | Aufbau e. paar R. Freize    | anonymes Bekennen von Gruppenposten (Anzeige bei den Eltern) | Methodenauswahl            |
| Umgang mit Foto- & Videomaterial | Achtsamkeit vor Bildrechten | Übersicht nicht zu geringe -> kleiner Aufschrift             |                            |

**Inhaltsverzeichnis**

|  |       |
|--|-------|
| Abkürzungsverzeichnis .....                            | IV    |
| Anhangsverzeichnis .....                               | V     |
| I Vorwort und Leitgedanken .....                       | 6     |
| II Risikoanalyse .....                                 | 7     |
| III Personal / Persönliche Eignung .....               | 8     |
| IV Erweitertes Führungszeugnis .....                   | 9     |
| V Aus- und Fortbildung .....                           | 10    |
| VI Verhaltenskodex .....                               | 11    |
| Erzieherische Maßnahmen .....                          | 11    |
| Nähe und Distanz .....                                 | 12    |
| Zulässigkeit von Geschenken .....                      | 13    |
| Medien und soziale Netzwerke .....                     | 13    |
| Körperkontakt .....                                    | 14    |
| Intimsphäre .....                                      | 14    |
| Sprache und Wortwahl .....                             | 15    |
| VII Beschwerdewege .....                               | 16    |
| VIII Interventionsverfahren / Handlungsleitfäden ..... | 18    |
| IX Qualitätsmanagement .....                           | 19    |
| X Maßnahmen zur Stärkung .....                         | 20    |
| XI Präventionsfachkraft .....                          | 21    |
| XII Schlussbestimmung .....                            | 22    |
| Anhang .....   | XXIII |

**Abkürzungsverzeichnis**

|         |   |
|---------|---|
| AG      | Arbeitsgruppe                               |
| BDKJ    | Bund der Deutschen Katholischen Jugend      |
| BKSchG  | Bundeskinderschutzgesetz                    |
| bzw.    | beziehungsweise                             |
| d.h.    | das heißt                                   |
| DPSG    | Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg       |
| e.V.    | eingetragener Verein                        |
| etc.    | et cetera                                   |
| gem.    | gemäß                                       |
| ggf.    | gegebenenfalls                              |
| ISCHUKO | Institutionelles Schutzkonzept              |
| i.V.m.  | in Verbindung mit                           |
| KLJB    | Katholische Landjugendbewegung              |
| MA      | Mitarbeitende                               |
| o.g.    | oben genannt                                |
| PrävO   | Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn |
| RA      | Risikoanalyse                               |
| TN      | Teilnehmende                                |
| VA      | Veranstaltung                               |
| VK      | Verhaltenskodex                             |
| vgl.    | vergleiche                                  |
| z.B.    | zum Beispiel                                |

---

**Anhangsverzeichnis**

|  |       |
|--|-------|
| Anhang 1: Prüfschema Notwendigkeit des erw. Führungszeugnisses.....        | XXIII |
| Anhang 2: Vorlage Selbstauskunftserklärung .....                           | XXIV  |
| Anhang 3: Vorlage Beantragung eines erw. Führungszeugnisses .....          | XXV   |
| Anhang 4: Fragen für die Risikoanalyse und den Verhaltenskodex.....        | XXVI  |
| Anhang 5: Allg. Handlungsempfehlungen im Fall (sexualisierter) Gewalt..... | XXX   |
| Anhang 6: Schulungsanforderungen des DPSG DV Paderborn .....               | XXXIV |
| Anhang 7: Präventionscheck Stamm St. Joseph Dortmund-Berghofen.....        | XXXV  |

## I Vorwort und Leitgedanken

Die DPSG ist der größte katholische Pfadfinderverband und gleichzeitig einer der größten Kinder- und Jugendverbände in Deutschland. Als Teil einer weltweiten Erziehungsbewegung ist die Förderung junger Menschen zentrales Ziel allen Handelns. So setzt sich auch der DPSG Stamm St. Joseph Dortmund – Berghofen dafür ein, dass die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen ganzheitlich in ihren sozialen und emotionalen, spirituellen und geistigen sowie körperlichen Fähigkeiten gestärkt werden und ihre eigene Persönlichkeit entdecken und entwickeln können.

Dabei ist der Schutz der jungen Menschen stets ein elementares Anliegen. Wir begreifen unseren Stamm als Schutz- und Lernraum, in dem alle Beteiligten diese gemeinsame Verantwortung wahrnehmen und die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als integralen Bestandteil ihres alltäglichen Handelns verstehen.

Somit dient das vorliegende institutionelle Schutzkonzept als Basis für die Haltung, die in unserem Verband täglich gelebt wird. Durch die Auseinandersetzung mit unserer Einrichtung und unterschiedlichen Fragestellungen, die es zum Schutz von Kindern und Jugendlichen zu klären gilt, sowie durch die Anregung zur Reflexion eigener Haltungen und Verhaltens trägt das Schutzkonzept dazu bei, unseren ehrenamtlich Tätigen Handlungssicherheit und Orientierung zu geben und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu übernehmen und passgenaue Präventionsmaßnahmen einzuführen.

Leitziel unseres institutionellen Schutzkonzeptes ist dabei die Etablierung einer wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangskultur im Pfadfinderalltag – einer „Kultur der Achtsamkeit“.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn es auf allen Ebenen und von allen Beteiligten getragen wird. So haben wir im Erstellungsprozess besonderen Wert daraufgelegt, alle Leitenden partizipativ zu beteiligen.

Das institutionelle Schutzkonzept richtet sich an alle Mitarbeitenden, d.h. an alle im Stamm aktiv ehren- und hauptamtlich Tätigen und ist verbindlich gültig.

Dieses Schutzkonzept wurde durch die Leiterrunde des Stammes in Anlehnung an das ISCHUKO des DPSG DV Paderborn sowie des DPSG Bezirks Dortmund erarbeitet und zusammengestellt.

Es findet Anwendung ab dem 04. Oktober 2021.

## **II Risikoanalyse**

Um der Zielsetzung gerecht zu werden, einen sicheren Ort für die uns anvertrauten Kinder- und Jugendliche schaffen zu können, wurde eine Risikoanalyse innerhalb der Leiterrunde durchgeführt. Diese Analyse verfolgt das Ziel sowohl Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in unserem Stamm zu erkennen als auch festzustellen, welche Abläufe im Bereich des Themas Kindeswohlgefährdung bereits gut funktionieren.

Auch wenn wir ein institutionelles Schutzkonzept verfassen, so sind es doch die einzelnen Personen, die unseren Verband prägen und mit ihrer Haltung und ihrem Verhalten zu unserer gemeinsamen Kultur beitragen. Daher wurde unsere Leiterrunde durch eine persönliche Befragung und in einem angeleiteten Austausch mit Impulsfragen partizipativ mit eingebunden.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse bilden die Grundlage und den Kern dieses institutionellen Schutzkonzeptes und unseres Verhaltenskodex. Auch die folgenden Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes, welche sich aus den Vorgaben der Prävo ergeben, resultieren aus den partizipativen, reflexiven Auseinandersetzungen mit unseren Verfahrenswegen und Umgangsformen.

