

Institutionelles Schutzkonzept



In Kraft gesetzt am

1. November 2019

durch Beschluss des Diözesanvorstandes

Schutzkonzept für die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V.

Einleitung

Die Katholische Landjugendbewegung (KLJB) im Erzbistum Paderborn e.V. ist ein Kinder- und Jugendverband, der sich insbesondere für die Belange von Kindern- und Jugendlichen im ländlichen Raum stark macht. Als Kinder- und Jugendverband versteht die KLJB ihre Aufgabe unter anderem darin, junge Menschen mit Hilfe zielgruppenorientierter Angebote in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen und sie darin zu befähigen, Verantwortung für sich und andere zu tragen.

Die KLJB setzt sich für ein solidarisches Miteinander, für gesellschaftliche Mitbestimmung und Demokratie, für eine politische und soziale Verantwortungsübernahme in der Welt sowie für ländliche Entwicklung und Bewahrung der Schöpfung ein. Ihr Menschenbild ist geprägt von einem christlichen Grundverständnis und orientiert sich an Respekt und Wertschätzung.

Vorwort

Fragestellungen und Unsicherheiten, die sich im Umgang mit (der eigenen) Sexualität stellen, sind ein wesentlicher Bestandteil menschlicher Entwicklungs- und Reifungsprozesse und begleiten Kinder und Jugendliche auf dem Weg zum Erwachsenwerden.

Dieser Umstand erfordert auch in den verschiedenen Feldern der katholischen Kinder- und Jugendarbeit eine sensible Auseinandersetzung mit der Thematik, sowie einen verantwortungsvollen Umgang im Hinblick auf die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen und im Ausdruck angemessener Nähe- und Distanzverhältnisse.

Aus diesem Grundverständnis heraus verpflichtet sich die Katholische Landjugendbewegung im Erzbistum Paderborn e.V. dazu das Wohl ihrer Schutzbefohlenen auf allen Ebenen der Verbandsarbeit zu wahren. Jungen Menschen soll eine sichere Umgebung, frei von Grenzverletzungen und sexueller Gewalt, geboten werden, die eine positive Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit Sexualität, Individualität und der eigenen geschlechtsspezifischen Persönlichkeit möglich macht, zugleich aber auch individuelle Grenzen berücksichtigt und anerkennt.

Damit dem Schutz vor sexueller Gewalt an Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen in der KLJB auch weiterhin ein hoher Stellenwert beigemessen wird, wurde das nachfolgende Schutzkonzept formuliert.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Vorwort	2
Die Risikoanalyse – Ausgangspunkt der Konzepts	4
1. Personal und Eignung	4
2. Verhaltenskodex	5
3. Beschwerde- und Beratungsstellen.....	5
3.1 Rückmeldungen und Beschwerden	5
3.2 Die pädagogischen Mitarbeiter*innen (Referenten) des Verbandes	6
3.3 Anonyme Beschwerdewege	6
3.4 Die Präventionsfachkraft als Ansprechpartner*in	6
3.5 Notfallmanagement und Handlungsleitfäden	6
3.6 Das Notfalltelefon	7
3.7 Externe Fachberatungsstellen	7
4. Aus- und Fortbildung	7
5. Qualität und Weiterentwicklung	9
5.1 Klare Zuständigkeiten	9
5.2 Austausch und (Weiter-)Qualifizierung	10
5.3 Krisenmanagement	11
5.4 Service und Hilfestellung für Ortsgruppen und Regionalverbände der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V.	12
5.5 Evaluation und Ausblick	12
6. Der Umgang mit persönlichen Daten	12

Anlagen

○ Verhaltenskodex	14
○ Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ ehrenamtliche Personen	18
○ Leitfaden für die Prüfung von Führungszeugnissen bei Erstkontrolle	19
○ Leitfaden für die Prüfung von Führungszeugnissen bei Wiedervorlage	20
○ Themenkatalog für Vorstellungsgespräche	21
○ Interner Notfallplan	22
○ Interner Kommunikationsablauf und Krisenteam	23
○ Vereinbarung Präventionsfachkraft	24
○ Präventionsordnung	26
○ Risikoanalyse	30

Die Risikoanalyse – Ausgangspunkt des Konzepts

Der Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung bisher greifender Schutzmaßnahmen und folglich für die Entwicklung des vorliegenden Schutzkonzeptes war eine Risikoanalyse.

Diese diente während des Prozesses dazu, strukturelle und arbeitsfeldspezifische Gefährdungsmomente und Schwächen hinsichtlich der Sicherstellung des Wohls aller an der Verbandsarbeit beteiligter Personen aufzudecken. Die Risikoanalyse wurde von einer explizit dafür eingerichteten Arbeitsgruppe unter Einbindung ehrenamtlicher Mitarbeiter durchgeführt.

Auf der Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse hat sich der Verband im Anschluss mit den bereits bestehenden Schutzmechanismen und deren Weiterentwicklung auseinandergesetzt. Schon im Rahmen der Analyse wurden Ideen zur Verbesserung formuliert und konnten somit in das Konzept einfließen.

Faktoren, die bei der Analyse überprüft wurden, waren unter anderem mögliche Gefahrenquellen, die von der verbandlichen Struktur und ihren strukturellen Hierarchien (Macht und Abhängigkeiten, Rollen und Funktion) ausgehen, sowie soziale Verstrickungen, Dynamiken, jeweilige Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, das bestehende Krisen- und Konfliktmanagement und Präzedenzfälle aus der Vergangenheit. Die umfangreiche Risikoanalyse ist in ungekürzter Form dem Anhang entnehmbar.

Die Risikoanalyse bildet in Zukunft weiterhin den Kern des dauerhaften Monitorings.

1. Personal und Eignung

Als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe kommt die KLJB der Vorlagepflicht von erweiterten Führungszeugnissen nach dem SGB VIII (§72a) nach. Diese Verpflichtung ergibt sich aus einer Vereinbarung, die zwischen der KLJB und dem Jugendamt des Landes NRW geschlossen wurde. Wie die erweiterten Führungszeugnisse eingesehen bzw. vom Träger überprüft werden ergibt sich aus §5, Absatz 1 der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn vom 11.04.2014, sowie aus den in der Anlage beschriebenen Prozess Leitfäden.

Neben der Vorlagepflicht von Führungszeugnissen hat der Verband noch weitere Maßnahmen integriert, die dazu dienen, Schutzmaßnahmen nicht nur zu festigen, sondern auch transparent und verbindlich zu halten. So ist beispielsweise jede Form der Mitarbeit im Diözesanverband der KLJB im Erzbistum Paderborn daran geknüpft den Verhaltenskodex des Verbandes mittels Unterschrift anzuerkennen und sein Handeln daran auszurichten.

Für die Vorstellungsgespräche zwischen den Diözesanvorsitzenden der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. und neuen Mitarbeiter*innen existiert des Weiteren ein Themenkatalog, der auch das Themenfeld Prävention vor sexueller Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beinhaltet. Dieser dient dazu sicherzustellen, dass bereits von Anfang an die Rahmenbedingungen (Führungszeugnis, Verhaltenskodex) klar kommuniziert werden und der Stellenwert des Themas im Verband deutlich wird.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter*innen zeitnah über ihre Ansprechpersonen und mögliche Wege für Rückmeldungen informiert. Ihnen werden außerdem die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten sowohl intern als auch extern aufgezeigt.

Abhängig von dem jeweiligen Tätigkeitsfeld sorgt der Träger dafür, dass Mitarbeiter*innen im Themenfeld der Präventionsarbeit angemessen geschult, ausgebildet und informiert¹ sind, sodass sie im Alltagsgeschehen jederzeit entsprechend ihrer Rollen und Aufgaben eine Mitverantwortung für die Sicherstellung von umfangreichen Schutzmechanismen übernehmen können.

2. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex basiert auf gemeinsam erarbeitete Regeln, die einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. miteinander sicherstellen. Die im Verhaltenskodex formulierten Regeln gelten uneingeschränkt für alle und sind verbindlich anzuerkennen.

Wie bereits erwähnt wird jede an der Verbandsarbeit beteiligte oder vom Verband beauftragte Person dazu aufgefordert, den Verhaltenskodex mit Unterschrift zuzustimmen und umzusetzen. Die Anerkennung des Kodex durch den jeweiligen Mitarbeiter oder die jeweilige Mitarbeiterin wird unter Berücksichtigung der Datenschutzverordnung dokumentiert und verwaltet. Der Verhaltenskodex ist dem Anhang beigelegt und findet Anwendung in identischer Form.

3. Beschwerde- und Beratungsstellen

Eine wichtige Maßnahme für die Umsetzung des Kinderschutzes in der Jugendverbandsarbeit bildet die Bereitstellung von Möglichkeiten zur Äußerung von Lob, Kritik und Wünschen der Veränderung sowie die Bereitstellung des Angebots auf Beratung.

3.1 Rückmeldungen und Beschwerden

Das Einholen von positiven und negativen Rückmeldungen hat eine wichtige Funktion für die KLJB. Insbesondere solche Anmerkungen, die Kritik beinhalten, öffnen den Blickwinkel und tragen zu Veränderungen bei. Sie sorgen über die Risikoanalyse hinaus dafür, situationsbedingte Faktoren und trägerspezifische Bedingungen, die Gefahrenpotentiale und darüber hinaus Unzufriedenheiten begünstigen können, frühzeitig aufzudecken. Somit sichern sie langfristig Transparenz im Umgang mit den in der Risikoanalyse geschilderten Faktoren und dienen der Weiterentwicklung des Verbandes im Hinblick auf die Gestaltung einer hochwertigen Präventionsarbeit. Entsprechend möchte die KLJB einen verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgang mit Beschwerden und anderen Rückmeldungen ermöglichen und sicherstellen und hat dafür Möglichkeiten eingerichtet.

¹ Vgl. Kapitel 4 Aus und Fortbildungen S. 6 f.

3.2 Die pädagogischen Mitarbeiter*innen (Referenten) des Verbandes

Die Beratung und Unterstützung von Verbandsmitgliedern, Teilnehmer*innen, die nicht Mitglieder des Verbandes sind, oder des Vorstandsgremiums in Anliegen rund um die Verbandsarbeit sind eine wichtige Aufgabe aller Referent*innen der KLJB im Erzbistum Paderborn. Die Umsetzung dieser Aufgaben hat höchste Priorität im Verband und wird regelmäßig im Rahmen von gemeinsamen Sitzungen mit dem Vorstandsgremium auf Umsetzung und Wirkung hin überprüft.

Die Kontaktdaten der Referent*innen, einschließlich deren Zuständigkeiten, sind ebenso wie alle anderen Kontaktdaten der hauptberuflichen Mitarbeiter*innen auf der Internetseite veröffentlicht. Zusätzlich werden die Kontakte der hauptberuflichen, pädagogischen Mitarbeiter*innen bei allen Ausschreibungen und bei der Erstellung von Medien integriert.

Um die Hemmschwellen für einen persönlichen Kontakt zu den Referent*innen möglichst gering zu gestalten, sind die diese aufgefordert den Kontakt zu ehrenamtlichen Mitgliedern in beidseitigem Einverständnis lebendig zu halten und in regelmäßigen Abständen an die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen heranzutreten, um Bedarfe zu ermitteln und ihre Unterstützung anzubieten. Die Referent*innen sind mindestens bei jeder Vorstandssitzung dazu verpflichtet, über solche Bedarfe und Anfragen zu berichten.

3.3 Anonyme Beschwerdewege

Der Verband verfügt auf seiner Internetseite über Informationen darüber, auf welchem Weg Rückmeldungen und Beschwerden anonym an den Verband gesendet werden können. Zu diesem Zweck existiert ein gesondertes Postfach. Die Nachrichten werden in den wöchentlich stattfindenden Bürogesprächen thematisiert und gegebenenfalls darüber hinaus in den Vorstandssitzungen reflektiert und besprochen.

3.4 Die Präventionsfachkraft als Ansprechpartner*in

Für den Fachbereich Prävention steht eine Präventionsfachkraft als Ansprechpartner*in für den Diözesanverband und für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Das gilt insbesondere für den Umgang mit Verdachtsfällen sowie für die Vermittlung von Anlaufstellen zur Unterstützung.

Die Meldeverfahren für ein externes und internes Beschwerdemanagement im Fall des Verdachts auf eine Kindeswohlgefährdung sind auf der Internetseite des Verbandes unter der Rubrik Prävention veröffentlicht. Dort sind unter anderem auch Handlungsleitfäden und Hilfestellungen für die Dokumentation eingestellt.

