

# ISK



**Institutionelles Schutzkonzept  
gemäß § 4-10 Präventionsordnung im  
Erzbistum Paderborn**

Gegenderte Version 3.0

27. Januar 2022

## **Vorwort**

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder- und Jugendlichen. Deshalb war es uns wichtig, das institutionelle Schutzkonzept (im folgenden ISK genannt) gemeinsam mit allen Mitarbeitenden, egal ob im Haupt-, Neben- oder Ehrenamt, beteiligungsorientiert zu erarbeiten. Es ist auf die konkreten praktischen Bedingungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in beiden Einrichtungen ausgelegt.

Wesentliche Grundlage für die Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes war der Fragebogen zur Schutz- und Risikoanalyse (*Institutionelle Schutzkonzepte / Aspekte zur Entwicklung, Januar 2016, Hrsg. Erzbistum Paderborn*), der uns seitens der Erzdiözese Paderborn auf Grundlage der Präventionsordnung an die Hand gegeben wurde. Mithilfe der Risikoanalyse war es uns möglich, Gefahrenpotentiale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unseren Einrichtungen zu erkennen und zu überprüfen. Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, jedem, der in unseren Einrichtungen mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeitet, praxisorientierte Regeln und Leitsätze an die Hand zu geben, um so unserer Zielgruppe bestmöglichen Schutz zu bieten und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern.

*Die Inhalte des vorliegenden Dokumentes beziehen sich in gleichem Maße auf männliche und weibliche Besucher und Mitarbeiter. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch in den meisten Fällen die männliche Form für alle Personenbezeichnungen gewählt.*  
Dortmund, im September 2019



Marcel Pier

Einrichtungsleitung



Eva Maria Strauch  
stellv. Einrichtungsleitung

# Inhalt

Vorwort	
ISK.....	1
Vorwort.....	2
Schutz- und Risikoanalyse .....	5
Zielgruppen.....	5
Struktur der Einrichtungen.....	5
Institutionelle Kultur in den Einrichtungen.....	6
Konzept der Einrichtung .....	6
Persönliche Eignung bei Neueinstellungen.....	7
EFZ.....	7
Prävention und Schutz als kommuniziertes Thema .....	7
Selbstauskunftserklärung .....	7
Auswertung der Analyse .....	8
Potentielle Gefahrenquellen .....	8
Resümee .....	9
Verhaltenskodex .....	9
Sprache und Wortwahl.....	9
Nähe und Distanz .....	9
Körperkontakte .....	9
Intimsphäre.....	10
Geschenke.....	10
Medien und soziale Netzwerke .....	10
Disziplinierungsmaßnahmen .....	11
Beschwerdewege (konkret JFS-.....	11
Schema und Grafik.....	11
Grundsätzliches .....	11
Über die Führungspositionen hinaus.....	12
Transparenz.....	12
Innerhalb / Intern.....	12
Beratung.....	13
Qualitätsmanagement.....	14
Dokumentation .....	14
Prävention .....	15
Aktualisierung.....	15

Handlungsschema für unvorhergesehene  
Situationen ..... 15

Innkrafttreten..... 16



## **Schutz- und Risikoanalyse**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse zusammengefasst dargestellt.

### **Zielgruppen**

Unsere Einrichtungen besuchen Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 16 Jahren. Für die Zielgruppe stehen drei hauptamtliche pädagogisch qualifizierte Fachkräfte, ein Mitarbeitender im Bundesfreiwilligendienst, diverse Honorarkräfte sowie Mitarbeitende im Ehrenamt zur Verfügung. Zeitweise wird das Team durch Praktikant:Innen aus den berufsbildenden Schulen und durch Schulpraktikumskraft ergänzt.

Innerhalb der Einrichtung wird versucht, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse unter den Besuchenden so niedrig wie möglich zu halten. Vertrauensverhältnisse zwischen den Mitarbeitenden und den Klienten sind aufgrund der pädagogischen Arbeit von unumkehrbarem Naturell, werden jedoch mit äußerster Sorgfalt und einem ausgewogenen Maß an Nähe und Distanz in den Blick genommen, regelmäßig reflektiert und dem Besuchenden transparent gespiegelt.

