

Institutionelles Schutzkonzept

der DPSG Bezirk Dortmund



Inhaltsverzeichnis

- 3 Abkürzungsverzeichnis
- 4 VORWORT
- 4 Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes
- 5 Risikoanalyse
- 6 Personal/ Persönliche Eignung
- 7 Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärung
- 9 Aus- und Fortbildung
- 10 Verhaltenskodex
- 15 Beschwerdewege
- 16 Interventionsverfahren / Handlungsleitfäden
- 17 Qualitätsmanagement
- 18 Maßnahmen zur Stärkung
- 18 Präventionsfachkraft
- 19 Schlussbestimmungen

Anhang

- 20 Fragen zur Erstellung einer Risikoanalyse und eines Schutzkonzeptes
- 22 Leitfaden für Erstgespräche
- 23 Leitfaden / Dokumentation für ein Erstgespräch mit ehrenamtlich Mitarbeitenden
- 24 Prüfschema zur notwendigen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- 26 Vorlage Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (inkl. Kostenbefreiung)
- 27 Vorlage zur Bestätigung der Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
- 28 Vorlage Selbstauskunftserklärung
- 29 Bestätigung des Einsatzes geeigneten Personals bei der Teilnahme an Veranstaltungen der DPSG Bezirk Dortmund
- 30 Textvorlagen Elterninformation für Veranstaltungsausschreibungen und Anmeldeverfahren
- 31 Beschwerdewege in der DPSG (Vorlage für Info-Aushänge)
- 32 Allgemeine Handlungsempfehlungen im Fall (sexualisierter) Gewalt (Modul 1 des internen Kriseninterventionsplans des DPSG DV Pb)
- 36 Was tun wenn ich selber nicht zum Ziel komme?

Abkürzungsverzeichnis

AG: Arbeitsgruppe

BL: Bezirksleitung

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*

i.V.m.: *in Verbindung mit*

KLJB: *Katholische Landjugendbewegung*

o.g.: oben genannt

Pb: Paderborn

PrävO: *Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn*

Vgl.: vergleiche

z.B.: *zum Beispiel*

VORWORT

Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

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 Bezirk Dortmund als Untergliederung 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.¹

Dabei ist der Schutz der jungen Menschen stets ein elementares Anliegen. Wir begreifen unseren Bezirk 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 trägerspezifische 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.

Dieses Schutzkonzept wurde durch die BL des Bezirkes in Anlehnung an das ISCHUKO des DPSG DV Paderborn erarbeitet und zusammengestellt.

Das hier vorliegende institutionelle Schutzkonzept wurde nach den Regelungen und Forderungen der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung – PräVO)“ i.V.m. den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen erstellt.

Es richtet sich an alle Mitarbeiter*innen, d.h. an alle im Verband aktiven ehrenamtlich Tätigen und ist verbindlich gültig.

Es findet Anwendung ab dem 01. April 2020.

¹ Vgl. Ordnung der deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg 2014; S.8

Risikoanalyse

Um unseren Verband zu einem sichereren Ort für die uns anvertrauten jungen Menschen zu machen, ist es notwendig, sich mit den Rahmenbedingungen und Dynamiken auseinanderzusetzen, die für Grenzverletzungen und Übergriffe innerhalb unserer Strukturen begünstigend sein können. So haben wir die Risikoanalyse als ein Instrument genutzt, um uns über Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in unserem Bezirk bewusst zu werden. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wurde dabei zunächst eine Übersicht über bauliche, organisatorische und konzeptionelle Strukturen, Angebotsformen und Verfahrenswege erstellt und diese hinsichtlich ihrer Schutz- bzw. Risikofaktoren bewertet, um zu überprüfen, ob in der alltäglichen Arbeit oder unseren Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

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 insbesondere unsere Bezirksleitung sowie alle freien Mitarbeiter der BL durch eine persönliche Befragung und in einem angeleiteten Austausch mit Impulsfragen partizipativ mit eingebunden.

Die Risikoanalyse zeigte neben schon gut funktionierenden und etablierten Maßnahmen auch auf, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren und trugen so zur Weiterentwicklung unserer Präventionsbemühungen bei.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind somit die Grundlage zur Erstellung dieses institutionellen Schutzkonzeptes und bilden sich im Herzstück - unserem Verhaltenskodex - ab.

Auch die Darstellung folgender Bestandteile des institutionellen Schutzkonzeptes nach Vorgaben der PräVO resultiert aus der partizipativen, reflexiven Auseinandersetzung mit unseren Verfahrenswegen und Umgangsformen:

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 Mitarbeiter*innen sicher.