3.5 Notfallmanagement und Handlungsleitfäden

Alle Mitarbeiter*innen der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. sind über die Handlungsleitfäden, das institutionelle Schutzkonzept und den internen Notfallplan, der das Vorgehen im Verdachts- und Mitteilungsfall sowie interne und externe Meldeverfahren beinhaltet, in Kenntnis. Die Pläne dienen als Absicherung für den konkreten Fall und sollen einer Überforderung, aufgrund von emotionaler Belastung durch die Situation, möglichst vorbeugen. Die Existenz der Handlungsleitfäden

und Notfallpläne sind eine Ergänzung zu den regelmäßigen Schulungen aller Mitarbeiter*innen. Der interne Notfallplan und Leitlinien sind dem Anhang beigelegt.

3.6 Das Notfalltelefon

In den NRW-Sommerferien betreibt die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. in Kooperation mit dem DPSG-Diözesanverband Paderborn eine Notfalltelefonnummer, die rund um die Uhr durch eine für den Träger verantwortlichen Person oder einem hauptberufliche Referentin oder einen hauptberuflichen Referenten besetzt ist. Die entsprechende Telefonnummer ist auf der Internetseite der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. (www.kljb-paderborn.de) veröffentlicht und wird zusätzlich in allen Medien bekannt gegeben, die vor den Sommerferien an die Mitglieder verschickt werden. Das Notfalltelefon dient dazu, Mitgliedern in Krisensituationen Sicherheit im Handeln zu vermitteln und Begleitung und Unterstützung zu ermöglichen.

3.7 Externe Fachberatungsstellen

Externe Fachberatungsstellen können bei Bedarf in der Diözesanstelle erfragt und durch diese vermittelt werden. Grundlage für die Vermittlung von Kontakten und Anlaufstellen bietet derzeit das Hilfeportal Missbrauch (www.hilfeportal-missbrauch.de). Dort finden sich eine Anzahl verschiedener Anlaufstellen. Auf Wunsch kann eine Unterstützung bezüglich der Herstellung des Erstkontakts vereinbart werden.

Um den Mitgliedern zusätzlich möglichst regionale Fachberatungsstellen vermitteln zu können, kooperiert die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. mit den Dekanatsjugendreferent*innen in den jeweiligen Regionen, in denen KLJB-Gruppen aktiv sind.

Die für den Diözesanverband relevanten Beratungsstellen können dem Anhang Interner Notfallplan entnommen werden.

4. Aus- und Fortbildung

Transparente, klar definierte Standards hinsichtlich der Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen sind Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Verbandsarbeit, wie die KLJB sie leben will. Die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen richten sich an den Grundlagen und Eckpunkten katholischer Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn sowie an den Standards zur Konzipierung von Ausbildungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der Katholischen Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn aus.

Für die unterschiedlichen Kompetenzbereiche werden verschiedene Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen integriert, die sich zudem an den Bedarfen der Mitglieder ausrichten. Für die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen existieren Ausbildungskonzepte, die klare Kompetenzbereiche und Lernfelder beschreiben. Des Weiteren ist eine positive Grundhaltung sowie ein achtsamer und wertschätzender Umgang miteinander auf Basis des Verhaltenskodex für alle bindend.

Besonderheiten für die Qualifizierung einer Mitarbeit im Rahmen eines pädagogisch angelegten Arbeitsfeldes ergeben sich aufgrund der dort zu gestaltenden Beziehungen von den Mitarbeiter*innen zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die an den Angeboten teilnehmen. Aufgrund dieses Merkmals setzt die KLJB die Sensibilisierung aller pädagogischen Mitarbeiter*innen, die in Kontakt zu minderjährigen Schutzbefohlenen stehen, zum Thema Kindeswohlgefährdung und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auf Grundlage der Präventionsordnung im Erzbistum Paderborn voraus.

Je nach Aufgaben und Tätigkeiten im individuellen Handlungsfeld der Mitarbeiter*innen ergeben sich zusätzlich individuelle Anforderungen und Voraussetzungen für die jeweilige Qualifizierung im Bereich der Prävention.

Folgende Rahmenbedingungen sind für die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. verbindlich geregelt:

- Die gewählten Mitglieder des Diözesanvorstands nehmen an einer Intensivschulung für Träger gemäß den Vorgaben für Präventionsschulungen im Erzbistums Paderborn teil, sofern sie nicht bereits eine Basisschulung innerhalb der vorgegebenen Fristen besucht haben. Für Personen, die bereits an einer Basisschulung teilgenommen haben, ist die Teilnahme an einer Intensivschulung möglich aber nicht verpflichtend. In solchen Fällen ist neben der vorausgegangenen Teilnahme an der Basisschulung die zusätzliche Teilnahme an einer Trägerinformation ausreichend.
- Die hauptberuflichen Mitarbeiter im pädagogischen Bereich nehmen mindestens an einer Multiplikatorenschulung teil. Bevorzugt werden die des BDKJ angefragt.
- Mindestens eine Person aus dem Kreis der hauptberuflichen Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die mit dem Arbeitsfeld Prävention betraut ist, nimmt an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft gemäß den Richtlinien des Erzbistums Paderborn teil und übernimmt die Funktion für den Verband.
- Die Langzeitfreiwilligen (FSJ/BFD) nehmen mindestens an einer Basisschulung gemäß den Vorgaben für Präventionsschulungen des Erzbistums Paderborn teil.
- Die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen in den Bereichen Verwaltung/Sekretariat nehmen mindestens an einer Grundinformationsschulung gemäß den Vorgaben für Präventionsschulungen des Erzbistums Paderborn teil.
- Schulungsmitarbeiter*innen und Teamer*innen des BFDs nehmen mindestens an einer Basisschulung gemäß den Vorgaben für Präventionsschulungen des Erzbistums Paderborn teil. Den Schulungsmitarbeiter*innen und Teamer*innen sollen entsprechend auf Angebote zur Teilnahme an einer Intensivschulung aufmerksam gemacht werden.

Für folgende Personengruppen des Verbandes können keine allgemeingültigen Regeln formuliert werden. Es wird jedoch sichergestellt, dass diese Personen je nach Arbeitsfeld angemessen zur Thematik Kinderschutz sensibilisiert sind:

- geringfügig Beschäftigte, Praktikant*innen,
- Arbeitskreis- und Projektgruppenmitglieder, die auf ehrenamtlicher Basis arbeiten,
- Arbeitskreissprecher*innen (Leiter*innen) und
- weitere (ehrenamtliche) Mitarbeiter*innen, die sich an unregelmäßig stattfindenden Veranstaltungen beteiligen

Die Grundlage für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen der oben genannten Gruppen ergibt sich aus der jeweiligen Beschaffenheit der Tätigkeit. Diese werden nach den Kriterien der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes im jeweiligen Zeitraum des Einsatzes gemessen und müssen individuell geklärt werden. In jedem Fall aber sorgt die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. dafür, dass alle Personengruppen für das Thema angemessen sensibilisiert werden.

Die Ermittlung des Schulungsbedarfs erfolgt in den angeführten Fällen auf Grundlage eines Prüfschemas, das sich an den Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Abschnitt 4 ergibt und dem Anhang beiliegt.

Über die aus Art, Dauer und Intensität von Schulungsbedarfen entscheidet der Diözesanvorstand unter Einbezug desjenigen Diözesanvorstandsmitglieds, das für den Arbeitsbereich zuständig ist. Zudem wird die Präventionsfachkraft mindestens in den Fällen, in denen keine eindeutige Zuordnung möglich ist, zur Beratung hinzugezogen. Die individuellen Vereinbarungen zu den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen bei den genannten Personen(-gruppen) werden jeweils schriftlich dokumentiert.

5. Qualität und Weiterentwicklung

Die Qualitätssicherung des Arbeitsbereichs Prävention in der KLJB im Erzbistum Paderborn schließt folgende Kriterien ein:

- Zuständigkeiten
- Krisenmanagement
- (Weiter-)Qualifizierung: Kommunikation und Transparenz
- Evaluation

5.1 Klare Zuständigkeiten

Die Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Ausgestaltung des Arbeitsfeldes sowie für den Umgang mit Akutfällen ist die Klärung von Rollenverständnissen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten.

Folgende Personen in der KLJB werden aufgrund dieser Überlegung mit der Umsetzung der Aufgaben aus der Präventionsordnung wie folgt beauftragt:

- Eine Person aus dem gewählten Vorstand übernimmt die Leitung und Verantwortung für den Arbeitsbereich Prävention. Sie trägt Sorge für die Umsetzung der Richtlinien der Prävo im Erzbistum Paderborn und für die Umsetzung von Maßnahmen, die daraus resultieren. Welches Vorstandsmitglied diese Aufgabe aus dem Gremium übernimmt, wird im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung demokratisch benannt.
- Ein*e hauptberuflich angestellte*r Referent*in des Trägers übernimmt die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsbereichs Prävention. Diese Person berät den Vorstand in fachlichen Fragen zum Thema und bespricht Empfehlungen zum Vorgehen nach Absprache mit dem für den Arbeitsbereich zuständigen Mitglied aus dem Vorstandsgremium.
- Die Zuständigkeiten werden in geeigneten Medien des Verbandes veröffentlicht.

Für den Arbeitsbereich liegt eine ausführliche Beschreibung vor, aus der die Aufgaben hervorgehen. Diese sind in dem Dokument Vereinbarung zur Übernahme der Aufgaben einer Präventionsfachkraft, sowie in der Präventionsordnung und in den Arbeitsplatzbeschreibungen für Referent*innen aufgeführt.

Die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. trägt Sorge dafür, dass ein*e hauptberuflich angestellte*r Mitarbeiter*in, mit der Thematik vertraut gemacht und entsprechend der oben genannten Kriterien angemessen qualifiziert ist. Den Mitarbeiter*innen sind die Zuständigkeiten bekannt. Diese sind überdies schriftlich dokumentiert.

5.2 Austausch und (Weiter-)Qualifizierung

Die Qualifizierung der Mitarbeiter im Bereich Prävention erfolgt nach den Standards, die im Abschnitt Aus- und Fortbildungen gemäß der Präventionsordnung beschrieben werden. Die KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. wird darüber hinaus auch Sorge dafür tragen, dass die Mitarbeiter gut informiert sind und ausreichend Qualifizierungsangebote zur Verfügung stehen.

Entsprechend hat die KLJB folgende Leistungen für verschiedene Personengruppen eingerichtet:
Für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

- verfasst der zuständige hauptberufliche Mitarbeiter bzw. die zuständige hauptberufliche Mitarbeiterin für Prävention mindestens einmal jährlich eine schriftliche Information (insbesondere für die Vorstände der KLJB Untergliederungen) über Fristen und Grundlagen für Schulungen, für Nachschulungen, Entwicklungen im Arbeitsfeld Prävention einschließlich des Angebots der individuellen Beratung durch die für den Arbeitsbereich zuständige hauptberufliche Referentin bzw. den zuständigen hauptberuflichen Referenten.
- bietet die KLJB darüber hinaus regelmäßige, aber auch auf individuelle Anfrage, Präventionsschulungen und Nachschulungen gemäß den Verordnungen des Erzbistums an, die von entsprechend geschulten Multiplikatoren des Verbandes zielgruppenorientiert durchgeführt werden. Sofern keine eigenen Angebote geschaffen werden können, wird ein Zugang zu externen Alternativen ermöglicht.

- soll die Teilnahme an Fachtagen insbesondere dann zugänglich gemacht werden, wenn die Veranstaltungen für Hauptberufliche und Ehrenamtliche geöffnet sind.

Ein*e hauptberufliche*r Mitarbeiter*in, welche*r mit dem Arbeitsfeld Prävention beauftragt ist.

- vernetzt sich mit anderen Fachkräften durch die Mitarbeit in Fachgremien des BDKJs bzw. des Erzbistums Paderborn und trägt zur Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes bei.
- nimmt an Austauschtreffen und Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte des Erzbistums Paderborn und/oder des BDKJs teil.

Die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen, ehrenamtliche Schulungsmitarbeiter*innen sowie ehrenamtliche Teamer*innen im pädagogischen Bereich

- nehmen nach Möglichkeit an Fachtagen teil und
- nehmen gemäß der Vorschrift an Nachschulungen bzw. Weiterbildungen teil.

5.3 Krisenmanagement

Wie bereits erwähnt verfügt die KLJB über ein ausgearbeitetes Krisenmanagement einschließlich Handlungsleitfäden für den Umgang mit Verdachts- und Mitteilungsfällen und für die Dokumentation (Anhang).