### **Struktur der Einrichtungen**

Die Struktur unserer Einrichtungen ist auf den Ebenen der mitarbeitenden Personen (einschließlich des ehrenamtlichen Personals) hierarchisch organisiert.

Ein eigens geschriebenes Handbuch, das so genannte Mitarbeitenden Protokoll (MAP), regelt Rollen, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse eindeutig. Es bietet Vorgaben für verschiedene Arbeitsabläufe und Verhaltensanordnungen. Dadurch werden Orientierung und Sicherheit im Arbeitsalltag der Einrichtung gewährleistet. Es steht jedem Mitarbeiter in gebundener Form und auch digital zur Verfügung. Das MAP bietet zudem im Falle eines Personalwechsels in den Leitungspositionen dem Nachfolger eine Übersicht über die bisherige Arbeitsweise in der Einrichtung, sodass der Übergang unkompliziert und ohne strukturelle Einbußen vollzogen werden kann. In unseren Einrichtungen werden kommunikative Strukturen offen gelebt. Auf allen Ebenen (Leitung, Mitarbeitenden, Hospitierenden, Praktikumskräften, ehrenamtlich Tätigen) werden Gesprächs- und Kommunikationsmöglichkeiten angeboten. Fehler sind in der Einrichtung ein breit und direkt zu diskutierendes Thema. In erster Linie versteht sich die Einrichtung als offener Ort für Kinder und Jugendliche. Ein weiteres Merkmal ist aber auch das Lernfeld der Pädagogik. Unsere jungen Honorarkräfte bekommen hier die Möglichkeit, auch ohne erzieherischen Qualifikationsabschluss ein breit gefächertes pädagogisches Handlungskontingent zu entwickeln. Die Einrichtung besitzt zahlreiche kleine Räume, in denen man mit Kindern und Jugendlichen alleine sein kann. Dort besteht ein potentiell Gefährdungsrisiko in Hinblick auf Kindeswohlgefährdende Situationen. Hausmeister\*in und Reinigungskraft halten sich zwar zwischenzeitlich in den Räumlichkeiten der Einrichtung auf, dies geschieht jedoch Großteils außerhalb der Öffnungszeiten.

Durch regelmäßige Teamgespräche, die dokumentiert werden, sind alle Beteiligten informiert, welcher Mitarbeitende (hauptberuflich oder nebenamtlich) welche Aufgaben zur Erledigung erhalten hat

### **Institutionelle Kultur in den Einrichtungen**

Die institutionelle Kultur der Einrichtung ist auf alle Handlungsfelder bezogen mit einem Satz benennbar.

*„Die freie Zeit unserer Klienten ist unser höchstes Gut. Gleichsam ist sie ein Geschenk, das es uns als pädagogisch Handelnde ermöglicht, wichtige Bezugspersonen auf dem Weg ins Leben zu sein. Der sorgfältige und gut durchdachte Umgang mit dieser Zeit ist unsere oberste Pflicht; sie ist der Kern unseres Wirkens.“*

Zitat aus dem konzeptionellem Leitfaden, Marcel Pier

Wir arbeiten bedarfsorientiert und sind bemüht, die Interessen der Besuchenden in unseren Einrichtungsalltag zu integrieren. Unter dieser Prämisse entstehen gelegentlich Aktionen mit erhöhtem Gefahrenpotential, wie beispielhaft zu nennen, Übernachtungsveranstaltungen. Insbesondere hier ist die Haltung unserer kompletten Belegschaft sehr transparent gestaltet. Eltern und Erziehungsberechtigte erfahren frühzeitig, welche Mitarbeitenden an den jeweiligen Angeboten beteiligt sind. Das Thema „sexualisierte Gewalt“ wird von uns regelmäßig angesprochen, um die jeweilige Sensibilisierung unserer Klienten zu erfahren und die Thematik gegebenenfalls wieder in den Alltag rücken zu können. So ist es uns möglich, das Problem stets allen Beteiligten bewusst zu halten.