Verantwortlichkeit:

Der Bezirksvorstand trägt die Gesamtverantwortung für die im Folgenden dargestellten Verfahrenswege.

Es gelten folgende Regelungen:

- Mit Ehrenamtlichen, die sich auf Bezirksebene engagieren möchten, erfolgt stets ein Erstgespräch, um einen guten Einstieg zu ermöglichen und eine gegenseitige Erwartungsklä rung vorzunehmen. Hierbei werden auch klar die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt sowie die institutionell verankerten Präventionsmaßnahmen und die damit einhergehenden Pflichten, Voraussetzungen und Formalitäten thematisiert.
- ➔ Bei Mitgliedern der BL führt der Bezirksvorstand dieses Gespräch.
- ➔ Bei Mitgliedern der Stufenarbeitskreisen (BAKs) werden die Gespräche von der entsprechenden Stufenleitung geführt.
- Im Rahmen einer Schnuppermitgliedschaft kann die persönliche Eignung potentieller Arbeitskreismitglieder 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.
- ➔ Kopie des gültigen Nachweises über die Teilnahme an einer Präventionsschulung,
- ➔ unterschriebener Verhaltenskodex,
- ➔ erweitertes Führungszeugnis (je nach Art, Intensität und Dauer des Einsatzes)

- Die Anerkennung des Verhaltenskodex wird nach Zuständigkeit des Vorstands bzw. der verantwortlichen Leitungen 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 Bezirksvorstand dokumentiert.
- Detailliertere Informationen zum Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen sowie den Präventionsschulungen finden sich in den entsprechenden Kapiteln unseres Schutzkonzeptes.
- Auch für Helfende, die bei Veranstaltungen mit Übernachtung im Kontext mit Minderjährigen aktiv sind, gelten gleichermaßen die Vorlage und anerkennende Unterzeichnung der benötigten Präventionsdokumente. Darauf sind die helfenden Personen frühzeitig hinzuweisen. Zuständig ist hier die Leitung der Veranstaltung.
- Der Bezirksvorstand wird durch ein Team aus mindestens einem anderen Vorstandsmitglied und einem Mitglied der BL kontrolliert.

Erweiterte Führungszeugnisse

In unserem Verband werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in §2 Absatz 2 und 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Um dies sicherzustellen legen alle Mitarbeiter*innen 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 *angehängten Prüfschemas* 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 Mitarbeiter*innen, auf die dies zutrifft, ein erweitertes Führungszeugnis angefordert. Um die Anforderung mit Inkrafttreten zum 01.04.2020 überprüfbar und aktuell zu halten hat das Führungszeugnis nicht älter als 3 Monate zu sein.

Dabei ist zu beachten, dass das Zeugnis vor Beginn eines Einsatzes vorliegt. Sollte ein spontaner Einsatz dies nicht zulassen wird zunächst eine Selbstauskunftserklärung gegeben und das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht.

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

Bei unseren ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen 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. Denn ein erweitertes Führungszeugnis ist für fünf Jahre gültig und darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, sich die ordnungsgemäße Vorlage des Führungszeugnisses beim Stammesvorstand des entsprechenden Mitarbeiters bestätigen zu lassen.

Einsichtnahme und (Wieder-) Vorlage werden mit Datum in einer Tabelle mit benutzerspezifischem Zugriff nach gehalten. Die Zuständigkeit für die Dokumentation und Datenpflege liegt beim Bezirksvorstand.

Weitere Regelungen

Die Aufsichtspflicht bei Bezirksveranstaltungen für Minderjährige und Schutzbefohlene verbleibt beim jeweiligen Stammesvorstand, der diese an die begleitenden Leiter*innen delegiert.

Daher ist es für uns wichtig, dass Vorstände der Stämme sowie Leitende darüber informiert sind und ihrer Verpflichtung nachkommen.

Um dies zu gewährleisten werden neben ausdrücklichen Hinweisen in unseren Anmeldebedingungen und Angebotsausschreibungen auch bei allen Bezirksveranstaltungen Erklärungen eingefordert, in denen der zuständige Vorstand bestätigt, dass er /sie nur Leitende einsetzt, die die Vorgaben der PräVO sowie des BKSchG erfüllen. *Eine Vorlage für diese Erklärung befindet sich im Anhang.*

Diese Erklärungen werden im Vorfeld einer Veranstaltung an die Stämme geschickt mit der Bitte um (eingescannte) Rückmeldung.

Für Veranstaltungen, bei denen der Anmeldeschluss mit Veranstaltungsbeginn endet, muss das Dokument an der Anmeldung vorgelegt werden.