### **III Personal / Persönliche Eignung**

Gemäß §4 PrävO tragen wir dafür Sorge, „(...)dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.“

Dies stellen wir durch den Einsatz sinnvoller Instrumente bereits bei der Auswahl von ehrenamtlichem Mitarbeitende sicher. Der Stammesvorstand trägt die Gesamtverantwortung für die im Folgenden dargestellten Verfahrenswege.

#### **Es gelten folgende Regelungen:**

- Mit interessierten Ehrenamtlichen erfolgt stets ein Erstgespräch unter Leitung des Stammesvorstandes, um einen guten Einstieg zu ermöglichen und eine gegenseitige Erwartungsklärung vorzunehmen. Hierbei werden auch klar die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt sowie die institutionell verankerten Präventionsmaßnahmen und die damit einhergehenden Pflichten, Voraussetzungen und Formalitäten thematisiert.
- Im Rahmen einer Schnuppermitgliedschaft kann die persönliche Eignung potenzieller Mitglieder überprüft werden.
- Berufungen von Leitungen und Mitgliedern erfolgen nach den Vorgaben der Verbandssatzung.
- Für alle gilt gleichermaßen die Vorlage und anerkennende Unterzeichnung der benötigten Präventionsdokumente (Nachweises über die Teilnahme an einer Präventionsschulung, unterschriebener Verhaltenskodex, erweitertes Führungszeugnis).
- Die Anerkennung des Verhaltenskodex wird nach Zuständigkeit des Vorstands veranlasst und zum Anlass genommen, um über Kultur, Traditionen und Umgangsformen miteinander ins Gespräch zu kommen.
- Die Vorlage der Nachweise wird unter Vorgabe der Datenschutzbestimmungen beim Stammesvorstand dokumentiert.

- Detailliertere Informationen zum Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen sowie den Präventionsschulungen finden sich in den entsprechenden Kapiteln unseres Schutzkonzeptes.

#### **IV    Erweitertes Führungszeugnis**

In unserem Stamm werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in §2 Absatz 2 und 3 Prävo genannten Straftat verurteilt sind. Um dies sicherzustellen legen ehrenamtlich Tätige gemäß § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Ausschlaggebend für die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sind dabei die Art, Dauer und Intensität eines Einsatzes, welche mithilfe des Prüfschemas (s. Anhang 1) beurteilt werden können.

Für uns ausschlaggebende Kriterien sind dabei vor allem ein erzieherischer und betreuender Umgang mit Minderjährigen sowie die Teilnahme an einer Veranstaltung mit Übernachtung, bei der Minderjährige anwesend sind. Daher wird mit Inkrafttreten des institutionellen Schutzkonzeptes von allen Ehrenamtlichen, auf die dies zutrifft, ein erweitertes Führungszeugnis angefordert. Dabei ist zu beachten, dass das Zeugnis vor Beginn eines Einsatzes vorliegt. Sollte ein spontaner Einsatz dies nicht zulassen wird zunächst eine Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 2) gegeben und das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht.

Vorlagen zur Beantragung, zur Kostenbefreiung sowie zur Einverständniserklärung der Dokumentation finden sich im Anhang 3.

Bei ehrenamtlichem Personal erfolgt lediglich die Dokumentation der Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis unter Angabe des Datums der Ausstellung des Zeugnisses und des Datums der Einsichtnahme. Hiermit kann sichergestellt werden, dass die rechtlichen Vorgaben zu Gültigkeit und Aktualität eingehalten wurden. Die Gültigkeit des erweiterten Führungszeugnisses beträgt fünf Jahre und darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

Einsichtnahme und (Wieder-) Vorlage werden mit Datum in einer Tabelle mit benutzerspezifischem Zugriff nachgehalten. Zuständig für Beantragung, Einsichtnahme und Dokumentation ist der Stammesvorstand.



## **V Aus- und Fortbildung**

Die Präventionsschulung zu (sexualisierter) Gewalt ist fester Bestandteil der Ausbildung unserer Leitenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ehrenamtlich Mitarbeitende nehmen entsprechend ihres Einsatzes an den Grund-, Basis- oder Intensivschulungen teil. Die Form der Schulung hängt jeweils von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ab und orientiert sich an den Vorgaben des Schulungscurriculums sowie den Vorgaben des Erzbistums Paderborn.

Eine Übersicht über den laut PräVO benötigten Schulungsumfang all unserer Mitarbeitenden findet sich im Anhang 6.

Ziel der Schulungen ist es die Mitarbeitenden für das Thema (sexualisierte) Gewalt zu sensibilisieren, ihnen Hintergrundwissen und somit Handlungssicherheit zu geben, ihre Sprachfähigkeit diesbezüglich zu erhöhen und so eine offene Kommunikationskultur zu fördern.

Neben Wissen zu Rechten und Pflichten, entwicklungspsychologischen Aspekten und Formen der Kindeswohlgefährdung sind vor allem der Austausch über einen adäquaten Umgang mit Nähe und Distanz sowie die Vermittlung von Verfahrenswegen und Unterstützungssystemen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt wichtige Bestandteile der Qualifizierungsmaßnahme.

Wir tragen dafür Sorge, dass unsere Mitarbeitenden in der vorgeschriebenen Frist von fünf Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung in diesem Bereich teilnehmen und halten die Teilnahme mit Hilfe von Zertifikaten nach.

Verantwortlich für den Einsatz qualifizierter Mitarbeitender ist der Stammesvorstand.

## **VI Verhaltenskodex**

Als Kernbestandteil unseres pfadfinderischen Handelns gibt das Pfadfindergesetz uns eine Orientierung, wie wir unser Leben gestalten:

„So begegnen wir allen Menschen mit Respekt und haben alle Pfadfinderinnen und Pfadfinder als Geschwister. Wir sind höflich, helfen dort, wo es nötig ist und gehen zuversichtlich und mit wachen Augen durch die Welt.“

Wir möchten diese schon von unserem Gründer Lord Robert Baden-Powell beschriebenen Verhaltensmaxime als Grundhaltung für all unser Handeln begreifen und damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ leben.

Weiterhin dient uns die Ordnung der DPSG sowie die „Grundlagen und Eckpunkte Katholischer Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn“ als Grundlage unserer Haltung und der Gestaltung unseres Miteinanders.

Der vorliegende Verhaltenskodex bildet für alle Leitenden und Mitarbeitenden des Stammes eine Grundlage zur Orientierung im Miteinander. Er versteht sich als Werkzeug zur ständigen Reflexion unseres Handelns hinsichtlich der darin beschriebenen Themen und Fragestellungen. An manchen Stellen gibt er jedoch auch Verbindliches vor.