### **Konzept der Einrichtung**

Das Konzept der Einrichtung befindet sich seit 2016 in der Entstehungsphase. Dieses Schutzkonzept (ISK), das bereits erwähnte Mitarbeitenden Protokoll (MAP) und zahlreiche schon existierende Kurzkonzeptionen (wie z.B. das Ehrenamtsprogramm für Teens) werden nach Fertigstellung des Gesamtkonzeptes als Anlage beigefügt. Auch der Entwurf eines sexualpädagogischen Konzeptes ist in Planung.

Das vorliegende Schutzkonzept regelt Handlungsanweisungen insbesondere im Hinblick auf den Schutz unserer Besucher. Einige Verhaltensweisen werden im späteren Verlauf unter der Rubrik „Verhaltenskodex“ näher beschrieben.

Alle Mitarbeitenden unserer Einrichtungen werden für die Thematik des Kinderschutzes sensibilisiert. Dies geschieht insbesondere durch Fort- und Weiterbildungsangebote zu der Thematik, aber auch durch regelmäßige Gespräche im Team.

Für den Fall, dass ein Kind geschützt werden muss, Schutz sucht, oder der Hinweis auf eine Kindeswohlgefährdende Situation eingeht, sind auch die nicht hauptberuflichen Mitarbeitenden über dieses Dokument informiert und können entsprechend danach handeln.

Außerdem hat jeder Mitarbeitende an der Fortbildung „Kinder Schützen“ teilgenommen und ein entsprechendes Zertifikat erhalten. Zudem wird gemäß §4

PRÄVO bei jeder Neueinstellung, bei jedem Projekt einer berufsbildenden Schule und allen weiteren vergleichbaren dienstlichen Ämtern in unserem Haus ein **erweitertes polizeiliches Führungszeugnis** zur Einsicht verlangt. Für das hauptberufliche Personal wird seitens der Erzdiözese und dem diözesanen BDKJ Verband darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden in den katholischen Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit geschult sind bzw. regelmäßig mit den aktuellen Wissensständen ausgestattet werden.

### **Persönliche Eignung bei Neueinstellungen**

Alle Mitarbeitende erklären sich mit den Anweisungen und Strukturen des Mitarbeitenden Protokolls einverstanden. Das MAP versteht sich als internes Handbuch der JFS Wellinghofen, um geregelte Arbeitsabläufe sicherzustellen (s.o.). Die Arbeit in unserer Einrichtung gestaltet sich sehr transparent. Wir ermöglichen vollen Einblick auf Verlangen und Nachfrage von Außenstehenden, natürlich nur nach vorheriger Einsicht in das polizeiliche Führungszeugnis.

### **EFZ**

Gemäß §4 PRÄVO wird bei jeder weiteren Neueinstellung, bei jedem Projekt einer berufsbildenden Schule und allen weiteren vergleichbaren dienstlichen Ämtern in unserem Haus ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsicht verlangt.

### **Prävention und Schutz als kommuniziertes Thema**

In der Personalführung innerhalb unseres Hauses wird in regelmäßigen Abständen, insbesondere bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden, das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen. Auch unsere Führungskräfte sind intensiv und sorgfältig für diese Thematik ausgebildet worden. Für ehrenamtliche Mitarbeitende gibt es standardisierte Vorlagen zur Anforderung des entsprechenden Zeugnisses beim zuständigen Einwohnermeldeamt.

### **Selbstauskunftserklärung**

Neue Mitarbeitende werden über die dringende Notwendigkeit der Selbstauskunftserklärung, der Kenntnisnahme dieses Dokuments und darüber hinaus auch der Vorlage des zuvor genannten EFZ informiert. Ein Dienstbeginn ohne Einsicht in das EFZ ist in unserer Einrichtung ausgeschlossen. Es greift hier auch §72a SGB VIII. In jedem Fall wird von jedem Mitarbeitenden, mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen, eine Selbstauskunftserklärung verlangt, die gewährleistet, dass ein etwaiges Verfahren, welches aufgrund einer sexuellen Straftat eröffnet wurde, der Trägerschaft angezeigt wird.