Sollte es nicht vorliegen, wird die Gruppe ggf. zurückgeschickt.

Zuständig ist die jeweilige Leitung der Veranstaltung im Auftrag des Bezirksvorstandes.

Aus- und Fortbildung

Die Prävention (sexualisierter) Gewalt ist fester Bestandteil der Ausbildung unserer Leiter*innen und Mitarbeiter*innen.

Alle Mitarbeiter nehmen entsprechend ihres Einsatzes an den Präventionsschulungen teil. Dabei hängt der Grad der Intensität der Schulung 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.

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.

Die Verantwortlichkeit für den Einsatz qualifizierter Mitarbeiter liegt beim Bezirksvorstand.

Verhaltenskodex

Verhaltenskodex der DPSG Bezirk Dortmund

Als Kernbestandteil unseres pfadfinderischen Handelns gibt das Pfadfindergesetz² 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.“³

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*⁴ sowie die „*Grundlagen und Eckpunkte Katholischer Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn*“⁵ als Grundlage unserer Haltung und der Gestaltung unseres Miteinanders.

Der vorliegende Verhaltenskodex bildet für alle Mitarbeiter*innen des Bezirkes 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.

Er wird allen Mitarbeiter*innen ausgehändigt und bedarf ihrer anerkennenden Unterzeichnung.

2 Vgl. Anhang

3 Vgl. <https://dpsg.de/de/ueber-uns/satzung-ordnung-konzepte/pfadfinder-gesetz.html> (Stand: 04.02.2018)

4 Vgl. <https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/DPSG-Ordnung.pdf>

5 Vgl. <http://m.erzbistum-paderborn.de/medium/101008-Grundlagen-Eckpunkte-End.pdf?m=12265>

Folgende Punkte bilden für uns den Kern unseres achtsamen Miteinanders:

1. Unsere Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Rechte und Würde der Menschen, mit denen wir umgehen.
2. Wir gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der uns Anvertrauten und Mitarbeitenden jeden Alters.
3. Wir handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalten wir transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus. Die uns (qua Amt oder Funktion) übertragene Macht nutzen wir nicht aus.
4. Wir tolerieren weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes Verhalten in Wort und Tat und wir beziehen dagegen aktiv Stellung. Nehmen wir Grenzverletzungen wahr, verpflichten wir uns, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Wir sind uns bewusst, dass jegliche Form von Gewalt disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
6. Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen sind klar geregelt und allen bekannt. Dafür bildet die Satzung der DPSG die Grundlage.
7. Angebote mit Kindern und Jugendlichen werden in der Regel von Leitungsteams (nicht von Einzelpersonen) durchgeführt.

Im Folgenden möchten wir auf einige Bereiche detailliert eingehen, diese können natürlich bei verschiedenen Veranstaltungen und Zielgruppen weiter konkretisiert werden:

Sprache und Wortwahl:

Wir gehen in unserer Arbeit stets respektvoll und wertschätzend miteinander um und bemühen uns stets um eine offene, gewaltfreie und ehrliche Kommunikation auf „Augenhöhe“.

Als Leiter*innen sind wir uns unserer Vorbildfunktion bewusst und beziehen klar Stellung gegen diskriminierende, beleidigende oder ähnliche Verhaltens- und Ausdrucksweisen.

Spitznamen nutzen wir nur dann wenn der Betroffene damit einverstanden ist.

Wir bemühen uns um eine geschlechtsneutrale Sprache.

Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Es gilt stets zu überlegen ob Körperkontakt angemessen und notwendig ist.

Wir respektieren die Grenzen der anderen und zeigen unsere eigenen Grenzen transparent auf. Beides ist gleich wichtig.

Körperkontakte finden rollen-, situations- und beziehungsangemessen statt. In der pfadfinderischen Pädagogik arbeiten wir mit Methoden, die ggf. mit Körperkontakt einher gehen. Dabei achten wir aber immer darauf, vor dem Spiel/der Methode auf mögliche Körperkontakte hinzuweisen und allen Teilnehmern die Möglichkeit zu geben über eine Teilnahme selbst zu entscheiden.

Methoden und Spiele werden stets bewusst und zur Situation und Gruppe passen ausgewählt.

Beobachten wir unangemessenen Körperkontakt melden wir dieses zurück oder greifen ggf. ein.

Grenzüberschreitungen werden thematisiert und aufgearbeitet.

Beachtung der Intimsphäre / Privatsphäre

Bei all unseren Veranstaltungen legen wir einen hohen Wert auf die Achtung der Intimsphäre der Teilnehmer.