- Der Notfallplan wird mindestens einmal jährlich, spätestens vier Wochen bevor das Notfalltelefon geschaltet wird, im Rahmen einer Vorstandssitzung besprochen und gegebenenfalls angepasst. In diesem Rahmen erfolgt eine Einweisung in die Unterlagen und die Nutzung dieser.
- Alle Mitarbeiter, die die Telefonbereitschaft haben, erhalten eine Mappe mit allen Unterlagen, die Bestandteil des Krisenmanagements sind und einen Bereitschaftsplan.
- Eine Aktualisierung der im konkreten Fall relevanten Daten, wie die des zuständigen Jugendamtes, Kontakte von Beratungsstellen und die Aktualisierung der Notfallnummer, die während der Sommerferien geschaltet ist, erfolgt durch die mit der Thematik betraute, hauptberuflich angestellte Person im Voraus.
- Die Klärung der Bereitschaftszeiten für das Notfalltelefon sowie die Zuteilung der Dienste für den Fall einer Kooperation mit einem weiteren Mitgliedsverband des BDKJ übernimmt der/die für den Arbeitsbereich zuständige hauptberufliche Mitarbeiter*in in Absprache mit dem Diözesanvorstand.

Zum Schutz der Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, sind entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat und wer zu informieren ist.

Die Präventionsfachkraft des Diözesanverbandes ist im Vermutungs- und Mitteilungsfall als erstes zu informieren. Regelungen für den Fall von Urlaubszeiten und Abwesenheiten dieser Person sind im Voraus zu treffen. In Absprache mit ihr werden weitere Schritte beraten und vereinbart. Der Träger ist, nach Hinzuziehen der Fachkraft, ebenfalls zu informieren und zu involvieren. Der interne Notfallplan ist diesem Konzept angehängt (siehe Anhang).

5.4 Service und Hilfestellung für Ortsgruppen und Regionalverbände der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V.

Allen Ortsgruppen und Regionalverbänden sind die sogenannten Präventionsordner mit explizit für das Arbeitsfeld zusammengestellten Unterlagen zugewandt, die einen sensibilisierten Umgang mit der Thematik fördern, Hilfestellung für den Umgang mit Krisen, Verdachts- und Mitteilungsfällen geben und als Handbuch dienen.

In den Präventionsschulungen wird den Teilnehmenden ein Ansichtsexemplar zur Verfügung gestellt und Bezug auf die Ordner und deren Inhalt genommen. Bei einer Neugründung von Gruppen werden dem verantwortlichen Vorstandsgremium die Dokumente des Ordners zugänglich gemacht.

Wichtige Informationen und Mitteilungen werden den Vorständen der Ortsgruppen schriftlich auf postalischem und elektronischem Weg zugestellt. Diese werden angewiesen, die Informationen intern an alle mit Leitungsaufgaben betrauten Personen weiter.

Bezüglich der Eignungsprüfung der Mitarbeiter*innen auf Orts- und Regionalebene existiert eine Empfehlung, die sich an dem Vorgehen des Diözesanverbandes orientiert. Der Diözesanverband hält entsprechend Vorlagen für die Prüfung (Anschreiben, Dokumentationshilfe und Merkblatt) vor, die den Ortsgruppen und Regionalverbänden bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden können.

5.5 Evaluation und Ausblick

Grundlage der Evaluation bildet die Risikoanalyse und eine stetige Reflexion. So erfolgt die Planung von Maßnahmen anhand einer Klärung möglicher Risiken in Bezug auf die verschiedenen Ausgestaltungsmöglichkeiten. Die Nachbereitung von Maßnahmen schließt stets eine Evaluation ein, die sowohl fachliche (objektive) als auch persönliche (subjektive) Aspekte der Präventionsarbeit einschließt.

6. Der Umgang mit persönlichen Daten

Der Schutz von personenbezogenen Daten bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung erhält einen besonderen Stellenwert, vor allem auch im Umgang mit Krisen- und Verdachtsfällen. Die Verwendung der dem Träger mitgeteilten Daten erfolgt im Rahmen der vereinbarten Verpflichtungen auf Grundlage gegenseitiger Akzeptanz und Zustimmung.

Grundsätzlich werden nur so viele personenbezogenen Daten erhoben, wie unbedingt notwendig sind. Es werden nur solche Daten gespeichert, die zur Wahrnehmung der Aufgaben eines freien Trägers der Jugendhilfe nach SGB VIII § 11 unbedingt nötig sind und/oder solche, die der Erfüllung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a und/oder §72a dienen. Bei der Erhebung der Daten werden die betroffenen Personen entsprechend über die Art und Dauer der Speicherung informiert. Die Datenerhebung erfolgt auf Grundlage einer Zustimmung, die mittels Unter-

schrift erteilt wird. Die Aufbewahrungs- und Vernichtungsfristen für die Daten richten sich entsprechend an den gesetzlichen Grundlagen aus.

Sollte es in dem Zuständigkeitsbereich des Trägers zu einem Vorfall von sexualisierter Gewalt kommen, erfolgt die Datenverarbeitung unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten und unter Beachtung des § 20 Abs. 5 des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der in § 84, Abs. 3 3 Vers 3 SGB X genannten Regelungen aufbewahrt. Die KLJB trifft technische und organisatorische Maßnahmen, die dieses sicherstellen.

Grundsätzlich ist der Umgang mit Daten an die Einhaltung der kirchlichen und staatlichen Vorgaben geknüpft. Die entsprechenden Gesetze und Richtlinien sind zu berücksichtigen.

Anlagen

Verhaltenskodex

Die Katholische Landjugendbewegung im Erzbistum Paderborn e.V. (KLJB) ist ein Kinder- und Jugendverband mit etwa 3700 Mitgliedern. Sie versteht sich als Fürsprecher für Kinder und Jugendliche im ländlichen Raum und möchte ihnen einen Schutzraum für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit sowie für die Entwicklung von Interessen und Fähigkeiten bieten. Die KLJB zielt deshalb darauf ab, Kinder und Jugendliche mit Hilfe der Bereitstellung geschützter Erfahrungsräume darin zu bestärken Glaube, Gemeinschaft und Kirche in der Gesellschaft lebendig zu halten und verantwortungsvoll mitzugestalten.

Bis heute gilt für die KLJB im Erzbistum Paderborn der Leitsatz: „Unser Grund zu leben ist die gute Erde. Unser Lebensgrund ist Jesus Christus. Deshalb wollen wir gründlich leben.“ (UNSER WEG, 1995). Im Jahr 2006 wurde dieser Leitsatz mit den Worten „Kommt - lasst uns leben!“ noch weiter ergänzt. Damit sind diese Worte nicht mehr vorrangig als Einladung formuliert, sondern als Aufforderung.

Mit den Leitworten bekennt sich die KLJB zu einer Haltung nach christlichen Werten, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen als universelle Aufgabe einschließt. Alle Mitarbeiter*innen des Trägers tragen entsprechend gleichermaßen Sorge dafür, dass ihre Schutzbefohlenen Bedingungen vorfinden, in denen sie sich gefahrlos und sicher entfalten können. Dieses Bekenntnis legt den Grundstein für eine verantwortungsvolle Präventionsarbeit und einem darauf abgestimmten Umgang mit den Schutzbefohlenen auf allen Ebenen.

Alle Mitarbeiter*innen (ehrenamtlich und hauptberuflich) verpflichten sich zur Anerkennung des Verhaltenskodex in folgenden Handlungsfeldern:

Ich verpflichte mich Partizipation & Beteiligung umzusetzen

Die KLJB will Kinder und Jugendliche in allen Belangen aktiv beteiligen. Dafür ist es nötig sie darin zu bestärken, dass sie ihre Bedürfnisse und Interessen benennen und dafür einstehen. Ich verpflichte mich dazu, diesen Aufgaben nachzukommen, indem ich dafür Sorge, ihnen Wissen und Informationen zu vermitteln, die sie benötigen, um ihre Rechte zu erkennen. Ich sichere zu, Kinder und Jugendliche ernst zu nehmen, ihre Themen in Sprache zu bringen und durch mein Verhalten selbst Vorbild zu sein. Dazu schaffe ich vielfältige Möglichkeiten, die es Kindern und Jugendlichen erlauben, Entscheidungen selbst mitzugestalten und zu treffen.

Ich trage Sorge für einen achtsamen Umgang miteinander

In der KLJB kommen junge Menschen mit ihren vielfältigen Lebensgeschichten, Begabungen und Persönlichkeiten zusammen und begegnen einander im gemeinschaftlichen Tun. Ich bekenne mich zu einem positiven Menschenbild und verpflichte mich dazu, Vielfalt und Individualität als Potential nicht nur anzuerkennen, sondern auch zu fördern. In meiner Arbeit trage ich außerdem dazu bei, das Selbstvertrauen der Kinder und Jugendlichen zu stärken und sie darin zu ermutigen, sich selbst ebenso wie die anderen zu achten. Des Weiteren erkenne ich an, dass ich Kindern und Jugendlichen als auch den Mitarbeiter*innen im gegenseitigen Umgang miteinander Vertrauen, Respekt und Wertschätzung entgegenbringe.

Ich verpflichte mich zu einer angemessenen Sprache und Wortwahl

Die Sprache ist ein wichtiges Instrument, das nicht nur der Verständigung dient, sondern auch Aufschluss über die eigene Haltung sowie über die Beziehung von Menschen zueinander gibt. Ich verpflichte mich zum Gebrauch und zur Förderung einer gewaltfreien Sprache. Gleichzeitig achte ich darauf, dass meine Wortwahl altersgerecht und der Situation und meiner Rolle angepasst ist. Zudem achte ich auf eine klare, eindeutige Kommunikation, die Missverständnissen vorbeugt. Sollten Situationen auftreten, in denen Sprache und Wortwahl diesen Grundsätzen widersprechen, mache ich darauf aufmerksam, beziehe Stellung und reflektiere dieses Fehlverhalten gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen.

Ich achte auf die Gestaltung eines angemessenen Nähe- und Distanzverhältnisses

Die Arbeit mit Menschen schließt ein professionelles, soziales Beziehungsgeschehen ein. Für die Gestaltung dieses Beziehungsgeschehen ist ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis, in dem auch die individuellen Grenzen jeder Person beachtet werden, elementar. Da die Grenzen eines Individuums häufig unbekannt oder nicht eindeutig sind, trage ich dazu bei, ein Klima des Miteinanders zu schaffen, bei dem persönliche Grenzen im Umgang miteinander zum Ausdruck gebracht werden können. Ich unterstütze Kinder und Jugendlichen darin, Selbstbewusstsein und Mut zu entwickeln, sodass sie ihre Grenzen mitteilen und für ihre Bedürfnisse selbst einstehen.

Gleichzeitig Sorge ich dafür, dass mein Beziehungsverhältnis zu den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen zu allen Zeiten achtsam und verantwortungsvoll ausgestaltet ist. Dementsprechend reagiere ich sensibel auf die Grenzen meines Gegenübers und schenke ihnen Beachtung. Sollte ich Situationen wahrnehmen, in denen das Nähe- und Distanzverhältnis zwischen Personen mir Unbehagen bereitet, thematisiere ich dieses mit den Beteiligten und bringe meine Wahrnehmung zum Ausdruck.

Nähe und Distanz können auf drei Ebenen zum Ausdruck kommen: körperlich (unter anderem auch sexuell), emotional und sprachlich. Ich sichere zu, zum Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Grenzverletzungen auf allen drei Ebenen beizutragen.

Ich achte auf die Einhaltung körperlicher und seelischer Grenzen

Ich toleriere weder beleidigendes, diskriminierendes, noch sexistisches oder gewalttätiges Verhalten, das andere verletzt. Bei jeder Grenzverletzung eines angemessenen Nähe-Distanzverhältnisses beziehe ich aktiv Stellung.

Situationen, in denen es zu Körperkontakt kommt, sind besonders zu beachten. Ich weiß, dass körperliche Grenzen bei jedem Menschen unterschiedlich sind und gehe achtsam mit Berührungen und Körperkontakt um. Ich gestalte mein Nähe-Distanzverhältnis zu den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen möglichst unter Vermeidung von Körperkontakt. Insbesondere in der pädagogischen Arbeit lenke ich mein Augenmerk besonders auch auf die Gestaltung von Übungen und Spielen, in denen Körperkontakt eine Rolle spielt. Ich wähle solche Einheiten mit Bedacht und unter Beachtung der Beteiligten aus.

Zugleich achte ich die körperlichen Grenzen bei Begrüßungs- oder Abschiedsszenen und gebe Acht auf die Bedarfe der Kinder und Jugendlichen.