### **Selbstverpflichtung**

Die Selbstverpflichtungserklärung stellt die zuvor genannte Selbstauskunftserklärung in angepasster Form für ehrenamtlich Tätige Personen dar. Diese Verpflichtung

27. Januar 2022

umfasst im Wesentlichen alle Aspekte der Selbstauskunftserklärung, stellt aber in ihrem Umfang auch die Kenntnisnahme des Verhaltenskodexes in den Vordergrund. Darüber hinaus bestätigt der ehrenamtlich Tätige, dass er die entsprechenden Schulungen zum Thema Prävention besucht hat. Die Selbstverpflichtungserklärung ist im Hinblick auf die zahlreichen demotivierenden bürokratischen Umstände, die derzeit als ehrenamtlich tätige Person zu berücksichtigen sind, eine sich im angemessenen Rahmen befindliche Absicherung für die Trägerschaft.

## **Auswertung der Analyse**

### **Potentielle Gefahrenquellen**

#### **Räumlich/Baulich**

In unseren Einrichtungen gibt es verschiedene bauliche Gegebenheiten, die potentielle Gefahren darstellen. Als Beispiel aufgeführt seien hier der Musik- sowie der Werkraum, die nahezu schalldicht und darüber hinaus nicht leicht einsichtig sind, das Turmzimmer und die Sitzecke unter der Treppe in unserer ausgelagerten Filiale sowie zahlreiche schlecht einsehbare Winkel der Außengelände. An diesen Orten halten sich unsere Jugendlichen teilweise auch alleine auf.

#### **Im pädagogischem Alltag**

Jeder Mitarbeitende kann in Situationen geraten, in denen er mit einem Besuchenden allein in einem Raum ist. Diese Situation ist in jeder Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit denkbar und zumeist auch an der Tagesordnung. Ebenfalls können Situationen entstehen, in denen Körperkontakt zustande kommt. Die klassischen Fragen nach dem richtigen Umgang in Schwimm- und Badesituationen oder bei Übernachtungsveranstaltungen sind nahezu jeder Fachkraft im pädagogischen Alltag schon begegnet. In Situationen, in denen relativ viel Arbeit anfällt oder ein hohes Kontingent an Besuchenden zu verzeichnen ist, kann über die falsche Kommunikation, wie z.B. durch Zweideutigkeit oder unangemessenes Antworten auf vorsätzlich von Jugendlichen gegebene Aussagen, der Schutz des Besuchers von Nöten sein. An dieser Stelle bleibt die Analyse jedoch sehr theoretisch und lässt ein hohes Maß an Spekulation zu, die die Endergebnisse und die eigentlichen Zwecke dieses Schutzkonzeptes (Menschen zu erreichen, für die es entwickelt wurde) behindern.

#### **Sonstige Ergebnisse**

Aus verschiedensten Gründen kommt es vor, dass sich Personen, die nicht für die Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen angestellt sind, während der Öffnungszeiten in unseren Räumen aufhalten. Dies betrifft beispielsweise Hausmeister\*in und Reinigungskräfte, die teils unverhofft und aus verschiedenen Gründen (z.B. das Holen einer vergessenen Sache) die Einrichtung aufsuchen, aber auch Postboten oder Eltern und Erziehungsberechtigte der Besuchenden. Dies lässt sich nicht vermeiden.

Menschen in Maßnahmen zur Tilgung unaufbringbarer Geldbußen arbeiten bei uns nicht mit den Besuchenden zusammen. Die Maßnahmen finden in aller Regel

27. Januar 2022

außerhalb der regulären Öffnungszeiten statt. Vor Beginn des Dienstes wird stets der Grund zur Verurteilung geprüft, die Vorgaben aus §72a SGB VIII werden befolgt und überprüft.



## **Resümee**

Die oben aufgeführten Punkte sind das Ergebnis unserer Selbstanalyse und zeigen die Faktoren und Situationen auf, die von uns einen sensiblen und transparenten Umgang erfordern. Im Normalfall sollten diese Aspekte in jeder vergleichbaren Einrichtung in unterschiedlichen Formen auftreten.