Leiter*innen und minderjährige Teilnehmer schlafen nicht in einem Raum.

Bei Übernachtungen achten wir auf Geschlechtertrennung bei der Unterbringung. Ist dies einmal durch örtliche Gegebenheiten nicht möglich, weisen wir im Vorfeld darauf hin und treffen vor Ort geeignete Maßnahmen die es den Teilnehmern ermöglicht sich zurück zu ziehen.

Auch die sanitären Anlagen sollten Geschlechter getrennt und so eingerichtet sein, dass jeder sich in seiner Intimsphäre geschützt fühlt. Ist das nicht so, werden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung vor Ort durchgeführt. (z.B. getrennte Duschzeiten, Abhängen der Duschkabinen/Toiletten...)

Fremde Zimmer und Zelte betreten wir nicht ohne Einverständnis.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Wir benutzen für unsere Öffentlichkeitsarbeit alle gängigen Medien (z.B. Facebook, Instagram und unsere Homepage). Dort ist es uns wichtig im Umgang vorbildhaft und sensibel zu handeln.

Wir achten die Persönlichkeitsrechte im Hinblick auf die Erstellung, Nutzung und Verbreitung von Bild-, Video- und Audiomaterial. Ohne Einverständnis der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Kinder und Jugendlichen veröffentlichen wir keine Fotos oder Videos auf unseren Plattformen. Auf Anfrage werden bereits veröffentlichte Informationen gelöscht. Dabei beachten wir die jeweils gültigen, datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Es werden keine Fotos, Videos oder andere Bildnisse von unbedeckten Personen erstellt und/oder veröffentlicht. Auch achten wir bei der Erstellung und Veröffentlichung darauf, dass die abgebildeten Personen nicht unvorteilhaft oder bloßstellend dargestellt werden.

Auf diese Regeln werden Teilnehmende vor oder zu Beginn der Veranstaltung hingewiesen.

Erzieherische Maßnahmen

Regeln und mögliche Konsequenzen eines Fehlverhaltens werden den Teilnehmenden unserer Veranstaltungen vor bzw. spätestens zu Beginn mitgeteilt.

Wir sind uns bewusst, dass Fehler passieren und der Weiterentwicklung dienen können. Auch das zum Jugendalter gehörende Infrage stellen von Regeln und Normen erkennen wir an. Wir reflektieren unsere eigenen Fehler und schaffen eine Atmosphäre, in der es möglich ist, diese anzusprechen.

Erzieherische Maßnahmen (falls erforderlich) sind derart gestaltet, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den/die Betroffene(n) und ggf. die Gruppe nachvollziehbar sind. Grundsätzlich gilt hierbei das Subsidiaritätsprinzip, d.h. nach Möglichkeit erfolgt die Aufarbeitung des Fehlverhaltens von Kindern und Jugendlichen durch die betreffenden Gruppenleiter*innen. Die Letztverantwortung liegt jedoch bei uns als Veranstalter.

Bei erzieherischen Maßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke müssen dem Anlass und dem Verhältnis angemessen sein und das Schenken sollten stets transparent gestaltet werden.

Es ist darauf zu achten, dass Geschenke keine Bevorzugungen einer Person darstellen.

Nähe und Distanz

Im Umgang mit Nähe und Distanz handelt wird stets reflektiert. Dabei ist es uns wichtig sowohl die Grenzen der Kinder und Jugendliche, also auch unsere eigenen Grenzen transparent und verständlich aufzuzeigen und einzuhalten.

Wir gehen zu jeder Zeit untereinander im Team und im Umgang mit Kinder und Jugendlichen respektvoll und wertschätzend miteinander um und schaffen so eine Atmosphäre der Vertrautheit, welche wir nicht ausnutzen.

Diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten wird nicht geduldet, angesprochen und klar dazu Stellung bezogen. Einzelne Kinder und Jugendliche werden weder bevorzugt noch benachteiligt.

Falls Situationen eintreten die eine unerwünschte Gestaltung von Nähe und Distanz zum Ausdruck bringen werden diese im Team besprochen.