Der Verhaltenskodex wurde in verschiedene Teilbereiche gegliedert und in der Leiterrunde partizipativ erstellt. Bei der Erstellung wurden die von der Diözese Paderborn zur Verfügung gestellten Arbeitshilfe „Fragen für die Risikoanalyse und den Verhaltenskodex“ genutzt. Diese kann im Anhang 4 eingesehen werden. Der Verhaltenskodex wird allen Leitenden und Mitarbeitenden ausgehändigt und bedarf ihrer anerkennenden Unterzeichnung.

### **Erzieherische Maßnahmen**

Wir verfolgen das Ziel Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihr Umfeld zu gestalten und neue Erfahrungen zu sammeln. Durch unsere Pädagogik wollen wir die Eigenverantwortung aller sowie den Gemeinschaftssinn stärken. Die Pfadfinder des Stammes St. Joseph Dortmund - Berghofen schaffen Platz für die Entwicklung einer starken, selbstbewussten Persönlichkeit.

Dafür sorgen unsere Regeln, Rituale und regelmäßiges Lob.

Regeln werden in den Gruppen gemeinsam mit allen ausgearbeitet und auf die Bedürfnisse abgestimmt. Für alle soll dabei die Sinnhaftigkeit der Regeln aufgezeigt werden. Neuen Mitgliedern wird damit der Einstieg in die Gruppe erleichtert.

Neben den Regeln sollen viel Lob, Anerkennung sowie Rituale im Fokus stehen und so die Kinder und Jugendlichen in ihrem Handeln ermutigen.

Falls trotzdem notwendig, wird Fehlverhalten alters- und situationsabhängig sanktioniert. Wir werden niemals Strafen aussprechen, die demütigend oder verletzend (psychisch und physisch) sind. Mit Sanktionen ist stets eine Reflexion verbunden. Der dauerhafte Ausschluss sollte die letzte zu wählende Maßnahme sein. Bei der Aufarbeitung von Fehlverhalten sollen möglichst viele Perspektiven eingenommen werden.

### **Nähe und Distanz**

Als Teil des Leitungsteams machen wir uns unserer Rolle in der Gruppe bewusst. Wir reflektieren und verbessern unser Verhalten gegenüber den Kindern, Jugendlichen und Mitleitende kontinuierlich und bedienen uns ggf. der Mithilfe anderer Leitende. Wir entscheiden im angemessenen Maß, wie viel wir über uns als Individuum Preis geben möchten. Gleiches gilt für die Kinder und Jugendlichen: Wir ermutigen sie zwar, sich gegenüber der Gruppe zu öffnen, bedrängen aber niemanden, etwas preiszugeben, was er oder sie nicht möchte. Wir sind sensibel für Nähe und Distanz zwischen den Kindern und Jugendlichen.

Wir bieten Rückzugsorte an, um unangenehme Situationen entkommen zu können. Beispiele für solche Situationen kann das Umziehen in Umkleidekabinen, die Nutzung von Sammelduschen sein oder aber auch Konflikte, aus denen sich jemand zurückziehen möchte.

Wir gehen unvoreingenommen mit den Kindern und Jugendlichen um, vermeiden stereotype Verhaltensweisen und geben Kindern und Jugendlichen Raum, sich frei und nicht vorbestimmt zu entwickeln. Wir schaffen ein Umfeld für einen vertrauensvollen Umgang, in dem die Kinder und Jugendlichen ihre Ängste, Sorgen und Bedürfnisse frei mitteilen können. Die Umgangsform wird von den Kindern

und Jugendlichen entschieden. Wir halten uns zugunsten der freien Entfaltung der Kinder und Jugendlichen bewusst zurück, z.B. bei der Wahl des Begrüßungsrituals. Wir reagieren individuell auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen. Wir verallgemeinern weder Kinder und Jugendliche noch Situationen. Wir bieten den Kindern und Jugendlichen Schutz und Halt, um sich im altersgerechten Rahmen frei zu entfalten.

Wir sind uns unserer Außenwirkung bewusst und wählen unsere Kleidung sorgsam. Kinder, Jugendliche und Leitende mit unpassender Kleidung werden diskret drauf aufmerksam gemacht.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Das Verschenken von Dingen innerhalb der Gruppe ist zu besonderen Anlässen, wie z.B. Weihnachten oder Geburtstag grundsätzlich erlaubt. Dabei sollten vorher Rahmenbedingungen in der Gruppe festgelegt werden und von allen Beteiligten eingehalten werden. Hierzu zählt zum Beispiel der Materialwert des Geschenkes. Geschenke sollen eine Freude bereiten und nicht als Provokation empfunden werden.

Geschenke von Teilnehmenden oder deren Angehörigen an Leitende sollen angemessen gewählt werden und einen nicht zu hohen monetären Wert haben. Eine transparente Kommunikation an die Leiterrunde erfolgt im Anschluss.

Geschenke des Leitungsteams an einzelne Kinder und Jugendliche sollten einen methodischen sowie erzieherischen Hintergrund haben. Alternativ kann die gesamte Gruppe ein Geschenk erhalten.

### **Medien und soziale Netzwerke**

Für die Öffentlichkeitsarbeit des Stammes St. Joseph Dortmund - Berghofen sind soziale Medien ein wichtiger Bestandteil geworden. Das Ziel ist es, den Stamm positiv öffentlich zu präsentieren.

Unter Berücksichtigung des KDG ist es uns wichtig, dass alle Beteiligten damit einverstanden sind, dass personenbezogene Daten von ihnen im Internet

auftauchen. Daher ist uns die Aufklärung über die Nutzung der Inhalte im Internet sowohl bei den Kindern und Jugendlichen selbst als auch bei den Erziehungsberechtigten ein besonderes Anliegen.

Des Weiteren werden keine Personen in peinlichen und unvorteilhaften Momenten fotografiert.

Ferner sehen wir es als unsere Aufgabe, Kinder und Jugendlichen für einen angemessenen Umgang mit ihren personenbezogenen Daten im Internet zu sensibilisieren. Dies kann z.B. in einer Gruppenstunde thematisiert werden.

### **Körperkontakt**

Die individuellen Grenzen aller werden respektiert. Die Grenze ist überschritten, sobald sicher einer der Beteiligten unwohl fühlt.

Wenn von Kindern und Jugendlichen Körperkontakt gesucht wird und keine persönlichen sowie gesetzlichen Grenzen überschritten werden, ist dies in Ordnung. Intime Berührungen oder von Gewalt geprägte Berührungen werden von uns nicht toleriert.

Freundschaftlicher, einvernehmlicher Körperkontakt zwischen Kindern und Jugendlichen wird akzeptiert.

Bei Spielen und Verabschiedungen gehen wir sensibel mit Körperkontakt um.

### **Intimsphäre**

Wir gehen achtsam mit den Wünschen und Grenzen der Kinder und Jugendlichen in Bezug auf ihre Intimsphäre um.

Bei Veranstaltungen, welche eine Übernachtung einschließen, werden möglichst geschlechtergetrennte und altersgerechte Unterbringungen gewährleistet. Ebenso schlafen die Kinder und Jugendlichen möglichst getrennt von den Leitenden. Einzelne Leitende schlafen niemals allein mit Kindern und Jugendlichen in einem Raum. Toiletten, Umkleiden und Duschen werden als privater und

ruhiger Raum geschaffen. Die Übernachtungssituation wird transparent mit den Kindern, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten besprochen.