Ich achte Emotionen und bin sensibel für das seelische Befinden der Kinder und Jugendlichen

Ich bin mir bewusst, dass der Mensch Eindrücke aus zwischenmenschlichen Beziehungen und äußeren Einflussfaktoren in Emotionen und Gefühlen verarbeitet, die Einfluss auf die Stimmung und das Verhalten nehmen. Insbesondere Kinder und Jugendliche erleben in den Entwicklungsphasen hin zum Erwachsenwerden ein sehr intensiv ausgeprägtes Gefühlsleben, das sich auf die Gemeinschaft auswirken kann. Aus diesem Grund verpflichte ich mich dazu, regelmäßig Reflexionen und Feedbackangebote durchzuführen, in denen Emotionen in angemessener Weise zum Ausdruck kommen und Verhalten und Wahrnehmungen miteinander besprochen werden können. Dabei gehe ich sensibel mit den Grenzen der Kinder und Jugendlichen um und respektiere diese.

Ich beachte und respektiere die Privatsphäre

In meiner Arbeit schaffe ich Platz für Rückzug und Erholung. Ich schaffe Möglichkeiten, die Kinder und Jugendliche nach eigenem Ermessen frei aufsuchen können. Ich gebe den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, über die Zeiten des Rückzugs mitzuentcheiden und schütze die Privatsphäre, indem ich nicht ohne vorherige Absprache dort eindringe. Ich gehe mit mir anvertrauten Informationen und dem Inhalt aus persönlichen Gesprächen verantwortungsvoll um.

Weiterhin achte ich das private Eigentum der Kinder und Jugendlichen und trage dazu bei, Beschädigung und Entwendung zu vermeiden.

Ich versichere einen verantwortlichen Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken erfordert ein ausgeprägtes Feingefühl. Ich beachte bei der Nutzung die Richtlinien des Datenschutzes und veröffentliche keine persönlichen Informationen gegen den Willen betroffener Personen. Zudem Sorge ich dafür, dass der Einsatz von Medien sowie die Nutzung sozialer Netzwerke an Alter und Personen angepasst erfolgt und miteinander besprochen wird. Ich überlege Regeln für den Umgang mit (sozialen) Medien zusammen mit allen Beteiligten und reflektiere das Verhalten.

Bei dem Gebrauch von Medien und sozialen Netzwerken bin ich sensibel für Grenzverletzungen und für die Missachtung von Regeln. Ich thematisiere mit Kindern und Jugendlichen die Chancen und Herausforderungen bei der Nutzung und trage durch mein Verhalten dazu bei, einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken zu fördern und sie dazu zu befähigen. Fehlverhalten bespreche ich mit der Gruppe.

Ich informiere mich zudem regelmäßig über die neuesten Bestimmungen.

Ich gehe sensibel mit Geschenken um

Ich erkenne an, dass regelmäßige Geschenke, welche Abhängigkeitsverhältnisse fördern, generell zu unterbinden sind. Des Weiteren sichere ich zu, Gesten der Anerkennung in Form von Geschenken abzulehnen. Solche Gesten sind stets zu reflektieren und auf ihre Angemessenheit hin zu prüfen. Geschenke seitens des Trägers nach festgelegten Kriterien gehören zur Kultur der Anerkennung. Hierfür existiert eine klar definierte Richtlinie, die sowohl Aufschluss über die Anlässe und den Wert der Geschenke, als auch über die entsprechende Personengruppen gibt.

Ich gehe verantwortungsvoll mit der Einhaltung von Vereinbarungen um

Ich versichere, bei meiner Tätigkeit stets das Jugendschutzgesetz zu beachten. Des Weiteren verpflichte ich mich dazu, auf die Beteiligten sowie auf die Rahmenbedingungen abgestimmte Vereinbarungen zwischen mir und dem Träger zum Zweck der Sicherstellung eines verantwortungsvollen Agierens anzuerkennen und danach zu handeln. Außerdem sichere ich zu, dass durch die Aufstellung von Regeln und Vereinbarungen ein Rahmen geschaffen wird, in dem sich die Kinder und Jugendlichen sicher und frei bewegen können. Die Regeln werden zum einen partizipativ mit den Kindern und Jugendlichen erarbeitet, und sind zum anderen für alle Beteiligten jederzeit einsehbar und transparent. Ich achte auf die Einhaltung der Regeln, da sie dem Wohl aller dienen und Orientierung schaffen. Ich bin mir über meine Rolle und das damit zusammenhängende Vertrauens- und Autoritätsverhältnis zu den Kindern und Jugendlichen bewusst. Ich versichere dieses nicht auszunutzen.

Zudem schaffe ich entsprechende thematische Zugänge durch die Kinder und Jugendliche verstehen können, dass Regeln und Vereinbarungen der Vorbeugung von Gefahren dienen und eine Chance darstellen. (Grenzüberschreitendes) Fehlverhalten reflektiere ich mit den betroffenen Personen zeitnah und thematisiere es mit der Gruppe. Konsequenzen für ein Fehlverhalten überlege ich verantwortungsbewusst und bespreche sie vorab mit der Gruppe. Ich versichere sowohl körperliche, als auch verbale, psychische oder sexualisierte Gewalt als Konsequenz abzulehnen. Ich gebe darauf acht, dass die Konsequenzen verhältnismäßig zum Fehlverhalten gewählt sind. Ich habe die Vereinbarungen und Regeln stetig präsent und reflektiere sie regelmäßig mit allen Beteiligten, sodass Veränderungen oder Ergänzungen einfließen können.

Ich beachte die trägerspezifischen Rahmenbedingungen

Ich bin mir bewusst, dass eine sensible Auseinandersetzung mit Verdachts- sowie Mitteilungsfällen auf eine Kindeswohlgefährdung ebenso wie transparente Kommunikation unabdingbar für eine verantwortungsvolle Präventionsarbeit sind. Ich sichere zu, in der KLJB im Erzbistum Paderborn e.V. Vorbild zu sein und das Wohl der Schutzbefohlenen, mit denen ich im Rahmen meiner Arbeit in Kontakt trete, verantwortungsvoll zu beachten.

Ich eigne mir ein fundiertes Hintergrundwissen an und trage dazu bei, meine Handlungssicherheit auszubauen und den Träger darin zu unterstützen, Kinderschutz umzusetzen. Ich informiere mich umgehend über die Verfahrenswege, über meine Ansprechpartner*innen im Bereich Prävention bei der KLJB sowie über weitere Möglichkeiten der Beratung. Zudem verpflichte ich mich dazu, mich in regelmäßigen Abständen mit dem Thema Kinderschutz und Prävention intensiv auseinanderzusetzen.

Ich bin mir außerdem bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen und jede Form der Gewalt möglicherweise disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

Ich versichere, dass kein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt besteht oder eine rechtskräftige Verurteilung in der Vergangenheit erfolgt ist. Sofern zu einem späteren Zeitpunkt ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich dazu den Träger umgehend zu informieren.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich den Verhaltenskodex verbindlich anerkenne und versichere mein Handeln daran auszurichten.

Ort

Datum

Unterschrift

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ ehrenamtliche Personen

Ziel/ Anliegen:

Bei **neben-** und **ehrenamtlich** tätigen Personen ist vom kirchlichen Rechtsträger, gem. §6; Abs 4 und §1, Abs 1 der Ausführungsbestimmungen zur PräVO einzuschätzen, ob aufgrund der Kriterien, **Art, Intensität** und **Dauer** des Kontaktes zu Minderjährigen (und erwachsenen Schutzbefohlenen) ein erweitertes Führungszeugnis ein zu sehen ist.

Zudem ist es Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers, sicherzustellen, dass nicht von den eigenen Fachkräften selbst eine Gefährdung durch Übergriffe, Missbrauch und Nötigung ausgeht.

Die Einschätzung des *Gefährdungsrisikos* für das Wohl von Minderjährigen (und erwachsenen Schutzbefohlenen) ist eine ausgesprochen schwierige Tätigkeit u.U. mit weitreichenden Folgen. Daher sollte sie stets im Zusammenwirken mehrerer Verantwortlicher im Kontakt mit geschulten Präventionsfachkräften erfolgen.

(Mehraugenprinzip)

Tätigkeit		ja	nein
Kinder / Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt.			
Wahrnehmung von Leistungen oder anderer Aufgaben der Jugendhilfe gemäß §2 Abs.2 oder 3 SGB			
Finanzierung der Aufgabe durch Mittel der Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel			

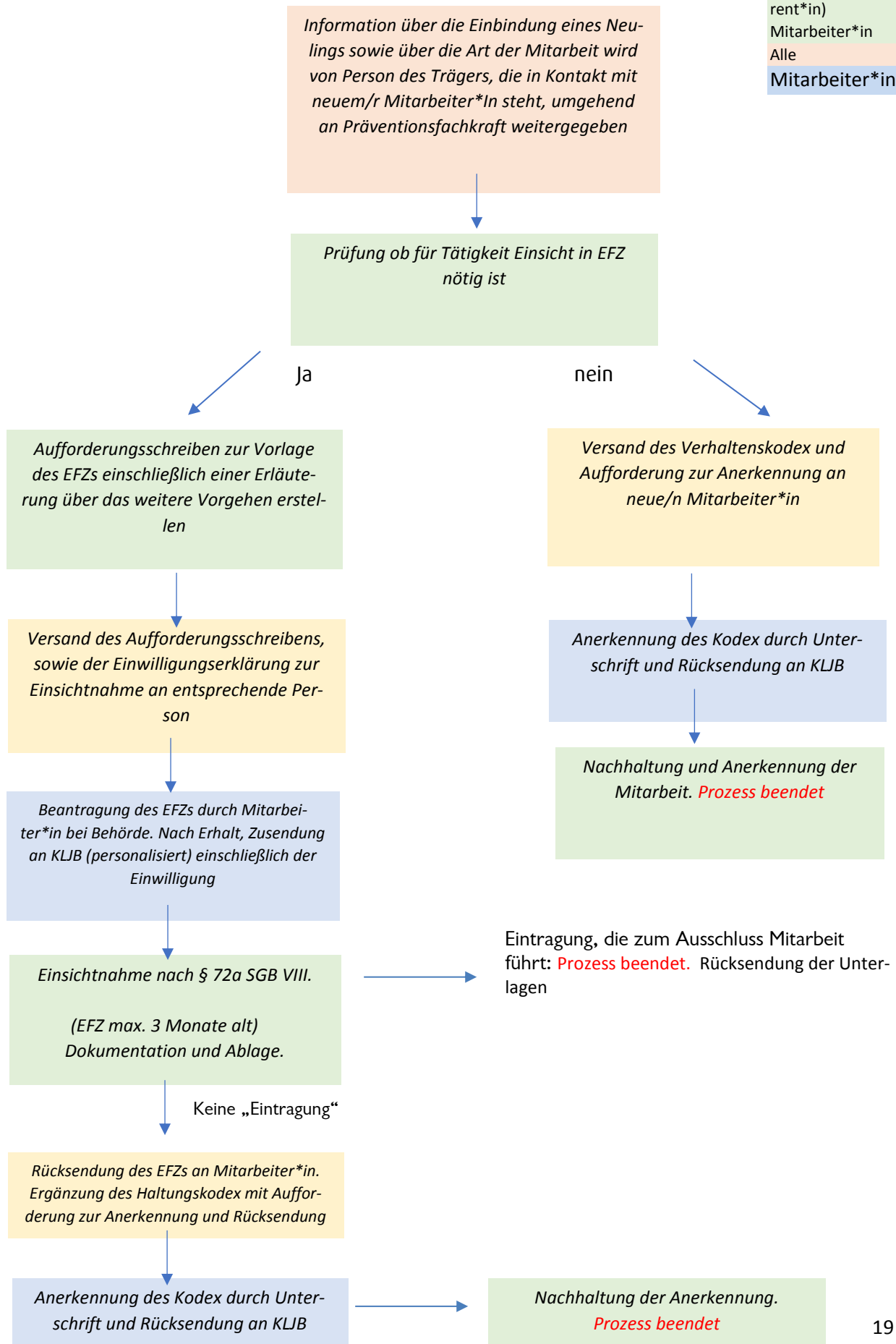
Prüfschema

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			
Übernachtung bei Freizeitmaßnahmen			
Abschließende Einschätzung			
Einsichtnahme in Führungszeugnis notwendig		ja	nein