Der nun folgende Verhaltenskodex greift die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse auf und legt entsprechende Vorgehensweisen fest. Dies dient sowohl dem Schutz der Menschen, die zu uns kommen, als auch dem Selbstschutz der Mitarbeitenden.

## **Verhaltenskodex**

### **Sprache und Wortwahl**

Den Besuchenden begegnen wir auf verbaler Ebene stets wertschätzend und auf Augenhöhe. Wir vermeiden Zweideutigkeiten und setzen gezielte Impulse, um den Besuchenden möglichst authentisch und klar einen vorbildlichen Kommunikationsweg aufzuzeigen. Dem Sprachgebrauch der Kinder und Jugendlichen passen wir uns an, soweit dies aus pädagogischer und gesellschaftlicher Hinsicht möglich ist. Authentizität spielt hier eine große Rolle. Fehlverhalten behandeln wir konkret und zielorientiert auf verbaler Ebene. In allen Situationen gehen wir mit den Besuchenden und dem Kollegium stets respektvoll um.

### **Nähe und Distanz**

Das Thema Nähe und Distanz behalten wir durch ständige Kommunikation und Reflexion im Blick. Uns ist es wichtig, immer wieder innezuhalten, um festzustellen, ob das angemessene Maß von Nähe und Distanz in einem guten Rahmen zustande kommt. Unsere Besuchenden sensibilisieren wir regelmäßig und gelegentlich orientiert über dieses Thema, z.B. über ein verbales Aufzeigen eines Regelverstoßes oder das Aufzeigen von Grenzen (NEIN=NEIN).

Außerdem werden unsere Mitarbeitende in persönlichen Gesprächen und Schulungsangeboten immer wieder auf das Thema aufmerksam gemacht.

### **Körperkontakte**

Geringfügiger Körperkontakt ist unvermeidbar und häufig sinnvoll, um eine gesunde Beziehung aufzubauen und zu erhalten (z.B. Handschlag zur Begrüßung, „Ghetto-Faust“ etc.). In jedem Fall stehen in diesen Situationen Einvernehmen, Akzeptanz, Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit an erster Stelle. Insbesondere in Sport- und Spielsituationen ist darauf zu achten, dass unumgänglicher Körperkontakt im geringstmöglichen Rahmen geschieht.

27. Januar 2022

Körperkontakt kann auch darüber hinaus eine Methode des pädagogischen Arbeitens sein, die jedoch so selten wie möglich und nur, wenn nötig, einzusetzen ist.



### **Intimsphäre**

Sexualität unter Jugendlichen ist ein Prozess des Wachstums und der Entwicklung eines jeden Menschen. Im Alltag der Einrichtung tolerieren wir dies nur insoweit, dass keine Grenzen überschritten werden. Außerdem achten wir darauf, dass insbesondere jüngere Kinder nicht visuell mit derartigen Situationen konfrontiert und gegebenenfalls überfordert werden. Wir behalten insbesondere die Toiletten, die ein hohes Maß an Rückzugsmöglichkeiten bieten, im Auge.

Bei Übernachtungsangeboten (lokal und auswärts) schlafen Besuchende und Betreuende jeweils geschlechtergetrennt in unterschiedlichen Räumen (soweit dies auswärts nicht möglich ist, erhalten die Erziehungsberechtigten einen Info-Zettel).

Bei Besuchen von Schwimmbädern werden die Gruppenumkleiden vor dem Betreten unserer Besuchenden durch unsere Mitarbeitenden überprüft, um den nötigen Schutz sicherzustellen. Erst nach dieser Kontrolle betreten unsere Besuchenden die Umkleiden, selbstverständlich nach Geschlechtern getrennt. Um zu verhindern, dass fremde Personen die Umkleide betreten, sichern Mitarbeitende die Türen ab. Erst, wenn über verbale Kommunikation sichergestellt ist, dass alle Teilnehmende sich fertig umgekleidet haben, betritt eine betreuende Person die Umkleidekabine. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass sich Mitarbeitende und Teilnehmende nicht gemeinsam umziehen, im Idealfall benutzt jeder Mitarbeitende eine Einzelumkleidekabine.