Wir als Leitende ergreifen keine Initiative zur sexuellen Aufklärung. Wenn Fragen zur Sexualität aufkommen, werden diese altersgerecht, sensibel und in Rücksprache mit anderen Leitende beantwortet. Situationsabhängig entscheiden wir, ob wir es als notwendig erachten, dass die Erziehungsberechtigten in das Gespräch mit eingebunden werden.

### **Sprache und Wortwahl**

Unsere Sprache zeichnet sich durch einen respektvollen Umgang aus und in Intonation und Wortwahl situativ angemessen. Dazu gehören unter anderem persönliche Anrede, Wörter wie „Bitte“ und „Danke“ sowie Begrüßung und Verabschiedung. Dabei begegnen wir uns auf Augenhöhe und dem Alter entsprechend. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion (verbal und nonverbal) gegenüber den Kindern und Jugendlichen aber auch innerhalb der Leiterrunde bewusst. Bei Beleidigungen und Grenzverletzungen schreiten wir unmittelbar ein und lösen die Situation mit allen Beteiligten auf.

Unsere Diskussionskultur ist charakterisiert durch ein engagiertes, lösungsorientiertes, sachbezogenes und nicht persönlich verletzendes Miteinander. Beispielsweise lassen wir einander ausreden, hören einander zu, halten eine Redereihenfolge ein – jeder kann sich einbringen. Bei nicht zielführenden Diskussionen holen wir uns eine außenstehende Person hinzu. Sprachliche Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten und sichtbar allen zugänglich gemacht. Gruppenregeln werden in den Gruppenräumen aufgehängt.

Spitznamen werden nur mit Zustimmung der betroffenen Person benutzt und müssen die oben beschriebenen Voraussetzungen erfüllen. Des Weiteren sollten Spitznamen die Autorität und Stellung der betroffenen Person nicht schmälern.

## VII Beschwerdewege

Im Stamm DPSG St. Joseph Dortmund-Berghofen ist es uns ein Anliegen, eine offene Fehler- und Feedbackkultur als klaren Bestandteil jeder Veranstaltung sowie im allgemeinen Umgang zu leben. So stellen wir sicher, dass Teilnehmende und Mitarbeitende jederzeit sowohl Lob als auch Kritik äußern können. Insbesondere Missstände können dabei persönlich oder schriftlich benannt werden. Dabei ist auch immer eine anonyme Form der Rückmeldung möglich.

Folgende Beschwerdesysteme und Methoden sind in unserem Stamm etabliert:

- Reflexionsrunden vor Ort (mit Teilnehmenden und im Team)
- Auswertung der Reflexionsergebnisse im Team als Grundlage für neue Veranstaltungsplanungen
- Stammesversammlung als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung
- Leiterrunden auf Veranstaltungen als Feedbackrunde
- Formlose Rückmeldungen auf digitalem Weg (Mail, soziale Netzwerke)
- Persönliche Rückmeldungen bei Mitarbeitenden

Weiteres Potenzial wurde in den folgenden Beschwerdesystemen und Methoden erkannt und soll zukünftig implementiert werden:

- Einrichtung von Lagerräten als demokratisches Forum der Partizipation und Mitbestimmung der Teilnehmenden
- Ein dauerhaftes, anonymisierte und niederschwelliges Angebot der Rückmeldung

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner. Unsere ehrenamtlich Mitarbeitenden in Leitungstätigkeiten (Stammesvorstand, Leitende, Veranstaltungsleitende, etc.)

sind Anlaufstellen für Rückmeldungen aller Art. Für Fälle, die das Thema Kinderschutz betreffen, verfügt der Diözesanverband über eine qualifizierte Präventionsfachkraft, die zur Rate gezogen wird. Insbesondere bei Anfragen bzw. Beschwerden dieser Art wird ebenfalls auf Fachberatungsstellen verwiesen und ggf. mit ihnen kooperiert. Darüber hinaus stehen unseren Mitarbeitenden der BDKJ als Dachverband, die Koordinierungsstelle Prävention des Erzbistums Paderborn sowie der DPSG Bundesverband als unabhängige Beratungs- und Schlichtungsstelle zur Seite und sind ebenfalls Ansprechstellen für Fragen und/oder Feedback. Eine Übersicht der Ansprechpersonen im Beschwerde- und Hilfefall findet sich auf unserer Verbandswebseite (<https://www.dpsg-paderborn.de/>) der Diözese im Bereich „Prävention“.

Eingehende Beschwerden werden stets ernst genommen und, wenn möglich, wird auf sie umgehend reagiert und angezeigte Missstände werden behoben. Sollte dies nicht möglich sein erfolgt ggf. eine begründete Rückmeldung. Personen, die eine Beschwerde entgegennehmen, obliegt zunächst der weitere Umgang mit dieser. Sie entscheiden im Einzelfall, ob sie selbst tätig werden können und leiten die Rückmeldung ggf. an zuständige Personen weiter. Die Dokumentation des Beschwerdeverfahrens sowie die Aufbewahrung dieser erfolgt individuell und nach Themen bzw. Zuständigkeitsbereichen.

In Fällen von Präventionsangelegenheiten greifen unmittelbar die Handlungsanweisungen unseres internen Interventionsplans! Hier ist eine Dokumentation anhand des entsprechenden Formulars zwingend notwendig. Umfassende Informationen zu unserem Interventionsverfahren finden sich im folgenden Abschnitt.



## **VIII Interventionsverfahren / Handlungsleitfäden**

Die Bewältigung von Krisen, insbesondere, wenn sie mit (sexualisierter) Gewalt zu tun haben, gehört zu den anspruchsvollsten Herausforderungen, die wir uns in unserem Stamm zu stellen haben. Um im Ernstfall schnell und besonnen handeln zu können, möchten wir bereits im Vorfeld die Weichen für eine erfolgreiche Krisenbewältigung stellen und diese in unserem internen Interventionsplan festhalten.

Was tun, wenn es zu einer Grenzverletzung kommt, wenn uns jemand berichtet, dass er / sie Opfer eines (sexuellen) Übergriffs wurde oder wir vermuten, dass jemand von (sexualisierter) Gewalt betroffen ist?

Wer ist an welcher Stelle zu beteiligen und wer ist wann zu informieren?

Wie wird dann mit den Informationen umgegangen?

Für diesen Fall halten wir uns an das Modul 1 des internen Kriseninterventionsplans des DPSG Diözesanverband Paderborn. Es legt Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten fest, formuliert klare Methoden zur Informationsgewinnung, -verarbeitung und -weitergabe und strukturiert unsere Vorgehensweisen im Notfall.