Begründung: _____

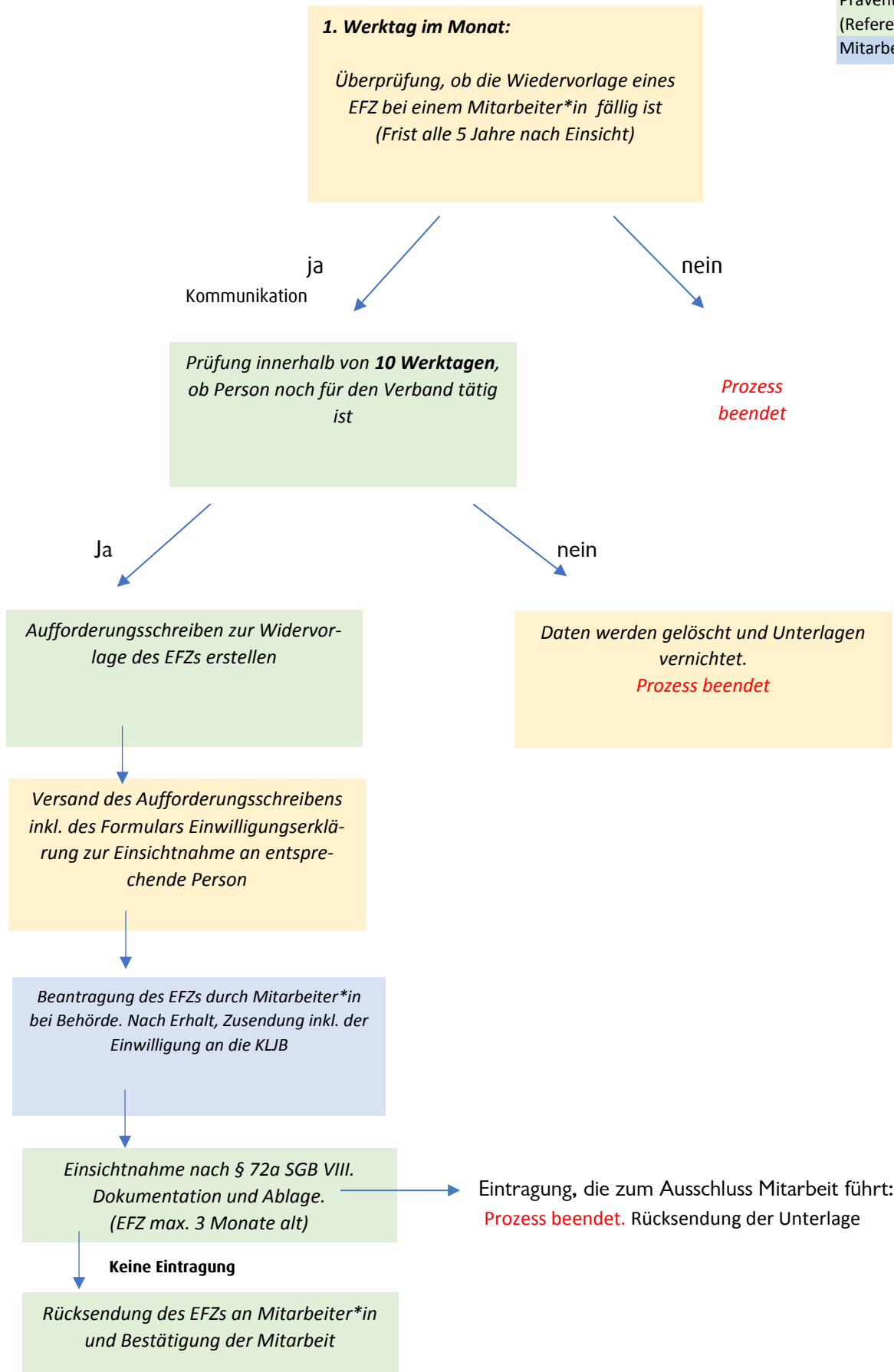
Leitfaden für die Prüfung von Führungszeugnissen bei Erstkontrolle

- Sekretariat
- Präventionsfachkraft (Referent*in)
- Mitarbeiter*in
- Alle
- Mitarbeiter*in



Leitfaden für die Prüfung von Führungszeugnissen bei Wiedervorlage

Sekretariat
Präventionsfachkraft
(Referent*in)
Mitarbeiter*in



Auszug aus dem Themenkatalog für Vorstellungsgespräche

[...]

6. Informationen zur Stelle und zum Träger selbst:
 - a. Katholischer Arbeitgeber: kirchliche Grundordnung
 - b. Bundeskinderschutzgesetz, PräVO inkl. der Ausführungsbestimmungen
 - c. Thematisierung des Schutzkonzepts, Handlungskodex und entsprechender Schulungsmaßnahmen (Multiplikatorenschulung)
 - d. Verdienst: evtl. vorher ausrechnen
 - e. Zusatzversorgung

Interner Notfallplan

Zum Umgang mit (Verdachts-)Fällen einer vorliegenden Kindeswohlgefährdung

Grundsätzlich gilt für alle Mitarbeiter*innen folgende Verpflichtung:

- Sofern in einem Sachzusammenhang oder durch Meldung der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung bekannt wird, ist die laufende Tätigkeit sofort zu unterbrechen.
- Die Betreuung eines Falls erfolgt im Team aus mindestens zwei Personen. Im Fall von sexualisierter Gewalt ist ein gemischtgeschlechtliches Team zwingend erforderlich.
- Ist **Gefahr für Leib und Leben** eines Kindes/Jugendlichen abzusehen, ist sofort der **Kindernotdienst/ASD** einzuschalten.

Kontaktperson	Telefonnummer
Kinderschutzfachkraft nach § 8a der Stadt PB Vanessa Sroka (Sozialpädagogin B.A., zertifizierte Kinderschutzfachkraft)	Telefon: 05251 88-1274 E-Mail: v.sroka@paderborn.de
Alternativen der Erreichbarkeit	
Teamleitung ASD Bezirk 3 (Leostraße) Frau Berns Am Hoppenhof 33, 33104 Paderborn	Telefon: 05251 88-1580 E-Mail: a.berns@paderborn.de
Telefonzentrale der Stadt Paderborn (erreichbar von 7-18 Uhr)	Telefon: 05251 88-0
Büro für Ordnung, Schutz und Sicherheit (erreichbar von 8-20 Uhr)	Telefon: 05251 88-1953
Sofern o.g. Kontakte nicht erreichbar waren, wird die Polizei verständigt	Telefon: 110

- Alle Schritte werden dokumentiert. Die jeweiligen Interventionen richten sich nach dem internen Notfallplan.
- Jegliche Information, die in Richtung einer Kindeswohlgefährdung geht, muss an mindestens ein Mitglied des Krisenteams deutlich weitergegeben werden. Es kann notwendig sein, dass das Krisenteam persönlich zusammenkommt.
- **Anfragen der Presse** werden nur von dem Presseverantwortlichen beantwortet. Sobald sich die Medien melden, werden diese an den Presseverantwortlichen verwiesen.
- Besonders für den Fall, dass wir durch Medienanfragen von solchen Vorwürfen erfahren, wird sofort das Krisenteam informiert. Aus dem Verband äußert sich niemand gegenüber der Presse – nur der Presseverantwortliche spricht mit Journalisten.
- Weitere Kommunikation erfolgt ausschließlich über das Krisenteam.

Interner Kommunikationsverlauf und Krisenteam

Sobald ein (Verdachts-)Fall eingetreten ist oder von einem (Verdachts-)Fall Kenntnis vorliegt, wird ein Krisenteam eingerichtet. Dieses Team arbeitet nach einem ausgearbeiteten Notfallplan. Das Krisenteam muss in der Lage sein, sich schnell abzustimmen und notwendige Schritte einzuleiten.

Das Krisenteam besteht zunächst aus:

- Referat
- Präventionsfachkraft
- Referent für Öffentlichkeitsarbeit
- Diözesanvorstand
- Diözesanseelsorger

Anschließend werden folgende Personen über den Verdachtsfall informiert:

- Verwaltungsleitung
- Sekretariat
- Sachbearbeitung

Bei jedem Fall ist individuell zu prüfen, ob es sinnvoll ist Verwaltungsleitung, Sekretariat und Sachbearbeitung früher zu informieren.

Kommunikationsverantwortlichkeiten

Diözesanreferent/-referentin + Diözesanvorstandsmitglied übernimmt die Kommunikation mit:

- Ansprechpartner vor Ort
- Ortsgruppenvorstand
- Fachkraft nach §8a
- Opfer und Angehörige
- den Teilnehmern / Gruppenmitgliedern
- Leiterrunde

Referent für ÖA + Diözesanvorstandsmitglied übernimmt die Kommunikation mit:

- Erzbistum
- Bundesvorstand
- Dekanatsvorstand
- Ggf. Ermittlungsbehörden
- Ggf. den Medien

Notfalltelefon

- Während der Sommerferien im Bundesland NRW ist das Notfalltelefon rund um die Uhr geschaltet.
- Die Notfallnummer lautet: 0151/10964069
- Die Erreichbarkeit wird durch die KLJB und DPSG geleistet. Dafür wird für jeden Tag der Ferien eine Erst- und Zweitverantwortung festgelegt. In der Erstverantwortung liegt die direkte Rufbereitschaft des Notfalltelefons. Mit der Zweitverantwortung wird sichergestellt, dass mindestens eine weitere Person des anderen Verbandes im konkreten Fall von 08:00 - 20:00 Uhr erreichbar ist.
- Alle eingehenden Anrufe werden dokumentiert und mit einer Frist von 2 Jahren aufbewahrt. Im Anschluss daran werden die Daten entsprechend vernichtet.
- Im Fall des Verdachts einer konkreten Kindeswohlgefährdung wird das Krisenteam hinzugezogen.
- Der Diözesanvorstand und die Referenten werden zeitnah über Anrufe informiert und über Inhalt und Ausgang des Gesprächs in Kenntnis gesetzt. Gegebenenfalls ist es sinnvoll auch das Sekretariat zu informieren.

Vereinbarung zur Übernahme der Aufgabe der Präventionsfachkraft

Der Träger/ der Vorstand.....
vertreten durch
vereinbart mit ihren/ seinen
Einsatz als Präventionsfachkraft.

Folgende Aufgaben fallen an:

- ➔ 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 folgende Personen bzw. Personengruppen:
 - Mitglieder, Mitarbeiter/ innen, Leiter/ innen und Vorstände
 - Kinder, Jugendliche und Erwachsene
 - Sonstige:
 -
- ➔ 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 den 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
- ➔ Punktuelle Kontaktpflege zu 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 (Zutreffendes bitte ankreuzen):
 - Organisation von Veranstaltungen zum Thema
 - interne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema
 - Teilnahme an örtlichen Netzwerken, evtl. Mitarbeit an Arbeitskreisen u.ä.
 - Sonstiges:
.....
.....

Einigung bezüglich der Rahmenbedingungen (Zutreffendes bitte ankreuzen):

- Die Erreichbarkeit wird gewährleistet durch:
- Anfallende Kosten werden ersetzt
- Folgender Zeitaufwand wird vereinbart:
- Die Punkte dieser Vereinbarung werden (Zeitraum) reflektiert/ angepasst
- Möglichkeit der externen Beratung/Begleitung bei Bedarf
- Sonstiges:

.....
Meldekette:

Folgender Informationsweg wurde vereinbart:

.....
.....
.....

Die Präventionsfachkraft erklärt sich bereit, an einer Schulung zur Qualifizierung als Präventionsfachkraft zu besuchen und sich regelmäßig zum Thema fortzubilden.

.....
Ort, Datum Unterschrift des Trägers / des Vorstands

.....
Ort, Datum, Unterschrift der Präventionsfachkraft

Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen für das Erzbistum Paderborn (Präventionsordnung – PräVO PB)

- Diözesangesetz vom 16. März 2011, in: KA 2011, Stück 3, Nr. 45 -

Präambel

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

II. Personalauswahl

§ 2 Persönliche Eignung

§ 3 Erweitertes Führungszeugnis

§ 4 Verfahren

§ 5 Regelung für Ehrenamtliche

§ 6 Selbstverpflichtungserklärung

III. Aus- und Fortbildung

§ 7 Schulungen

§ 8 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in leitender Verantwortung

§ 9 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kinder- und Jugendkontakt

§ 10 Schulung von Ehrenamtlichen

IV. Koordination und Beratung

§ 11 Präventionsbeauftragter

§ 12 Geschulte Fachkraft

§ 13 Beratungs- und Beschwerdewege

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

§ 15 Inkrafttreten

Anlage zu § 6 Abs. 3 (Selbstverpflichtungserklärung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit Wirkung vom 1. September 2010 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus dem Jahre 2002 fortgeschrieben.