Beschwerdewege

Im DPSG Bezirk Dortmund 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 Bezirk etabliert:

- Reflexionsrunden vor Ort (mit Teilnehmenden und im Team)
- Auswertung der Reflexionsergebnisse im Team als Grundlage für neue Veranstaltungsplanungen
- Bezirksversammlung und Besprechung des Rechenschaftsberichts der Bezirksleitung als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung
- Einrichtung von Lagerräten als demokratisches Forum der Partizipation/Mitbestimmung der Teilnehmenden
- Leiterrunden auf Veranstaltungen als Feedbackrunde
- Formlose Rückmeldungen auf digitalem Weg (Mail, soziale Netzwerke)
- Persönliche Rückmeldungen bei Mitarbeitenden

Um diese Beschwerdewege allen transparent und zugänglich zu machen sind sie auf unserer Webseite deutlich aufgeführt. Darüber hinaus weisen wir bei jeder Veranstaltung und in jeder Ausschreibung auf Beschwerdemöglichkeiten hin.

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner*innen. Unsere ehrenamtlich Mitarbeitenden in Leitungstätigkeiten (Bezirksvorstand, Stufenleitungen, Kurat*innen, 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 im Bereich „Prävention“ sowie auf den Veranstaltungsaushängen. 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 (z.B. in der jeweiligen Akte eines Arbeitskreises, etc.).

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:

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 Bezirk 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, 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 Leiter*innen 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 zu unserem institutionellen Schutzkonzept.

Qualitätsmanagement

Um das institutionelle Schutzkonzept regelmäßig zu überprüfen und weiterentwickeln zu können, wird ein Qualitätsmanagement hierfür eingerichtet. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand. Dieser bespricht das Konzept mindestens einmal in seiner drei Jährigen Amtszeit mit der BL. Bei Vorstandswechsel vereinbart der zuständige Vorstand einen Termin mit der* dem Nachfolger*in, 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.* Dieser fließt auch in jede Veranstaltungsreflexion unserer Arbeitskreise und Arbeitsgruppen 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. Von Verstößen betroffene Personen oder Gruppen können beim Bezirk im konkreten Hilfefall sowie im Falle einer Nachsorge Unterstützung anfragen.

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.

Maßnahmen zur Stärkung

Als Kinder- und Jugendverband mit pädagogischem Auftrag ist es zentrales Ziel all unseres Handelns die uns anvertrauten 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. ⁶

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

Leiter*innen informieren sich hierzu in den Präventions- und Auffrischungsschulungen und tauschen sich über Erfahrungen und Methoden aus. Ebenso sind die Stufenkonferenzen ein guter Ort um das Thema in den Blick zu nehmen. 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.

Präventionsfachkraft

Im Bezirk Dortmund wurde bisher keine Präventionsfachkraft ernannt. Daher verweisen wir auf die Fachkraft des Diözesanverbandes Paderborn:

Linda Zurwonne; Referentin der Diözesanleitung im DPSG
Diözesanverband Paderborn
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, Mitarbeiter*innen, Leiter*innen und 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

Weitere Aufgaben:

- Organisation von Veranstaltungen zum Thema
- interne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema
- Mitarbeit in der AG Prävention des BDKJ Diözesanverbandes Paderborn

Schlussbestimmungen

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept der DPSG Bezirk Dortmund tritt in Kraft zum 01. April 2020.

In Kraft gesetzt wird es durch den Beschluss des Bezirksvorstandes vom 29.03.2020.

Anhang:

Fragen zur Erstellung einer Risikoanalyse

1.) Fragen zu Veranstaltungen:

Zielgruppe

- Wer nimmt an unserer VA teil? o Gibt es minderjährige oder schutzbedürftige TN?
- Was ist das Besondere an unserer Zielgruppe?
- Gibt es aufgrund dessen spezifische Gefahrenmomente?
- Wer ist für die Teilnehmenden zuständig (Aufsichtspflicht, Ansprechpartner)?

Team

- Aus wem besteht das Team?
- Welche Person hat die Leitung der Veranstaltung inne?
- Gibt es klar definierte Rollen und Aufgaben? Wenn ja, Welche?
- Kenne alle die vereinbarten Verfahrenswege in Krisenfällen?
- Erfüllen die Mitarbeitenden die Vorgaben unseres institutionellen Schutzkonzeptes?
- Wer ist für die Überprüfung der Voraussetzungen der Mitarbeitenden zuständig?

Ort

- Gibt es spezifische räumliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? Welche? Z.B.: Schlafräume, sanitäre Einrichtungen, etc.
- Wie wird die Privatsphäre/Intimsphäre geschützt?

2.) Fragen zu den vorgegebenen Bereichen aus der Prävo:

Sprache und Wortwahl

- Wie reden wir mit Kinder und Jugendlichen? (Risikoanalyse)
- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl im Umgang mit K+J wichtig? (Verhaltenskodex)
- Wie gehen wir mit der Sprache & Wortwahl der K+J miteinander um?
- Wird sexualisierte/diskriminierende Sprache toleriert? (Untereinander und unter den K+J) 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 im 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 diesbezgl. 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)

Leitfragen für Erstgespräche

Dies ist ein möglicher Leitfaden, um das Thema persönliche Eignung in ein Erstgespräch zu integrieren.