Insbesondere zu Zeiten von Ferienfreizeiten und Sommerlagern ist es uns ein Anliegen unsere Leitende bei Fragen in Bezug auf den Kinderschutz bestmöglich zu unterstützen. Dafür richtet der Diözesanverband eine 24-Stunden-Notrufnummer ein, die im Krisenfall zu jeder Tages- und Nachtzeit zu erreichen ist: 0151/22268585.

Der allgemein gültige Teil des Kriseninterventionsplans (Modul 1) befindet sich im Anhang 5 zu unserem institutionellen Schutzkonzept.

## **IX Qualitätsmanagement**

Um das institutionelle Schutzkonzept regelmäßig zu überprüfen und weiterentwickeln zu können, wird ein Qualitätsmanagement eingerichtet. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand. Dieser bespricht das Konzept mindestens einmal in seiner dreijährigen Amtszeit mit der Leiterrunde. Bei einem Vorstandswechsel vereinbart der zuständige Vorstand einen Termin mit der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger, um wichtige Informationen und Prozesse zu besprechen.

Als Instrument zur regelmäßigen Evaluation der Angaben wird ein Präventionscheck mit Leitfragen genutzt. Dieser Präventionscheck befindet sich im Anhang 7 und fließt in die Veranstaltungsreflexionen ein. Um auch die Kinder und Jugendlichen an der Weiterentwicklung unseres Schutzkonzeptes beteiligen zu können, wird, wenn möglich, auf Veranstaltungen zu diesem Thema gearbeitet. Dies kann z.B. in Form von Workshops zum Thema Prävention, Kinder stärken, etc. geschehen. Mindestens aber wird in jeder Veranstaltungsreflexion den Teilnehmenden die Frage nach ihrem subjektiven Wohlempfinden bzw. Sicherheitsempfinden gestellt. Rückmeldungen werden in die Überprüfung und Weiterentwicklung der Schutzkonzeptregelungen eingearbeitet.

Kommt es zu Verstößen gegen die Regelungen des institutionellen Schutzkonzeptes so wird dies mit den entsprechenden Personen thematisiert und besprochen. Grobe oder wiederholte Verstöße können in letzter Konsequenz zu einem Verbandausschluss führen.

Für ein gutes Qualitätsmanagement ist es für uns selbstverständlich unsere Vereinbarungen, Regelungen und Informationen für alle schnell und transparent zugänglich zu machen. Daher informieren wir auf verschiedenen Wegen über unsere Maßnahmen zur Prävention:

- Unser Schutzkonzept und insbesondere unser Verhaltenskodex werden auf unserer Verbandswebseite veröffentlicht.
- Wichtige Inhalte und Regelungen werden in unsere Veranstaltungsanmeldebedingungen implementiert.
- Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpartner\*innen und Beratungsstellen werden öffentlich am Veranstaltungsort ausgehangen.

- In Workshops und Reflexionen wird Teilnehmenden ermöglicht Feedback zu geben.
- Über Inhalte und Regelungen wird zielgruppengerecht informiert.

## **X Maßnahmen zur Stärkung**

Als Kinder- und Jugendverband mit pädagogischem Auftrag ist es zentrales Ziel all unseres Handelns, die uns anvertrauen jungen Menschen ganzheitlich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Wir wollen Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu selbstbewussten und starken Persönlichkeiten unterstützen, die verantwortlich gegenüber sich und anderen leben und somit einem geringeren Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffe ausgesetzt sind.

Zur Stärkung der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen entwickeln wir für unsere Veranstaltung entsprechende Maßnahmen und setzen sie vor Ort ein. Hierzu gehören u.a. die altersgerechte Information zu gültigen Regeln, Kinderrechten, möglichen Gefahrensituationen und zuständigen Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner, die Entwicklung gemeinsamer Regeln, Möglichkeiten der Kindermitbestimmung, das Leben einer konstruktiven Feedbackkultur sowie das Vorleben eines offenen, respektvollen und achtsamen Miteinanders.

Leitende informieren sich hierzu in den Präventions- und Auffrischungsschulungen und tauschen sich über Erfahrungen und Methoden aus. Aber auch für Kinder- und Jugendliche selbst kann das Thema „Prävention“ und „Kinder stärken“ explizit auf unseren Veranstaltungen in (geschlechtsspezifischen) Workshops bearbeitbar gemacht werden. Hier werden die gültigen Voraussetzungen der außerschulischen Aufklärungsarbeit beachtet und ggf. Einverständniserklärungen der Erziehungsberechtigten eingeholt.

## **XI Präventionsfachkraft**

Im Stamm Dortmund-Berghofen wurde bisher keine Präventionsfachkraft ernannt.

Daher verweisen wir auf die Fachkraft des Diözesanverbandes Paderborn sowie auf die Fachkraft des Pastoralverbundes am Phoenix See, Dortmund.

Linda Zurwonne - Referentin der Diözesanleitung im DPSG Diözesanverband Paderborn (Stand 19.08.2021)

Elisabeth Mölder – Gemeindereferentin im Pastoralverbund am Phoenix See Dortmund (Stand 19.08.2021)

Laut getroffener Vereinbarung zur Übernahme der Funktion der Präventionsfachkraft ergeben sich folgende Aufgaben:

- Unterstützung des Trägers in allen Belangen das Thema Prävention betreffend (siehe auch §12 PräVO und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen).
- Kontaktperson sein bei konkretem oder vagem Verdacht, bei Fragen zum Thema und bei konkreten Fällen für Mitglieder, Mitarbeitende, Leitende, Vorstände, Kinder, Jugendliche und Erwachsene.
- Internes Krisenmanagement durch:
  - Einbeziehung einer Fachberatungsstelle (diese stehen unter Schweigepflicht) zur Beratung des weiteren Vorgehens und evtl. zur Verdachtsabklärung, ggf. Vermittlung von professioneller Hilfe für die Anfragenden selbst
  - Unmittelbare Information an die Verantwortlichen, z.B. Vorstand/Träger
  - Herbeiführen einer Entscheidung über die nächsten Schritte
  - Dokumentation der Anfrage und des Vorgehens
- Vernetzung mit der Koordinationsstelle Prävention des Erzbistums Paderborn
- Kontakt mit Fach- und Beratungsstellen

- Teilnahme an Vernetzungstreffen der Präventionsfachkräfte
- Das Thema Prävention „wach“ halten
- Anregungen zu Präventionsmaßnahmen geben
- Unterstützung zur Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes
- Organisation von Veranstaltungen zum Thema
- interne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema
- Mitarbeit in der AG Prävention des BDKJ Diözesanverbandes Paderborn

## **XII Schlussbestimmung**

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept des DPSG Stamm St. Joseph Dortmund - Berghofen tritt am 04.10.2021 in Kraft.

In Kraft gesetzt wird es durch den Beschluss des Stammesvorstandes der DPSG St. Joseph Dortmund – Berghofen sowie durch die Bestätigung der Stammesversammlung am 02.10.2021.