Für das Erzbistum Paderborn wurden die fortgeschriebenen Leitlinien mit Diözesangesetz vom 1. September 2010 (KA 2010, Nr. 103) in Kraft gesetzt.

Am 23. September 2010 hat die Deutsche Bischofskonferenz eine Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen beschlossen (KA 2010, Nr. 125).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen haben sich die (Erz-) Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Bistümer auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention von sexuellem Missbrauch verständigt. Auf dieser Grundlage wird für das Erzbistum Paderborn unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Diözesanbischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Erzdiözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Erzdiözese Paderborn.

Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände und Stiftungen.

II. Personalauswahl

§ 2 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben können, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind.

§ 3 Erweitertes Führungszeugnis

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 2 haben sich kirchliche Rechtsträger bei der Einstellung und im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren von den eingesetzten Personen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung folgender Personengruppen:

1. Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
2. Ordensangehörige in einem Gestellungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Diözesanbischofs,
3. Gemeindereferentinnen/en sowie Anwärter/-innen auf diese Berufe.

(3) Darüber hinaus gilt die Verpflichtung nach Abs. 1 unabhängig vom Beschäftigungsumfang für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nachfolgend aufgeführten Bereichen, soweit sie Kontakt mit Kindern und Jugendlichen im Sinne von § 2 Abs. 2 haben:

1. Kirchengemeinden,
2. Kirchenmusik,
3. Kinder- und Jugendarbeit,
4. Kindertagesstätten,
5. Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen,
6. Schulen,
7. Krankenhäuser,
8. Bildungsarbeit,
9. Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatungsstellen einschließlich Telefonseelsorge.

(4) Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht auch für andere vergleichbar tätige Personen, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben können. Hierzu zählen in der Regel Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber). Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

(5) Bereits eingesetzte Personen sind bis zum 30. September 2011 zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aufzufordern.

§ 4 Verfahren

(1) Das nach § 3 vorzulegende Führungszeugnis ist unmittelbar nach Zugang von der die Personalakte führenden Stelle zu prüfen und danach in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte bzw. zu den Akten des Rechtsträgers zu nehmen.

(2) Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind vom jeweiligen Rechtsträger zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

§ 5 Regelung für Ehrenamtliche

(1) Kirchliche Rechtsträger haben bei der Auswahl der im kinder- und jugendnahen Bereich eingesetzten Ehrenamtlichen eine größtmögliche Sorgfalt im Hinblick auf die Eignung dieser Personen anzuwenden.

(2) Der Einsatz von Ehrenamtlichen bei der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit und Katechese setzt in der Regel eine nachgewiesene Schulung voraus, die der Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen dient (vgl. § 10).

§ 6 Selbstverpflichtungserklärung

(1) Alle gem. § 3 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichteten Personen sowie alle im Bereich der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit und Katechese ehrenamtlich Tätigen haben eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben.

(2) Die Selbstverpflichtungserklärung muss die Erklärung umfassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer der in § 2 Abs. 2 genannten Straftatbestände verurteilt worden ist und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist eine Verpflichtung aufzuerlegen, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(3) Die Selbstverpflichtungserklärung hat dem vom Erzbistum vorgegebenen Muster in der jeweils aktuellen Fassung (Anlage zu dieser Ordnung) zu entsprechen. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

III. Aus- und Fortbildung

§ 7 Schulungen

(1) Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der ehrenamtlich im kinder- und jugendnahen Bereich Tätigen.

(2) Dies erfordert insbesondere Schulungen zu Fragen von

1. Täterstrategien,
2. Psychodynamiken der Opfer,
3. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
4. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
5. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
6. konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
7. Umgang mit Nähe und Distanz.

§ 8 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen leitender Verantwortung

Alle für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit in leitender Verantwortung Tätigen werden zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten einen Schwerpunkt. Die Schulungen sollen auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

§ 9 Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kinder- und Jugendkontakt

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, werden über die Prävention von sexuellem Missbrauch gründlich informiert. Sie sollen insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch erkennen und mit diesen angemessen umgehen können. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

§ 10 Schulung von Ehrenamtlichen

Die ehrenamtlich im kinder- und jugendnahen Bereich Tätigen werden in der Regel im Rahmen einer Schulung über die Prävention von sexuellem Missbrauch gründlich informiert. Sie

sollen insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch erkennen und mit diesen angemessen umgehen können. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

IV. Koordination und Beratung

§ 11 Präventionsbeauftragter

(1) Für das Erzbistum wird ein Präventionsbeauftragter bestellt, der die Aufgaben einer Koordinationsstelle wahrnimmt und insbesondere die diözesanen Aktivitäten zur Prävention von sexuellem Missbrauch unterstützt und vernetzt. Die Bestellung erfolgt durch den Erzbischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Eine Wiederbestellung ist möglich. Mehrere (Erz-)Bistümer können einen gemeinsamen Präventionsbeauftragten bestellen.

(2) Der Präventionsbeauftragte hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
2. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
3. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
4. Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
5. Information über Präventionsmaterialien und -projekte,
6. Vernetzung der Präventionsarbeit innerhalb und außerhalb des Erzbistums,
7. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der jeweiligen Pressestelle.

(3) Der Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den jeweiligen Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Bistümer verpflichtet. Er wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.

§ 12 Geschulte Fachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger bestellt eine geschulte Fachkraft, die ihn bei der nachhaltigen Umsetzung der Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen unterstützt.

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine geschulte Fachkraft bestellen.

§ 13 Beratungs- und Beschwerdewege

(1) Die geschulte Fachkraft gem. § 12 steht in allen Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen als Ansprechpartner bzw. interne Beratungs- und Beschwerdestelle zur Verfügung.

(2) Jeder kirchliche Rechtsträger hat auch auf externe Beratungs- und Beschwerdewege hinzuweisen, etwa in Fachberatungsstellen, den Jugendämtern oder anderen Ombudsstellen. Entsprechende Verzeichnisse werden bei näher zu bestimmenden kirchlichen Stellen vorgehalten.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

Diese Präventionsordnung tritt am 1. April 2011 in Kraft.

(Vom Abdruck der Anlage zu § 6 Abs. 3 wurde an dieser Stelle abgesehen.)

Risikoanalyse

Zielgruppe

Mit welcher Zielgruppe arbeitet die KLJB?

Zielgruppe des KLJB Diözesanverbandes Paderborn sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus dem ländlichen Raum, die als Mitglieder der KLJB Ortsgruppen dem Diözesanverband gemeldet sind. Bei der Zielgruppe handelt es sich um gemischt-geschlechtliche Gruppen im Alter von etwa 14-25 Jahren. Eine Ausnahme bilden die Kinderstufe, deren Mitglieder zumeist deutlich jünger sind.

Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene zuständig? Wie wird der Austausch unter Mitarbeitern /-innen gewährleistet?

Die Mitglieder des Diözesanverbands werden durch dessen vierköpfigen Vorstand, dem Diözesanseelsorger sowie durch die beiden Diözesanreferenten, und indirekt auch durch das Sekretariat und die hauptamtliche Verwaltungsleitung begleitet. Sowohl die Vorstandsämter als auch die beiden Referentenstellen sind i.d.R. paritätisch besetzt. Mit Hilfe von regelmäßig stattfindenden Bürogesprächen und Team- und Vorstandssitzungen wird ein Austausch unter den ehren- und hauptberuflich aktiven MitarbeiterInnen zu den Belangen des Verbandes gesichert. Daneben existieren noch eine weitere Reihe von Gremien, die sich jeweils mit verschiedenen fachspezifischen Fragen auseinandersetzen. Für die inhaltliche Arbeit in den Bereichen Land, Internationales, Ausbildung und Geist hat der Diözesanverband sogenannte Arbeitskreise bzw. -Gremien eingerichtet. Sowohl die MitarbeiterInnen der Arbeitskreise als auch der Gremien sind Ortsgruppenmitglieder, die vom Vorstand auf Basis der Freiwilligkeit zur Mitarbeit berufen werden.

Aktuell sind etwa 3700 Mitglieder im KLJB Diözesanverband Paderborn gemeldet, für die die o.g. Personengruppe in erster Linie formal zuständig ist.

Die Organisation im Diözesanverband wird daher über verschiedenen Ebenen geregelt, in die der Diözesanverband untergliedert ist. Diese Struktur soll es ermöglichen die Belange der Mitglieder ernst zu nehmen und regionale Besonderheiten zu beachten (vgl. Dezentralisierung). Daraus folgt, dass die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Akteure der Diözesanebene vorrangig die Ansprechpartner für die nächst tiefere Ebene, in unserem Fall die Regionalebene ist. Andersherum (bottom-up) gilt dasselbe Prinzip. Auch die Regionalebene wird durch einen i.d.R. paritätisch besetzten Vorstand geleitet, der wiederum für die Basis, d.h. die Vorstände der Ortsebene als gewählte Vertreter der Mitglieder der einzelnen Ortsgruppen, als Ansprechpartner und Bindeglied zwischen der Regional- und Diözesanebene agiert. In regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich werden Versammlungen einberufen, um einen Austausch zwischen den Ebenen zu gewährleisten. Die Stärke der Orts- und dadurch auch der Regionalverbände variiert stark. Sie ist abhängig vom Faktor der Besiedlungsdichte, der tatsächlichen Präsenz bzw. Identifikation mit der KLJB vor Ort sowie von Alternativangeboten anderer Gruppierungen und schließlich von gesellschaftlichen Mechanismen, sodass die Zahl der Mitglieder in den Regionalverbänden aktuell zwischen 88 und 699 Personen liegt.

In welcher Form bestehen Macht - und Abhängigkeitsverhältnisse (in Abhängigkeit versch. Faktoren wie Altersunterschieden, hierarchische Strukturen, Rollenzuschreibung/Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)?

Das Handlungsfeld der verbandlich organisierten Kinder- und Jugendarbeit selbst ist ein entscheidender Faktor, der zugleich Chance und Risiko im Feld der Prävention zum Schutz vor Fällen sexualisierter Gewalt und Übergriffigkeiten darstellt. In der Kinder- und Jugendarbeit generell bewegen wir uns immer auch in einem Spannungsfeld, in dem es gelingen muss, Partizipation zu ermöglichen, gleichzeitig aber Sicherheit und Orientierung durch einen klaren Rahmen zu geben. Die Grandwanderung zwischen Angemessenheit und Überforderung dabei ist nur sehr schmal und braucht eine stetige Überprüfung und Rückkopplung. Ein weiterer Indikator dafür, wo Risiken und Potentiale der Prävention liegen, ist die verbandliche Struktur, die Menschen mit unterschiedlichsten Interessen, Qualifikationen, Talenten, individuellen zeitlichen Ressourcen und damit Bedingt auch unterschiedlicher Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für verschiedene Aktivitäten vereint. Einhergehend ist diese Art der Organisation mit einer stetigen Veränderung im Personal

(Mitgliederwechsel, Neuzulauf, Vorstandsämter und deren Amtsperioden u.v.m.), dass sich auf die Kontinuität der Arbeit und dem Transport von Themen auswirken kann.

Entscheidend für die Entstehung von Verhältnissen, die Risiken darstellen, ist, in welcher Verbindung und Intensität die jeweiligen Akteure zueinander stehen, wie Partizipation praktiziert wird, welche Kommunikations- und Reflexionsmechanismen sich etabliert haben und wie die Qualität der Arbeit stetig neu definiert und an Missstände oder pos. Entwicklungen weiter angepasst wird.

Demnach sind insbesondere solche Felder, in denen Wahlämter und Posten vakant sind, Risikofelder, innerhalb derer stetig überprüft werden muss, wie eine Mitsprache bei Entscheidungen im Rahmen der verbandlichen Struktur tatsächlich gewährleistet wird. Ein wichtiger Schritt hinsichtlich der Umsetzung der Präventionsarbeit war unter anderen auch die Satzungsanpassung 2017, mit der Mechanismen eingeführt wurden, die die unteren Ebenen in ihrem Mitspracherecht und der Verbindlichkeit in der Wahrnehmung von Interessen der Mitglieder in Bezug auf deren Umsetzung im Diözesanverband stärken.