Im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ können beispielsweise folgende Aspekte thematisiert werden:

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Wenn bereits vorhanden: Vorstellung des sexualpädagogischen

Konzeptes einer Einrichtung

- Relevanz der Kinderrechte für den Alltag
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Minderjährigen und deren Angehörige
- Umgang mit Konflikten im Team
- Psychohygiene und (Selbst-)Fürsorge der Mitarbeiter/-innen

Beispielfragen können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ fortzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche?
- Wie gehen Sie mit Feedback bzw. auch kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?

Quelle: Broschüre des Erzbistums Paderborn „Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte – Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis“; 08.2017 (S. 21)

Leitfaden / Dokumentation für ein Erstgespräch mit ehrenamtlich Mitarbeitenden

| Leitfragen | Anmerkungen/Dokumentationen |
|---|-----------------------------|
| Das Gespräch führt: | |
| Datum des Gesprächs: | |
| Kontaktdaten des neuen Mitarbeitenden Name: Adresse: Telefon: E-Mail: Geburtstag: Sonstiges: | |
| Gegenseitiges Kennenlernen <ul style="list-style-type: none"> - Begrüßung und Warm up - Sich gegenseitig bekannt machen - Vorstellen des Verbandes (bzw. AK/AG) - Kurze Beschreibung (Ziele, Aufgaben, Zielgruppen, Projekte) - Strukturen und Aufgaben | |
| Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement benennen <ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben (möglichst klar) definieren: Bereich, zeitlicher Auswand, Verantwortlichkeiten, ... - Wünsche und Erwartungen zum Engagement austauschen | |
| Rahmenbedingungen erklären <ul style="list-style-type: none"> - Einstieg in die Arbeit (z.B. Schnuppermitgliedschaft, Berufung, etc.) - Begleitung - Kontaktpersonen / Ansprechpartner*innen - Regeln und Strukturen des AK/ der AG | |
| Prävention sexualisierter Gewalt <ul style="list-style-type: none"> - Verhaltenskodex - Erweitertes Führungszeugnis - Schulungsbedarf - Handlungsleitfäden - Regelungen zum Beschwerdemanagement | |
| Rechte und Pflichten (Aufsichtspflicht, Haftung,...) | |
| Regelungen zum Datenschutz und zu Bildrechten treffen und beachten | |

Prüfschema zur notwendigen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Aus Anlage 4 der Vereinbarung nach § 72a SGB VIII mit dem Jugendamt

| | | | | |
|---|--|----|--|------|
| Tätigkeit: | | | | |
| Kinder/Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt | | ja | | nein |

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

| | | | | |
|---|--|----|--|------|
| Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII | | ja | | nein |
| Finanzierung der Aufgabe durch die Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel | | ja | | nein |

| Gefährdungspotential bzgl. | Gering | Mittel | Hoch |
|---|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | |
| Hierarchie-/Machtverhältnis | | | |
| Altersdifferenz | | | |
| Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit | | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Kinder/Jugendlicher | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechsel | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre | | | |
| Dauer: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | |
| Regelmäßigkeit | | | |

Abschließende Einschätzung:

| | | | | |
|--|--|----|--|------|
| Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig | | ja | | nein |
|--|--|----|--|------|

Begründung:

| |
|--|
| |
|--|

Vorlage Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (inkl. Kostenbefreiung)

Erweitertes Führungszeugnis nach §§ 30 und 30 a BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass der oben genannte Träger entsprechend § 72a Sozialgesetzbuch VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen, nebenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen 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

Vorlage zur Bestätigung der Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse gemäß § 72a SGB VIII des freien Trägers der Jugendhilfe DPSG Bezirk Dortmund

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat 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 vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vorname des*der Mitarbeiter*in Nachname des*der Mitarbeiter*in

Anschrift

Der*die oben genannte Mitarbeiter*in hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat 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 vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Jugendverbandes/Trägers

Vorlage Selbstauskunftserklärung

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

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

Bestätigung des Einsatzes geeigneten Personals bei der Teilnahme an Veranstaltungen der DPSG Bezirk Dortmund

Als Vorstand des Stammes / Bezirkes

(hier bitte Stammes- / Bezirksnamen eintragen)

bestätige ich,
dass alle von mir auf der Veranstaltung

(hier bitte Veranstaltungsnamen eintragen)

der DPSG Bezirk Dortmund eingesetzten Leiter*innen die Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn erfüllen.