## Anhang

### Anhang 1: Prüfschema Notwendigkeit des erw. Führungszeugnisses

Aus Anlage 4 der Vereinbarung nach § 72a SGB VIII mit dem LVR-Landesjugendamt Rheinland. Ab einer Punktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden.

| Die Tätigkeit:  | 0 Punkte        | 1 Punkt  | 2 Punkte   |
|---|-----------------|--|--|
| ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses   | Nein            | Vielleicht   | Gut möglich  |
| beinhaltet Hierarchie / Machtverhältnis   | Nein            | Eventuell  | Ja   |
| berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (Sensible Themen / Körperkontakt o.ä.) | Nie             | Eventuell  | Ja   |
| wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen   | Ja              | Nicht immer  | Nein   |
| findet in der Öffentlichkeit statt  | Ja              | Nicht immer  | Nein   |
| findet mit Gruppen statt  | Ja              | Hin und wieder auch mit Einzelnen                      |  |
| findet mit Kindern/Jugendlichen statt, die geistige/körperliche Beeinträchtigung haben        |                 |  | Ja   |
| hat folgende Zielgruppe   | Ab 16 Jahren    | 14 - 16 Jahren   | Unter 14 Jahren  |
| findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt                                  | Ja              | Teils, teils   | Nein   |
| hat folgende Häufigkeit   | Ein bis zweimal | Mehrfach (z.B. auch mehr als zwei Tage hintereinander) | Regelmäßig   |
| hat folgenden zeitlichen Umfang   | Stundenweise    | Mehrere Stunden tagsüber                               | Über Tag und Nacht (Übernachtung ist grundsätzlich mit 10 Punkten zu bewerten) |

## **Anhang 2: Vorlage Selbstauskunftserklärung**

Aus Anlage 2 der Vereinbarung nach § 72a SGB VIII mit dem LVR-Landesjugendamt Rheinland

Muster

Name, Anschrift der einwilligenden Person

### **Verpflichtungserklärung**

Hiermit bestätige ich, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, sowie §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs enthält.

Ich verpflichte mich, eine Verurteilung nach den genannten Vorschriften unverzüglich dem freien Träger gegenüber anzuzeigen.

Ort, Datum

Unterschrift

### **Anhang 3: Vorlage Beantragung eines erw. Führungszeugnisses**

#### **Erweitertes Führungszeugnis nach §§ 30 und 30 a BZRG**

Hiermit wird bestätigt, dass der unten genannte Träger, entsprechend § 72 a Sozialgesetzbuch VIII, die persönliche Eignung von ehrenamtlichen, nebenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen anhand eines Führungszeugnisses gem. § 30 Absatz 5 BZRG und § 30a Absatz 1 BZRG zu überprüfen hat.

Mitarbeiter\*in (Antragsteller\*in)

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

geboren am: \_\_\_\_\_ in: \_\_\_\_\_

Straße, H-Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, damit die persönliche Eignung zeitnah überprüft werden kann.

Folgender Absatz gilt nur, wenn er angekreuzt ist:

Der\*die Antragstellende benötigt das erweiterte Führungszeugnis, weil sie\*er als ehrenamtliche\*r Helfer\*in in der Kinder - und Jugendarbeit tätig ist. Für diese Tätigkeit wird keine Vergütung oder Gehalt gezahlt und auch keine anderweitigen wirtschaftlichen Vorteile gewährt. Es wird der Antrag gestellt, für die Erteilung des Führungszeugnisses eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO auszusprechen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/Stempel des Trägers



## **Anhang 4: Fragen für die Risikoanalyse und den Verhaltenskodex**

### **Teil 1: Fragen zum Verhaltenskodex**

#### **Sprache und Wortwahl**

- Wie reden wir mit Kindern und Jugendlichen? (RA)
- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl im Umgang mit K+J wichtig? (VK)
- Wie gehen wir mit der Sprache & Wortwahl der K+J miteinander um?
- Wird sexualisierte/diskriminierende Sprache toleriert? (Untereinander und unter den Ki & Ju) Wie geht ihr damit um?
- Wie kommunizieren wir selbst?
- Wie ist unsere Streitkultur?
- Gehen wir respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um? Auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten? (nonverbal & verbal)

#### **Körperkontakt**

- In welcher unserer Angebote spielt Körperkontakt eine besondere Rolle? (RA) Was ist dabei zu beachten? (VK)
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? (RA)
- Wie reagieren wir, wenn wir K+J beim Körperkontakt beobachten? (RA)
- Welche Grenzen sind uns in Bezug auf Körperkontakte wichtig? (VK)

#### **Intimsphäre**

- Wie wird die Intimsphäre eines Jeden geschützt? (RA/VK)
- Gibt es Regelungen für Übernachtungssituationen? Welche? (RA)
- Gibt es Regelungen für Umkleide- und Sanitärräume? Welche? (RA)
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um? (RA/VK)

### **Medien und soziale Netzwerke**

- An welcher Stelle arbeiten wir selbst mit Medien? (RA) und wie wollen wir dies gestalten? (VK)
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und dem Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt? (RA)
- Wie können wir K+J für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren? (VK)

### **Erzieherische Maßnahmen**

- Gibt es klare Regeln und sind diese allen Teilnehmenden bekannt?
- Wie gehen wir mit Fehlern und Fehlverhalten um? (RA)
- Wie gehen wir mit Regelverstößen um? (RA)
- Sind Sanktionen im Vorfeld klar?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für K+J angemessen? (VK)
- Was ist uns bei der Gestaltung erz. Maßnahmen wichtig? (VK)

### **Zulässigkeit von Geschenken**

- Wann und wie ist das Thema Geschenke für uns relevant? (RA)
- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke zulässig? (VK)
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich. wichtig? (VK)

### **Nähe-Distanz**

- Gibt es Regelungen über den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Welche? (RA)
- Wo gibt es Möglichkeiten sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird? (RA)
- Wie gelingt es uns, im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen? (VK)

## **Teil 2: allgemeine Fragen zur Veranstaltung und möglichen Risikofaktoren**

### **Ein kritischer Blick hinter unsere Kulissen**

#### **Unsere Zielgruppe:**

- Wer nimmt an unserer VA teil?
- Was ist das Besondere an unserer Zielgruppe?
- Gibt es aufgrund dessen spezifische Gefahrenmomente?
- Wer ist für sie zuständig?

#### **Unser Team:**

- Wer ist dabei?
- Gibt es klar definierte Rollen und Aufgaben? Welche?
- Wissen alle, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Gibt es Wissen über das Thema „sex. Gewalt“ bei allen, die an der VA mitarbeiten?
- Welche Voraussetzungen müssen die Teammitglieder erfüllen? Und wie werden diese kontrolliert?

#### **Unser Veranstaltungsort:**

- Gibt es spezifische räumliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? Welche?
- Wie wird die Privatsphäre/ Intimsphäre geschützt?

#### **Unsere Veranstaltung**

- Mit oder ohne Übernachtung?
- Gibt es Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche?
- Gibt es 1:1 (Betreuungs-)Situationen? Welche?
- In welchen Situationen sind die TN unbeaufsichtigt?
- Gibt es ein Beschwerdesystem? Welches? Wem ist es bekannt?

- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sex. Gewalt auf unserer VA aus der Vergangenheit?
- Welche Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe könnten Grenzverletzungen auf unseren Veranstaltungen begünstigen?
- Was könnte aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten auf unserer VA genutzt werden?

## Anhang 5: Allg. Handlungsempfehlungen im Fall (sexualisierter) Gewalt

### Was tun, wenn...?

...bei der Beobachtung einer Grenzverletzung, bei der Vermutung, dass jemand Opfer (sexualisierter) Gewalt ist oder bei der Mitteilung einer Kindeswohlgefährdung sind wir zum Handeln aufgefordert. Dies kann belastend und häufig auch überfordernd sein. Um den Kindern und Jugendlichen Schutz und Hilfe bieten zu können, ist es gut und wichtig, bereits vor dem Eintreten eines Ernstfalls wichtige Schritte zu vereinbaren und zu wissen, wo man sich selbst (fachkundige) Unterstützung suchen kann.

Die folgenden Handlungsleitfäden geben eine Orientierung, wann was zu tun ist

**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 verantwortlichen Team ansprechen**

- Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist
- Konsequenzen beraten

**Ggf. Träger bzw. Vorstand informieren**

- und weitere Verfahrenswege beraten

**Ggf. betroffene Eltern / Erziehungsberechtigte informieren**  
(bei schwerwiegenden Grenzverletzungen)

**Ggf. externe Beratung hinzuziehen**

- z.B. Fachberatungsstelle oder Fachkraft nach § 8 SGB VIII

**Mit der Gruppe bzw. den Teilnehmenden weiterarbeiten**

- grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln

**Präventionsarbeit verstärken**

- Gruppenregeln gemeinsam erarbeiten
- Beschwerdewege transparent und verständlich machen
- Regeln zu Nähe und Distanz schaffen

## Was tun, wenn...?

...bei der Vermutung, ein Kind oder ein\*e Jugendliche\*r ist Opfer sexualisierter Gewalt?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen anstellen

Keine Information an oder Konfrontation des/ der Beschuldigten!

- Er / Sie könnte das Opfer unter Druck setzen
- Verdunkelungsgefahr

Keine eigene Befragung des jungen Menschen

- Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen

Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen mit der Vermutung!



Wahrnehmen und dokumentieren!

- eigene Wahrnehmung ernst nehmen!
- Ruhe bewahren
- Verhalten des jungen Menschen beobachten
- zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen

Besonnen handeln!

- Mit einer Person des Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmung geteilt wird. Ungute Gefühle zur Sprache bringen
- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren

Sich selber Hilfe holen!

- unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen
- Kontaktaufnahme mit Präventionsfachkraft des Rechtsträgers
- gemeinsam weitere Handlungsschritte klären

Bei begründeter Vermutung ggf. weitere Fachberatung hinzuziehen

- Fachberatungsstellen
- "insoweit erfahrene Fachkräfte" (Kinderschutzfachkräfte) bzw. anonyme Beratung Jugendamt

Weiterleiten!

- begründete Vermutung gegen eine/n haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter/in umgehend dem Missbrauchsbeauftragten des Erzbistums Paderborn mitteilen
- begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opfer-/Täterschutzes dem örtlichen Jugendamt melden

Übergeben!

- Entlastung Ehrenamtlicher

## Was tun, wenn...?

...wenn ein Kind oder ein\*e Jugendlicher\*r von sexualisierter Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung berichtet?

### Während des Gesprächs

Nicht drängen!

- kein Verhör, kein Forscherdrang
- keine überstürzten Aktionen

keine Warum-Fragen verwenden

keine Suggestivfragen stellen

keine logischen Erklärungen einfordern

keinen Druck ausüben

keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen geben

Zuhören und Ermutigen!

- zuhören, Glauben schenken und Ruhe bewahren
- den jungen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen
- Auch Berichte über kleine Grenzverletzungen ernst nehmen!
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle respektieren
- Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird
- ABER auch erklären, dass man sich selbst Rat und Hilfe holen wird

### Nach dem Gespräch

Nichts auf eigene Faust unternehmen

Keine Information an oder Konfrontation des / der Beschuldigten

keine eigene Ermittlungen zum Tathergang

Zunächst keine Konfrontation der Eltern

Keine Entscheidung oder weitere Schritte ohne altersgerechten Einbezug des jungen Menschen

Gespräch, Fakten und Situationen dokumentieren!

Besonnen handeln!

- eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren
- sich selbst Hilfe holen
- sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen

Weiterleiten!

- Information an die Leitung
- Kontaktaufnahme mit der zuständigen Präventionsfachkraft des Rechtsträgers
- Gemeinsame Einschätzung des Gefährdungsrisikos und Beratung weiterer Handlungsschritte
- Bei Vorwürfen gegen eine/n Mitarbeitende/n oder eine/n ehrenamtlich Tätige/n im kirchlichen Kontext ist der Beauftragte für Fälle sexuellen Missbrauchs im Erzbistum Paderborn zu informieren
- Fälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge sind unter Beachtung des Opferschutzes und der Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden dem örtlichen Jugendamt zu melden

Übergeben!

- Entlastung Ehrenamtlicher

**Was tun, wenn...?**

...wenn ich selbst nicht weiterweiß?

Sich selbst gut im Blick zu haben und die eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu (er-) kennen ist notwendig, um den Betroffenen gut helfen zu können. Daher ist es wichtig und richtig selbst Hilfe und Unterstützung anzufragen!