Darüber hinaus bedarf insbesondere die pädagogische Arbeit des Verbandes eine stetige Kontrolle hinsichtlich ihrer Wechselwirkung zwischen Macht und Abhängigkeit zu den Polen Partizipation und Mitbestimmung, auf die der Verband reagieren muss. Gleiches gilt auch für die Organisationsstruktur des Diözesanverbandes im Hinblick auf die potentiellen Felder für die Entstehung eines Ungleichgewichtes von Macht und Abhängigkeiten gegenüber Mitbestimmung. Diese sind:

- Rolle im System (z.B. Mitarbeiter eines Arbeitskreises gegenüber Mitgliedern, die keiner Beauftragung nachgehen oder die keine klar zugeschriebenen Aufgabe seitens des Diözesanvorstandes aufgetragen bekommen)
- die Position im System (z.B. bottom-up versus top-down Prinzip: Diözesanvorstand, Regionalvorstand, Ortsgruppenvorstand, stimmberechtigte Personen- nicht stimmberechtigte Personen, beratende Funktion...)
- Einflüsse durch Altersunterschiede (vgl. die Wahrnehmung von Wahlämter, die erst mit Vollendung des 18. Lebensjahres eingenommen werden können oder die Problematik Kinderstufe und Delegation der Stimmen)
- Unterschiede aufgrund von Qualifikation und Erfahrung (z.B. Teams in denen Leitung und Learner formal einen anderen Status haben)
- Geschlechterverteilung (z.B. der Vorsitz von Ämtern gegenüber Vakanzen oder bei der Verteilung im Leiterteam bei pädagogischen Veranstaltungen usw.)
- Nähe-/Distanzverhältnis (Intensität des Kontakts: z.B. Veranstaltungen mit Übernachtung gegenüber einer einmaligen Kurzveranstaltung, oder regelmäßigen Halbtagestreffen, professionelles, nicht-professionelles Rollenverhältnis aufgrund von Hauptberuflichkeit und Ehrenamtlichkeit...)
- Sprachgebrauch (Jugendsprache)
- Ortsgruppen und Regionalvorstände, Arbeitskreise und andere Gremien mit Vakanzen

Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?

Gerade in einem Verband, bei dem die Vorstände sich ehrenamtlich organisieren, es gleichzeitig aber hauptberufliche Mitarbeiter gibt, die einen normalen Berufsalltag haben, ein Vertrauen hinsichtlich der Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortung nötig, da nur bedingt eine stetige Kontrolle und Erreichbarkeit unter Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen gewährleistet werden kann. Damit diese Aber nicht ausgenutzt wird, wurden Mechanismen zur Berichterstattung sowie digital gestützte Verfahren etabliert, die eine regelmäßige Kommunikation, einen Austausch und Möglichkeiten zur Rückmeldung sicherstellen. Des Weiteren ist ein gutes Vertrauensverhältnis die Basis jeder pädagogischen Arbeit. Diese Arbeit ist ein Kern des verbandlichen Bemühens und deshalb unverzichtbar, insbesondere im Kontakt zwischen Referenten und Ortsgruppe sowie Vorständen, die gleichzeitig in pädagogischer Rolle agieren.

Je nach Maßnahme aber unterscheidet sich das jeweilige Verhältnis zwischen den einzelnen Akteuren sowie der zu betreuenden Personen erheblich. Bei Veranstaltungen mit ein- oder mehrere Übernachtungen und fester Personengruppe, d.h. Veranstaltungen, in denen es um Gruppenprozesse und -geschehen geht, stehen Betreuer und Teilnehmer grundsätzlich in einem engen, vertraulichen Kontakt. Im Gegensatz dazu ist dieses Verhältnis bei einer einmaligen Tagesveranstaltung eher oberflächlich und wenig vertraulich. Als

Indikator, wie hoch das Risiko einer Ausnutzung von Macht und Position und damit das Risiko einer Kindeswohlgefährdung ist, stellt der Verband demnach die zwei Aspekte a) Intensität der Betreuung und b) die Dauer des Kontaktes zwischen den TeilnehmerInnen und LeiterInnen bei einzelnen Veranstaltungen einander gegenüber. Der Diözesanverband unterscheidet demzufolge folgende Risikofelder und Risikograde:

1. Veranstaltungen mit einem hohen Risiko sind solche, die ein enges Vertrauensverhältnis erfordern. Das heißt, Veranstaltungen mit ein- oder mehreren Übernachtungen mit einer konstanten Teilnehmergruppe und einem konstanten Leitungsteam, die auf Gruppenbildungsprozesse und Entwicklungen abzielen: Zu diesen Veranstaltungen zählen die *Basiskurse, BFD-Begleitseminare, Ausbildungs- oder Stückelkurse*. Des Weiteren zählen alle Maßnahmen, die auf Persönlichkeitsarbeit angelegt sind, dazu.
2. Diözesanveranstaltungen und Klausuren bilden eine Sonderkategorie. Es handelt sich bei den Veranstaltungen zwar u.U. auch um eine sogenannte Internatsveranstaltung (hohes Risiko), die Teilnehmenden aber sind bereits Volljährig und fallen damit nicht unter dem Bereich der Minderjährigen Schutzbedürftigen. Wer nicht übernachten möchte, hat die Möglichkeit abends nach Hause zu fahren. Nichts desto trotz legen wir auch hier Wert auf unsere Vorbildfunktion hinsichtlich des angemessenen Umgangs miteinander und eine Beachtung von Risikominimierenden Maßnahmen, die u. A. im Vorfeld der Planung zu berücksichtigen sind.
3. Veranstaltungen, die auf ein enges, aber zeitlich sehr begrenztes Vertrauensverhältnis abzielen, weisen grundsätzlich ein mittleres Risiko auf, das allerdings abhängig von der Häufigkeit der Treffen oder Veranstaltungen ist. Ein mittleres Risiko liegt bei Tagesveranstaltungen mit festen Gruppen vor, bei denen die Personen sich vertraut sind. *Insbesondere die Arbeitskreis- oder Arbeitsgremientreffen zählen hierzu. Weiterhin aber fallen auch Teamtage oder andere Bildungs- oder Qualifikationsveranstaltungen hierunter.*
4. Veranstaltungen, die kein besonderes Vertrauensverhältnis voraussetzen, bilden ein geringes Risiko. Darunter fallen Tagesveranstaltungen oder Aktionen mit losen oder wechselnden Gruppen (spontaner Charakter), wie z.B. *Aktionstage mit Ortsgruppen; Öffentliche/Diözesanweite Veranstaltungen, wie z.B. der Herbstempfang; und Diözesanveranstaltungen wie z.B. die Diözesanversammlung.*

Zur Überprüfung, wann welche Schutzmechanismen nötig sind, hält der Diözesanverband ein Schema nach, in dem die Arbeitsfelder und Schutzmaßnahmen aufgeführt sind.

Ausgehend von dieser Kategorisierung können die Gefahrenmomente für ein Ungleichgewicht des Verhältnisses eingeschätzt und die Rahmenbedingungen entsprechend angeglichen werden.

Auswirkungen zeigen sich v.a. in den unterschiedlichen Voraussetzungen der o.g. drei Kategorien für die Qualifikation der verantwortlichen pädagogischen Kräfte und für die Größe und Besetzung des Mitarbeiterteams. D. h. alle Personen, die in einem intensiven Kontakt, das schließt alle Veranstaltungen mit Übernachtung ein oder Veranstaltungen bei denen Leiter- und Leiterinnen eine enge Bezugsperson abbilden, müssen entsprechend für die Tätigkeit angemessen ausgebildet sein. Als angemessene Ausbildung gelten ein Studium im sozialpädagogischen Bereichen, Erfahrungen in der Begleitung von Seminaren und Kursen als Teamer, sowie nach Möglichkeit die Mitarbeit im Arbeitskreis Ausbildung. Außerdem müssen diese Personen eine Fortbildung nach den vorgegebenen Standards im Erzbistum Paderborn zum Thema Kindeswohlgefährdung nachweisen können. Des Weiteren verpflichtet sich der Diözesanverband, sich von allen Personen in leitender päd. Tätigkeit über die Unbedenklichkeit ihres Einsatzes mittels der Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis oder durch Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung zu überzeugen. Zudem sind sie verpflichtet, den Haltungskodex des Verbandes durch Unterschrift verbindlich anzuerkennen.

Darüber hinaus gelten folgende Rahmenbedingungen:

- a) Leiter- und Leiterinnen agieren grundsätzlich als Team und sind verpflichtet sich untereinander und mit den verantwortlichen Fachkräften des Diözesanverbandes in ihrer Tätigkeit abzustimmen und die Arbeit stetig zu überprüfen. Hierfür sind Dokumentationen der Programmpläne sowie Reflexions- und Evaluationsergebnisse nachzuhalten.

- b) Des Weiteren sind sie dazu aufgefordert, einen professionellen Abstand zu den Teilnehmer zu gewährleisten und den TeilnehmerInnen ausreichend Beschwerde bzw. Rückmeldemöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um auf Missstände aufmerksam machen zu können. Folglich müssen Personen in leitender Funktion und Teilnehmer einen angemessenen Altersunterschied von mindestens 2 Jahren aufweisen. Sollten sich Teamer und Teilnehmer aus privaten Umfeldern gut kennen, muss nach Möglichkeiten zur Distanzwahrung geschaut werden.
- c) Außerdem werden darüber hinaus umfangreiche Partizipationsmöglichkeiten geschaffen, die Mitsprache ermöglichen und Abhängigkeiten/ Bevorzugung verhindern.
- d) Nach Möglichkeit ist das Team paritätisch zu besetzen. Ein Team besteht immer aus mindestens 2 höchstens aus 4 Personen, abhängig von der Kursgröße. Weniger erfahrenen Mitgliedern des Teams (Lernern) wird eine Anleitung mit entsprechenden Konzepten und Materialien zur Verfügung gestellt und eine Begleitung gewährleistet.
- e) Es ist sicherzustellen, dass das Team auch rechtlich die Verantwortung für die Gruppe angesichts der Faktoren Alter und Eignung tragen kann.

Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B. bei bestimmten Altersgruppen etc.)?

Insbesondere die Gestaltung der Räumlichkeiten in den von der KLJB bevorzugten Bildungshäusern fordern eine stetige Präventionsarbeit. Größere Mehrbettzimmer und Räumlichkeiten auf verschiedenen Etagen verteilt bieten nur bedingt Rückzugsraum für große Gruppen und weisen schließlich Gefahrenpotentiale aufgrund der Unübersichtlichkeit vor. Insbesondere in gemischtgeschlechtlichen Kursen, bei denen die TeilnehmerInnen minderjährig sind, erschweren den Teamern z.B. eine Einhaltung des Jugendschutzgesetzes sowie die Unterbindung der Überschreitung von Nähe-Distanz und Einhaltung der Privatsphäre.

Weitere Gefahrenmomente bildet die Sprachkultur des „Du“, das im KLJB Diözesanverband vorherrscht. Das „Du“ impliziert vielfach persönliche Bezüge zwischen Personen. Somit entsteht ein anderes Nähe-Distanz Verhältnis als durch ein „Sie“. Der lockere, jugendgerechte Umgang, den wir mit den Teilnehmern pflegen, birgt somit gleichermaßen Chance und Risiko.

Eine regelmäßige Thematisierung der Gestaltung von Nähe-Distanz sowie ein klarer Stellungsbezug müssen dazu beitragen, das Verhältnis zueinander zu reflektieren und so zwischenmenschliche Verhältnisse, Strukturen und Regelwerke angemessen zu gestalten. Weiterhin bleiben die Ermutigung und Befähigung zur Übernahme von Mitverantwortung für sich und andere Kernthema und Querschnittsaufgabe des Verbandes sodass Risiken weiterhin beseitigt und Möglichkeiten gestärkt werden können.

Sind Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?

Zu den meisten Veranstaltungen ist die Anreise eigenständig und somit kein Transport der Teilnehmer notwendig. Für den Transport bestehen für den Diözesanverband also vorrangig keine Risiken.

Ist aufgrund der Programmpunkte ein Transport vorgesehen, so muss auf öffentliche Verkehrsmittel oder eine vom Diözesanverband angemietete Transportunternehmung mit entsprechendem Abschluss von Versicherungen genutzt werden. Nur so können wir sicherstellen, dass unsere Teilnehmer zu allen Zeiten entsprechend abgesichert sein. Sollten Teilnehmende dennoch mit einem eigenem Fahrzeug anreisen, muss mit der Gruppe besprochen werden, wie der Umgang mit An- und Abwesenheiten in Zeiten der Freizeit umgegangen wird und wie die Absicherung rechtlich geregelt ist.

In welchen Situationen besteht eine 1:1 – Betreuung?

Es besteht keine Situation, in der eine 1:1 Betreuung besteht.

In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt?