Ähnlich dem Vorgehen hinsichtlich der Gruppenumkleiden erfolgt vor Betreten der Duschräume eine Kontrolle der Räumlichkeiten durch unsere Mitarbeitenden. Es lässt sich jedoch nicht vermeiden, dass sich fremde Menschen in den Sammelduschen aufhalten. Wir fordern unsere Teilnehmenden auf, sich nicht ihrer Badebekleidung zu entledigen. Unsere Mitarbeitenden warten außerhalb der Dusche und halten verbal Kontakt zu den Teilnehmenden. Erst nach Verlassen der Dusche durch unsere Teilnehmenden betreten unsere Mitarbeitenden die Duschen.

### **Geschenke**

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig. Grundsätzlich soll das Geschenk ein materialisierter Dank sein, der freiwillig und ohne eine zu erwartende Gegenleistung gegeben wird. Hierbei ist auf die Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit des Geschenkes zu achten.

### **Medien und soziale Netzwerke**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Dabei achten wir auf eine altersgerechte Förderung. Bei der Veröffentlichung von Fotos, Tonmaterialien oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Zudem sollte auch in der Kommunikation

über Medien und soziale Netzwerke auf eine angemessene Form der Nähe und Distanz geachtet werden.

Die Weitergabe der privaten Handynummern von Mitarbeitenden ist nur unter besonderen Umständen gestattet oder sofern ein reibungsloser Ablauf von Angeboten (z.B. Ausflüge, Nachtwanderungen und innovative Spiele wie „Scotland Yard“) nicht anders zu gewährleisten ist.

### **Disziplinierungsmaßnahmen**

Im Rahmen eines respektvollen Umgangs miteinander fordern wir das Einhalten vereinbarter Regeln nachhaltig ein. Auf Disziplinierungsmaßnahmen im angemessenem Maße greifen wir nur zurück, wenn die Notwendigkeit besteht, um zum Beispiel ein angemessenes Miteinander im Treffalltag zu sichern. Wenn jemand keine Bereitschaft zeigt, sich an vereinbarte Regeln zu halten, kann dieser im Härtefall vom Treffalltag ausgeschlossen werden. Jegliche Anwendung von Gewalt lehnen wir ab.

## **Beschwerdewege (konkret JFS Wellinghofen)**

### **Schema und Grafik**

In unserer Einrichtung arbeiten wir nach einem eigens verfassten Mitarbeitenden Protokoll (MAP). Dieses Handbuch beinhaltet den Punkt „Ein Organigramm“ (MAP 3.2, s.u.), welches die verschiedenen Verantwortungs- und Hierarchieebenen innerhalb unserer Einrichtungen regelt. Anhand dieser Strukturierung ist innerhalb der Mitarbeitendenränge klar definiert, wie die Beschwerde- und Weisungsketten funktionieren.

Auch für Probleme mit der Einrichtungsleitung werden die Ansprechpersonen für eine Beschwerde aufgezeigt.

### **Grundsätzliches**

(übernommen aus MAP 3.3)

Für alle Besuchenden und Eltern sowie Erziehungsberechtigte besteht zu jeder Zeit die Möglichkeit, eine anonyme Beschwerde in die Briefkästen der Einrichtungen zu werfen. Je nach Inhalt der Beschwerde wird der Beschwerdegund von der Leitungsebene der Einrichtung analysiert und entsprechend in den alle zwei Monate stattfindenden Teamgesprächen angesprochen.