Die folgende Liste gibt eine Übersicht über erste Ansprechpartner/innen

**Hilfe und Unterstützungskontakte**

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Verbandsreferent*innen<br/>DPSG</b>   | Linda Zurwonne<br><br>Catharina Pfohl        | 05251/206-5237<br><a href="mailto:Linda.zurwonne@dpsg-paderborn.de">Linda.zurwonne@dpsg-paderborn.de</a><br>05251/206-5239<br><a href="mailto:Catharina.pfohl@dpsg-paderborn.de">Catharina.pfohl@dpsg-paderborn.de</a> |
| <b>Präventionsreferat<br/>BDKJ</b>   | Matthias Kornowski                           | 05251/ 206-5207<br><a href="mailto:kornowski@bdkj-paderborn.de">kornowski@bdkj-paderborn.de</a>  |
| <b>Präventionsfachkraft Pastro-<br/>ralverbund</b>   | Elisabeth Mölder                             | 0231-87800627<br><a href="mailto:moelder@pv-am-phoenixsee.de">moelder@pv-am-phoenixsee.de</a>  |
| <b>Dekanatsreferent*innen für<br/>Jugend und Familie</b>                                     |  | <a href="https://www.youpax.de/ansprechpartner/referenten-und-jugendseelsorger/">https://www.youpax.de/ansprechpartner/referenten-und-jugendseelsorger/</a>  |
| <b>Koordinierungsstelle<br/>Prävention im Erzbistum<br/>Paderborn</b>                        | Miriam Merschbrock<br>Anna Meermeyer-Decking | 05251/125-1427   |
| <b>Präventionsbeauftragter des<br/>Erzbistums Paderborn</b>                                  | Karl-Heinz Stahl                             | <a href="https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/">https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/</a>  |
| <b>Kinderschutzfachkraft nach<br/>§8a der Stadt Paderborn<br/>(anonyme Beratung)</b>         | Vanessa Sroka                                | 05251/88-1274<br><a href="mailto:v.sroka@paderborn.de">v.sroka@paderborn.de</a>  |
| <b>Kinder- und Jugendnotdienst</b>   |  | 0800/478611  |
| <b>Kompetenzzentrum<br/>Kinderschutz</b>   |  | <a href="http://www.kinderschutz-in-nrw.de">http://www.kinderschutz-in-nrw.de</a>  |
| <b>Deutscher Kinderschutzbund<br/>e.V.</b>   |  | <a href="https://www.dksb.de">https://www.dksb.de</a>  |
| <b>Hilfeportal sexueller Miss-<br/>brauch</b>  |  | <a href="https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html">https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html</a>  |
| <b>N.I.N.A. e.V.<br/>Infoline, Netzwerk und An-<br/>laufstelle zu sexueller Ge-<br/>walt</b> |  | <a href="http://www.nina-info.de/">http://www.nina-info.de/</a>  |



## Anhang 6: Schulungsanforderungen des DPSG DV Paderborn

Um die Anliegen der Präventionsordnung nachhaltig zu verankern bedarf es entsprechender Schulungen. Je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen werden alle Personen mit kinder- und jugendnaher Tätigkeit differenziert geschult bzw. informiert.

Dies gilt gleichermaßen für hauptamtliche, hauptberufliche und ehrenamtliche Personen, für Honorarmitarbeitende, Freiwilligendienstleistende und weitere Personen, die in unserem Verband mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Schulungsanforderungen einzelner Personengruppen gemäß §§ 9/10 der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn:

| Art der Schulung: | Grundinformation  | Basisschulung  | Intensivschulung  |
|-------------------|---|--|---|
| Zielgruppe:       | Mitarbeiter*innen mit sporadischem Kontakt zu Kinder- und Jugendlichen:<br>- Sekretariatsmitarbeitende<br>- Reinigungskräfte<br>- Küchenpersonal<br>- Hausmeister | Mitarbeiter*innen mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen:<br>- Leitende von Gruppenstunden<br>- Leitende von Ferienfreizeiten<br>- Mitglieder der Diözesanleitung<br>- Mitglieder der diözesanen Arbeitskreise<br>- Mitglieder der diözesanen Arbeitsgruppen<br>- Honorarkräfte<br>- Freiwilligendienstleistende<br>- Praktikanten<br>- Trainees | Mitarbeiter*innen in leitender Verantwortung:<br>- Diözesanvorstand<br>- Geschäftsführung<br>- Hausleitungen<br><br>Beschäftigte Mitarbeiter*innen mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen:<br>- Bildungsreferent*innen<br>- Pädagogische Fachkräfte |
| Schulungsumfang:  | mindestens 3 Unterrichtsstunden   | mindestens 6 Unterrichtsstunden  | Mindestens 12 Unterrichtsstunden  |
| Besonderheiten:   | Wenn eine Übernachtungssituation vorliegt, muss immer eine Basisschulung besucht werden   | Wenn durch einen kurzfristigen und einmaligen Einsatz der vorherige Besuch einer Präventionsschulung nicht   |   |

## Anhang 7: Präventionscheck Stamm St. Joseph Dortmund-Berghofen

### Formale Prüfung:

Was: Liegen alle benötigten Dokumente vor und sind sie gültig?

Wer: Der Stammesvorstand

Wann: 1 x in der dreijährigen Amtszeit des Vorstands

Wie: Prüfung anhand entsprechender Dokumenten-Übersichtstabelle

| Thema   | Ja | Nein | Teilweise | Bemerkung |
|---|----|------|-----------|-----------|
| Es existiert ein partizipativ erarbeiteter Verhaltenskodex                                |    |      |           |           |
| Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) ist beschlossen                                   |    |      |           |           |
| Erweiterte Führungszeugnisse liegen von allen Mitarbeitenden (MA) vor und sind gültig     |    |      |           |           |
| Selbstauskunftserklärungen liegen von allen MA unterschrieben vor                         |    |      |           |           |
| Alle MA können den Besuch einer gültigen Präventionsschulung gem. § 9 PrävO nachweisen    |    |      |           |           |
| Der Verhaltenskodex wurde mit allem MA besprochen und von ihnen anerkennend unterzeichnet |    |      |           |           |
| Es existiert ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit  |    |      |           |           |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| a) Verdachtsfällen (sexualisierter) Gewalt  |  |  |  |  |
| b) Vermutungsfällen (sexualisierter) Gewalt |  |  |  |  |
| c) Grenzverletzungen                        |  |  |  |  |
| Der Präventionscheck ist Bestandteil des QM |  |  |  |  |

**Inhaltliche Prüfung:**

Was: Werden die Inhalte des ISK, insbesondere des Verhaltenskodex, im Vereinsleben umgesetzt?

Wer: Für die Veranstaltung verantwortliche Leitende + der Stammesvorstand

Wann: laufend (vor, auf und nach Veranstaltungen) + 1 x während der dreijährigen Amtszeit des Vorstands Vorstellung der Ergebnisse in der Leiterrunde

Wie: durch TN-Reflexionen, Teambesprechungen, Workshops zum Thema, etc.

| Thema   | Ja | Nein | Teilweise | Bemerkung |
|---|----|------|-----------|-----------|
| Eine Risikoanalyse ist für unsere Veranstaltungen erstellt  |    |      |           |           |
| Es gibt ein transparentes Beschwerdesystem  |    |      |           |           |
| Die Ansprechpersonen für Beschwerden sind allen Mitarbeitenden (MA) und Teilnehmenden bekannt (intern und extern) |    |      |           |           |
| Umgangsregeln sind allen bekannt, gut verständlich und öffentlich ausgehängt                                      |    |      |           |           |

Anhang

---

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| Grenzen werden geachtet und von allen respektiert   |  |  |  |  |
| Verstöße gegen bestehende Regeln werden konsequent und transparent sanktioniert                     |  |  |  |  |
| Prävention (sexualisierter) Gewalt ist regelmäßig Thema in den Teamsitzungen                        |  |  |  |  |
| Ein „Krisenplan“ für den Notfall ist allen MA bekannt   |  |  |  |  |
| Präventionsansätze zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sind in der täglichen Arbeit verankert |  |  |  |  |
| Auf unseren Veranstaltungen herrscht eine „Kultur der Achtsamkeit“                                  |  |  |  |  |

Vereinbarte Umsetzungsschritte: Wer macht was bis wann?

---

---

---

---

Erneute Überprüfung spätestens am: \_\_\_\_\_

---

Ort, Datum

---

Unterschrift