Dies meint im Konkreten:

Alle Leiter*innen haben die gültige Teilnahme an einer Präventionsschulung nachgewiesen. Die Schulung gilt als aktuell, wenn sie nicht älter als fünf Jahre ist.

Alle Leiter*innen haben ein gültiges erweitertes Führungszeugnis vorgelegt. Dies darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein und hat eine Gültigkeit von fünf Jahren.

Sofern noch kein Führungszeugnis vorgelegt wurde, haben mir die Leiter*innen in einer Selbstauskunftserklärung bestätigt, dass sie nicht wegen einer Straftat gemäß § 72a SGB VIII verurteilt wurden.

Als Stammesvorstand bin ich mir meiner Verantwortung für den Einsatz ausschließlich qualifizierten ehrenamtlichen Personals bewusst und beauftrage daher nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung von Minderjährigen, die die o.g. Vorgaben erfüllen.

Ort, Datum

Vorname, Name

Nähere Informationen zu den benötigten Nachweisen im Rahmen unserer Präventionsbemühungen sowie zu den gesetzlichen Bestimmungen findet ihr auf der Präventions-Webseite des DV Paderborn unter www.dpsg-paderborn.de.

Textvorlagen Elterninformation für Veranstaltungsausschreibungen und Anmeldeverfahren

Liebe Eltern der Wös/Juffis/Pfadis/Rover,

ihr Kind nimmt demnächst an einer Veranstaltung teil, die der DPSG Bezirk Dortmund organisiert und durchführt. Der DPSG und auch uns als Bezirk liegt der Schutz von Kindern und Jugendlichen und ihr Wohlergehen sehr am Herzen. Deshalb haben wir im Rahmen eines Institutionellen Schutzkonzeptes Regelungen aufgestellt, die dies auch bei unseren Veranstaltungen sicherstellen sollen. Über einige dieser Regelungen möchten wir Sie gerne hiermit im Vorfeld der Veranstaltung informieren. Details finden sie auf unserer Webseite unter www.dpsg-dortmund.de.

Die Menschen, die für und mit uns gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen arbeiten und Zeit verbringen haben sich im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes dazu verpflichtet, einen Verhaltenskodex einzuhalten, der grundsätzliche Regelungen zum Umgang miteinander enthält. Auch diesen Kodex finden Sie auf unserer Webseite.

Kern des Verhaltenskodex sind **folgende Grundsätze**:

1. Unsere Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Rechte und Würde der Menschen, mit denen wir umgehen.
2. Wir gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der uns Anvertrauten und Mitarbeitenden jeden Alters.
3. Wir handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalten wir transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus. Die uns (qua Amt oder Funktion) übertragene Macht nutzen wir nicht aus.
4. Wir tolerieren weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes Verhalten in Wort und Tat und wir beziehen dagegen aktiv Stellung. Nehmen wir Grenzverletzungen wahr, verpflichten wir uns, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Wir sind uns bewusst, dass jegliche Form von Gewalt disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.
6. Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen sind klar geregelt und allen bekannt. Dafür bildet die Satzung der DPSG die Grundlage.
7. Angebote mit Kindern und Jugendlichen werden in der Regel von Leitungsteams (nicht von Einzelpersonen) durchgeführt.

Falls Sie oder Ihr Kind während oder nach der Veranstaltung gerne eine Rückmeldung an uns geben möchten – egal, ob es um eventuell unangemessenes Verhalten oder etwas ganz anderes geht – dann können Sie uns diese Rückmeldung über info@dpsg-dortmund.de geben. Auch wenn Sie weitere Fragen zu diesem Brief oder dem Institutionellen Schutzkonzept haben, melden Sie sich gerne bei uns.

Beschwerdewege in der DPSG (Vorlage für Info-Aushänge)

Folgende Plakate werden unter Angabe der jeweiligen Ansprechpersonen und Kontaktdaten auf unseren Veranstaltungen ausgehängen, so dass Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden transparent zugänglich sind.