Innerhalb der Einrichtung können sich Besuchende und Eltern über die Mitarbeitenden bei der Einrichtungsleitung beschweren. Ein Termin zum persönlichen Gespräch ist unter dringenden Umständen auch kurzfristig möglich. Beschwerden werden von uns ernst genommen und transparent bearbeitet. Nach dem Abschluss des Beschwerdevorfalles wird eine Rückmeldung beim Beschwerdeabsender angefordert. Dies soll eine zusätzliche Stärkung herbeiführen, um den Beschwerdeabsender aufzuzeigen, dass die Schwelle zur Beschwerde keine Hürde darstellt. Bei dem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdende Situation liegt die

27. Januar 2022

Verantwortung intern bei der Einrichtungsleitung. Diese ist entsprechend der aktuellen Kinderschutzvorgaben qualifiziert und handelt je nach Art der Beschwerde gemäß der offiziellen Verfahrenswege. Außerdem kennt sie die Präventionsfachkräfte im pastoralen Raum, hat direkten Kontakt zum örtlichen Jugendamt und ist mit dem Involvieren der INSOFA (Insoweit erfahrenen Fachkraft) vertraut.

### **Über die Führungspositionen hinaus...**

...kann der Weg der Beschwerde über die Einrichtungsleitung übergangen werden. Die nächsthöhere Instanz ist die Trägerschaft der Einrichtung. Diese ist der Einrichtungsleitung weisungsbefugt und verantwortet die gesamte Einrichtung. Trägerschaftsvertretung der Einrichtung können z.B. Kirchenvorstands-Mitglieder (delegiert/geschäftsführend, Pfarrer, Leiter des pastoralen Raumes) sein. Über dieser Ebene der Beschwerdekette hinaus besteht die Möglichkeit der Beschwerde bei der Präventionsfachkraft des pastoralen Raumes oder beim Referat für Jugend und Familie auf Dekanats Ebene. Diese Instanz kann im Letzten über den direkten Weg zum Präventionsbeauftragten im erzbischöflichen Jugendamt der Erzdiözese Paderborn oder auf staatlicher Seite bei dem städtischen Jugendamt übergangen werden (z.B.: anonyme Beratungsstelle der Stadt Dortmund oder im Internet unter N.I.N.A. e.V. und [www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)). 18 ISK Anlage zum Einrichtungskonzept Version 2

### **Transparenz**

Alleine schon aufgrund zahlreicher, oft scherzhafter Nachfragen unserer Besuchenden, informieren wir diese regelmäßig, wer Vorgesetzter der Einrichtungsleitung ist. In diesem Zusammenhang erwähnen wir, dass man sich dort beschweren kann, sollte man mit einer Situation in Konflikt geraten und sich innerhalb der Einrichtungsstruktur nicht zurechtfinden. Im Normalfall sind die folgenden Punkte (intern/extern) als Beschwerdewege möglich.

### **Innerhalb / Intern**

Der Beschwerdeweg intern ist von unten nach oben geregelt. Beschwerden werden innerhalb der Einrichtung an die Einrichtungsleitung gerichtet, darüber hinaus ist die Trägerschaft für Beschwerden zuständig.

### **Erreichbarkeit der Einrichtungsleitung:**

Derzeit **Marcel Florian Pier** und **Eva Maria Strauch**  
+49 (231) 42 57 55 60, [mail@jfs-wellinghofen.de](mailto:mail@jfs-wellinghofen.de)

### **Außerhalb/ Extern**

**Erreichbarkeit des Trägers:**

**Pfarrer, Leiter des Pastoralen Raumes**

Derzeit Pfr. Matthias Boensmann

+49 (231) 87 80 06 14, boensmann@pastoralverbund-  
am-phoenixsee.de



**Beratung**

Jederzeit kann Beratung durch einen Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Wir sind bemüht, den richtigen Handlungsweg zu ermitteln und schnell an die zuständigen Bereiche weiterzuleiten. Weitere Beratung kann über das Referat für Jugend und Familie, die Präventionsfachkraft im pastoralen Raum oder die „INSOFA“ (insoweit erfahrene Fachkraft, beim zuständigen Jugendamt) angefordert werden.