Beschwerden und Unterstützung

Liebe [Wölflinge, Juffis, Pfadis, Rover, Leiter*innen], Es kann immer einmal passieren, dass etwas nicht „rund“ läuft oder vielleicht sogar schlecht gelaufen ist. Dies wollen wir so weit wie möglich vermeiden. Deshalb: Meldet euch bei uns und sagt uns Bescheid, wenn etwas verbessert werden kann. Vielleicht habt ihr aber auch einfach nur eine Frage auch dann spricht uns gerne an:



[Bild von Ansprechperson (w)]
[Name von Ansprechperson (w)]





[Bild von Ansprechperson (m)]
[Name von Ansprechperson (m)]

Oder schreibt uns auch gerne im Nachhinein eine E-Mail an info@dpsg-dortmund.de. Vielleicht gibt es aber auch etwas ganz anderes, das dir oder euch „schwer im Magen liegt“. Etwas Unangenehmes ist passiert, jemand hat euch wehgetan, ein Nein nicht akzeptiert und ihr braucht Hilfe und Unterstützung. Auch darüber könnt ihr mit den beiden Ansprechpersonen reden.

Wenn ihr nicht mit den Erwachsenen hier vor Ort darüber reden wollt, dann findet ihr hier offene Ohren: **Im DPSG Diözesanbüro**: Die Präventionsfachkraft der DPSG Linda Zurwonne (05251 / 20 65-237). **Oder per E-Mail**: kundeswohl@dpsg-paderborn.de

Vielleicht wollt ihr aber auch lieber mit jemandem sprechen, der gar nichts mit der DPSG zu tun hat. Dann habt ihr hier dazu z.B. diese beiden anonymen und kostenlosen Möglichkeiten:

| Nummer gegen Kummer | Hilfeportal Missbrauch |
|---|---|
|  <p>Kinder- und Jugendtelefon 116111 NummergegenKummer</p> <p>freecall unterstützt durch die Deutsche Telekom</p> |  <p>Hilfetelefon Sexueller Missbrauch → 0800 22 55 530 Bundesweit, kostenfrei und anonym. www.hilfetelefon-missbrauch.de</p> |
| www.nummergegenkummer.de | www.hilfeportal-missbrauch.de |
| Mo - Sa, 14-20 Uhr | Mo, Mi, Fr: 9.00 bis 14.00 Uhr Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr |

(Modul 1 des internen Kriseninterventionsplans des DPSG Diözesanverband Paderborn)

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:

Was tun ...

...bei verbalen oder körperlichen **Grenzverletzungen**?

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...

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" (Kinderschutzzfachkräfte) 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 ein Kind oder ein*e Jugendliche*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 übergeben

Übergeben!

- Entlastung Ehrenamtlicher

Was tun...

...wenn ich selbst nicht weiter weiß?

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

| | | |
|--|---|--|
| Verbandsreferent*innen im Diözesanbüro | Linda Zurwonne Catharina Pfohl | 05251/206-5237 Linda.zurwonne@dpsg-paderborn.de 05251/206-5239 Catharina.pfohl@dpsg-paderborn.de |
| Präventionsreferat BDKJ Paderborn | Matthias Kornowski | 05251/206-5207 kornowski@bdkj-paderborn.de |
| Dekanatsreferent*innen für Jugend und Familie | | https://www.youpax.de/ansprechpartner/referenten-und-jugendseelsorger |
| Präventionsbeauftragter des Erzbistums Paderborn | Karl-Heinz Stahl | https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de |
| Kinderschutzstelle Aufwind Dortmund | | https://aufwind-jugendhilfe.de/schutzstellen |
| Kompetenzzentrum Kinderschutz | | http://www.kinderschutz-in-nrw.de |
| Kinder- und Jugendnotdienst | | 0800/478611 |
| Deutscher Kinderschutzbund e.V. | | https://www.dksb.de |
| Hilfeportal sexueller Missbrauch | | https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html |
| N.I.N.A. e.V. Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt | | http://www.nina-info.de |
| Kinderschutzzentrum Dortmund | | (0231) 20 64 580 www.kinderschutzzentrum-dortmund.de |

Ansprechpersonen im Erzbistum Paderborn

Im Erzbistum Paderborn gibt es zwei unabhängige Kontaktpersonen, die sich gezielt Hinweisen auf Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs widmen. Die Rechtsanwältin Gabriela Joepen und der Rechtsanwalt Prof. Dr. Martin Rehborn sind Ansprechpersonen für alle Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Opfer sexuellen Missbrauchs oder deren Angehörige können sich jederzeit an diese Missbrauchsbeauftragten wenden, die von Erzbischof Hans-Josef Becker für diese Aufgabe ernannt worden sind.

Gabriela Joepen

Rathausplatz 12

33098 Paderborn

Mail: missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de

Tel.: 0160 702 41 65

Prof. Dr. Martin Rehborn

Brüderweg 9

44135 Dortmund

Mail: missbrauchsbeauftragter@rehborn.com

Tel.0170 844 50 99