## **Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagement unserer Einrichtung wird in erster Linie durch die ständige Überarbeitung des MAP, nach dem unsere Einrichtung aufgebaut ist, gewährleistet. Der ständige Prozess, sich zu verbessern, ist die treibende Kraft dieses Dokumentes. Konkret für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind wir im ständigen Austausch auf überregionaler Ebene, um neue Erkenntnisse und Erfahrungen zu erhalten, aber auch, um Handlungsstrategien zu entwickeln. Das gemeinsame Wirken an diesem Thema wird dadurch sichergestellt, dass jeder Mitarbeitende (zumeist bei Dienstantritt) unsere Konzeptionen zur Kenntnisnahme erhält. Dabei achten wir darauf, dass insbesondere der Verhaltenskodex nicht einfach unterschrieben, sondern auch verinnerlicht wird. Wir fordern schon beim Lesen dazu auf, sich Notizen zu machen, um anschließend aufgekommene Fragen stellen zu können. Seitens der Einrichtungsleitung werden dazu ebenfalls Fragen gestellt. Bei Verstößen gegen den im Schutzkonzept enthaltenen Verhaltenskodex wird eine angemessene und lösungsorientierte Handlungsstrategie individuell entwickelt. Das MAP ist grundsätzlich für jeden Mitarbeiter zugänglich. Es ist für unsere Einrichtung von immensem strukturellen Wert. Eine Veröffentlichung, beispielsweise auf der Homepage, ist somit undenkbar. Möglich ist jedoch, jeder interessierten Person jederzeit die Einsichtnahme im Büro der JFS Wellinghofen in dieses Manuskript zu gewähren. Dabei können gleich beim Lesen aufkommende Fragen beantwortet werden.

## **Dokumentation**

Unser Arbeitsalltag wird tagtäglich, monatlich und jährlich dokumentiert. Wir haben ein eigens dafür entworfenes Berichtswesen, in dem der Austausch über geschehene Dinge im Team kommuniziert wird. Dieses Berichtsbuch differenziert sich in den allgemeinen Bereich, der den täglichen Betrieb dokumentiert, in den persönlichen Bereich eines jeden Mitarbeiters, sowie das Berichtsbuch der Leitung. Gemäß den Vorgaben unseres MAP ist der Zugang zu jedem Berichtsbuch durch die hierarchische Struktur der Einrichtung geregelt. Der Rangreihenfolge abwärts nach kann jeder Mitarbeitende in die Berichte Einsicht nehmen. Durch den Kennwortschutz wird dieses Berichtssystem dem kirchlichen Datenschutz gerecht, außerdem beinhaltet es die Möglichkeit, auf etwaige Kindeswohlgefährdende Verdachtsmomente hinzuweisen (insbesondere, wenn innerhalb der Besucherkreise Auffälligkeiten entstehen - weiteres dazu siehe MAP5.6).

## **Prävention**

Die Qualifikationen zum Thema „Kinder schützen“ fallen für alle Mitarbeitenden (abhängig von Rang und Status) unterschiedlich aus (siehe Anlagen zur Prävention im Erzbistum Paderborn Themenbereich c Anlage 24). In jedem Fort- und Ausbildungsmodul sind Handlungsschemata angeführt, die vor allem einheitliche Handlungswege im Falle einer Kindeswohlgefährdung aufzeigen.

## **Aktualisierung**

Die kirchliche Rechtsträgerschaft trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Dafür wird bei jedem Aktualisierungsvorgang der nächste geplante Überarbeitungstermin dieser Art festgelegt.

## **Handlungsschema für unvorhergesehene Situationen**

Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft die kirchliche Rechtsträgerschaft in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne und Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.

Als Grundlage für den Aufbau dieser Konzeption sind die Präventionsordnung der Erzdiözese Paderborn und die Arbeitshilfe (*Institutionelle Schutzkonzepte / Aspekte zur Entwicklung, Januar 2016, Hrsg. Erzbistum Paderborn*) verwendet worden.

Weitere Dokumente zur Erstellung dieser Konzeption, Inhalte und Impulse kamen außerdem aus „Hinsehen und schützen“ - Handreichungen zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn.

## **Inkrafttreten**

Dieses Dokument wurde mit Wirkung zu dem Jahr 2020 durch die kath. Kirchengemeinde Pfarrei St. Clara Dortmund-Hörde in Kraft gesetzt.