Ein besonderes Risikofeld ergibt sich in der Beaufsichtigung von Minderjährigen im Rahmen von Halbtags-/Tages oder Internatsveranstaltungen. Gesonderte Regelungen zur Vorbeugung und zum Schutz der Minderjährigen werden mindestens bei Internatsveranstaltungen vorab im Einverständnis mit den Eltern im

Rahmen der Gesundheitsabfrage schriftlich geklärt. Des Weiteren wird den TN die Möglichkeit gegeben, den Kursleitern wichtige Infos zu Beginn des Kurses mitzuteilen.

Ein weiteres Risikofeld sind Situationen, in denen sich TeilnehmerInnen im Rahmen einer Veranstaltung auf eigene Verantwortung hin oder mit Erlaubnis des Betreuungsteams außerhalb des Geländes, das direkt beaufsichtigt wird, bewegen.

Vereinbarung zwischen Team und Teilnehmern müssen die Örtlichkeiten über entsprechende Gegebenheiten berücksichtigen, und dürfen kein besonderes Risiko erkennen lassen (z.B. Hanglage, vielbefahrene Straße o.ä.). Das Team ist dafür verantwortlich, dass entsprechende Verabredungen zur Abwesenheit unter Angabe von Zeiten und Aufenthaltsort getroffen werden, sodass eine Mindestsicherheit für die Minderjährigen gewährleistet wird. Dabei ist u.a. das Jugendschutzgesetz zu beachten. Grundsätzlich unterscheidet sich die Aufsichtspflicht im Ausdruck ihrer Wahrnehmung, die u.a. von Präsenzphasen und entsprechenden Arbeitsmodellen und -methoden abhängt. Insbesondere in den Nachstunden oder bei Gruppenarbeiten, sowie in Pausen kann die volle Gewährleistung der Aufsichtspflicht im Sinne der Präsenz nur bedingt geboten werden. Die KLJB arbeitet entsprechend unter Berücksichtigung von umfassenden Schutz und Sicherheitsmaßnahmen damit, die Teilnehmer zu sensibilisieren und mit Hilfe von Absprachen und Konsensfindung bei gleichzeitiger Bereitstellung von Möglichkeiten für Rückmeldung und Verbesserungsvorschlägen zur Mitverantwortung zu befähigen.

Da es in der Jugendarbeit immer aber auch um Förderung von Eigenverantwortung, Mitbestimmung und Bedürfnisanerkennung geht, kann ein Restrisiko hinsichtlich einer allumfassenden Schutzleistung von Kindern und Jugendlichen nie zu 100% gewährleistet werden. Es gilt Augen und Ohren offen zu halten, Missstände aufzudecken und zu beseitigen.

Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?

Bei Übernachtungen:

Privatsphäre wird ermöglicht in dem Orte für den Rückzug als solche, die klar von Arbeitsbereichen abgegrenzt werden, zur freien Verfügung stehen. Des Weiteren werden die Schlafbereiche als Ort der Privatsphäre geschützt. Teamer*Innen betreten die Zimmer nicht ohne sich vorher mit den Teilnehmern darüber klar verständlich gemacht zu haben. Zimmerkontrollen o. ä. werden nicht ohne begründeten Verdacht durchgeführt. Es werden angemessene sanitäre Anlagen bereitgestellt, sowie eine geschützte Bewahrung der persönlichen (Wert-)Gegenstände ermöglicht.

Darüber hinaus gestalten wir den Veranstaltungsrahmen mit flexiblen Pausenzeiten sowie durch Schaffung von Angeboten, die den Bedürfnissen der Teilnehmer entsprechen. Modulare Angebote beruhen auf Freiwilligkeit.

Wie erleben Kinder und Jugendliche unsere Einrichtung?

Im Diözesanverband unterscheiden wir die Einrichtung in zweierlei Hinsicht:

- I. Büro des Diözesanverbandes
- II. Der Diözesanverband in seinen Strukturen

I.

Die Büroräume sind klar beschriftet, sodass die Orientierung und eine Übersicht über die jeweiligen Ansprechpartner leicht gegeben ist. Außerdem sind Öffnungszeiten des Büros sowie Sonderzeiten dort veröffentlicht. Über Telefon und Internet werden Öffnungszeiten, Erreichbarkeit und Ansprechpartner klar definiert.

Die Räumlichkeiten sind von großen Glasfronten und klaren Linien dominiert, sodass keine unbeobachteten Situationen entstehen können und Besucher einen guten Einblick in die Räumlichkeiten bekommen. Insgesamt besteht das Diözesanbüro aus 2 großen Büroräumen, das Sekretariat und das Referentenbüro, das gleichzeitig als Besprechungsraum dient. Die großen Büros sind jeweils mit einem kleinen Büroraum verbunden, in dem Verwaltung und Büroaufsicht sowie Referent und Praktikant Platz finden. Die 4 Büros, wovon jedoch je zwei miteinander verbunden sind, liegen sich gegenüber, sind jedoch durch einen Flur in der Mitte voneinander getrennt. Jeweils mindestens 2 Personen können sich aufgrund der Bauweise durch die

Glasfronten hindurch sehen. Zwischen den beiden miteinander verbunden Büros befinden sich Zwischentüren, die zwar im Büroalltag offenstehen, aber geschlossen werden können, sobald Gespräche in einem vertraulichen Rahmen stattfinden sollen.

Beim Eintritt in das Büro erwartet den Besucher/ die Besucherin eine Auslage mit den zahlreichen Angeboten und Serviceleistungen, die der Verband bereitstellt. Die Räumlichkeiten sind klar beschriftet ebenso wie die Flure. Sekretariat und Verwaltung liegen den Referenten gegenüber, sodass inhaltlich verwandte Zuständigkeitsbereiche zusätzlich durch die personale Nähe ergänzt werden.

Das Erscheinungsbild des Büros ist lebendig, bunt und jugendgerecht gehalten. Dennoch äußern sich die Räumlichkeiten klar als Büro mit Schreibtischen, Computer, Aktenschränken und Kursmaterialien.

Aufgrund der sehr offenen, räumlich aufgeteilten Gestaltung können Arbeitsbereiche miteinander vernetzt werden und gleichermaßen vertrauliche Themen besprochen werden. Sobald Besucher die Einrichtung betreten, treffen Sie auf einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, der oder die als Ansprechpartner für die jeweiligen Anliegen zur Verfügung stehen. Alle MitarbeiterInnen können zu allen Anliegen als Ansprechpartner konsultiert werden und werden entsprechend im konkreten Fall an den jeweiligen Kollegen oder die Kollegin weitergeleitet.

Trotz Beschriftung und Wegweisern ist das Gebäude allerdings schwer zu finden. Viele Besucher berichten von einem langen Suchen, ehe sie die Büros auffinden konnten.

Wie erleben sie unsere Mitarbeiter?

Unsere „Einrichtung“ definiert sich als das Diözesanbüro. Hier ist uns wichtig, dass insbesondere unsere Kinder- und Jugendlichen im Büro eine Kultur des Willkommens erleben und sich mit ihren Anliegen angenommen und verstanden fühlen. Mit Hilfe einer jugendgerechten Sprache und einem freundlichen Auftreten der MitarbeiterInnen wollen wir Hemmschwellen für den Besuch des Diözesanbüros verringern und die Funktion des Büros als Servicestelle und Aushangsschild des Verbandes nach außen hin präsentieren.

Je nach Anfrage wird ein individueller Termin vereinbart, bei dem sich die MitarbeiterInnen Zeit für die Anliegen der Besucher, nach Möglichkeit auch kurzfristig, nehmen.

Die Mitarbeiter vertreten sich gegenseitig (je nach Zuständigkeitsbereich), sodass für Anliegen mit fachthematischem Bezug immer ein Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Strukturen

Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?

Die Basis der KLJB Arbeit sind die KLJB Ortsgruppen. Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und zum Teil auch bereits ältere KLJBler*innen, die sich in der KLJB zusammengeschlossen haben, bilden einen KLJB Ortsverband. Die Verbandsarbeit drückt sich je nach Interesse und Möglichkeit der Ortsgruppen in folgenden Feldern aus: Es bestehen Kindergruppen, Jugendgruppen, die Gruppe der jungen Erwachsenen und Treffpunktarbeit. Jede KLJB Ortsgruppe ist eigenständig und hat somit auch einen eigenen Vorstand, den sie in der Regel einmal im Jahr auf einer Mitgliederversammlung wählen.

Die Mittlere Ebene unseres Verbandes wird gebildet durch den Zusammenschluss mehrerer Ortsgruppen, die sogenannten Regionalverbände. Auf der Regionalebene gibt es folgende Organe und Einrichtungen:

- Regionalversammlung
- Regionalvorstand

Die dritte Ebene der KLJB im Erzbistum Paderborn ist die Diözesanebene. Innerhalb unseres Erzbistums bilden alle Orts- und Regionalverbände den Diözesanverband der KLJB. Auf der Diözesanebene gibt es folgende Organe und Einrichtungen:

Die Diözesanversammlung:

Die Diözesanversammlung ist die Jahreshauptversammlung der KLJB im Erzbistum Paderborn. Stimmberechtigte der Diözesanversammlung sind der Diözesanvorstand und die Regionalvorstände, die wiederum zur Wahrnehmung ihrer Stimmen Delegierte von der Regionalversammlung wählen können. Des Weiteren gehören der Diözesanversammlung noch weitere beratende Mitglieder an wie z.B. je ein delegierter der Diözesanarbeitskreise, ein Vertreter des BDKJ, usw. (vgl. Satzung). Die Diözesanversammlung ist das oberste

te beschlussfassende Organ des Diözesanverbandes. Sie trifft grundlegende Entscheidungen über Ziele, Wege und Aufgaben des KLJB Diözesanverbandes.

Der Diözesanvorstand:

Auch der Diözesanvorstand arbeitet, wie der Vorstand der Ortsgruppen ehrenamtlich. Nur der Diözesanpräsident arbeitet hauptamtlich bei der KLJB. Dem Diözesanvorstand gehören folgende Personen an:

- Die Diözesanvorsitzende
- Der Diözesanvorsitzender
- Der Diözesanseelsorger
- Eine Vertreterin der Diözesanvorsitzenden
- Einen Vertreter des Diözesanvorsitzenden

Die hauptberuflichen Referenten des Diözesanverbandes gehören dem Diözesanvorstand ebenso wie die Verwaltungsfachangestellte beratend an. Der Diözesanvorstand ist die gewählte und verantwortliche Leitung des Diözesanverbandes.

Welche Organisations-, Ablauf und Entscheidungsstrukturen gibt es?

Jede Ortsgruppe ist eigenständiger Träger. Gleiches gilt für die Regionalverbände. Die Ortsgruppen treffen ihre Entscheidungen weitgehend selbst und demokratisch, immer aber im Hinblick auf ihren Satzungszweck. Zur Umsetzung dieses demokratischen Verständnisses dienen Versammlungen und Wahlen.

In der Diözesanstelle arbeiten zur Unterstützung der Mitglieder in den Ortsgruppen, den Regionalverbänden und den Diözesanvorstand, ein Team von hauptberuflichen Mitarbeitern/innen wie oben beschrieben. Der gewählte ehrenamtliche Diözesanvorstand trifft sich regelmäßig mit den Referenten des Verbandes um aktuelle Dinge zu besprechen, um Maßnahmen und Aktionen zu planen und um den Verband weiter zu entwickeln. Durch die Zusammenkunft von Referenten und Vorstand sowie die Absprachen zwischen Verwaltung und Sekretariat verschmelzen verschiedene Blickwinkel und fachliches Wissen regelmäßig zusammen.

Zudem ist jedes Vorstandsmitglied zuständig für verschiedene inhaltliche oder strukturelle Bereiche. In diesen Bereichen berät diese Person die restlichen Vorstandsmitglieder zu anfallende Entscheidungen fachlich und vertritt bei diversen Veranstaltungen und Gremien den Verband in diesen Bereichen nach außen. So kann gewahrt bleiben, dass Interessen im Sinne aller beteiligten Vertreten werden.

Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen und Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?

Stellenbeschreibungen und Vorstandsbeschlüssen zu den entsprechenden Aufgaben, Funktionen und Positionen sind schriftlich festgelegt und einsehbar. Zusätzlich gibt es regelmäßige Gespräche bzgl. der Wahrnehmung von Aufgaben, bei denen fachliche und dienstliche Aspekte gemeinsam mit den jeweiligen Verantwortlichen besprochen und ggf. bedarfsgerecht angeglichen werden. Zusätzliche Austauschrunden können jederzeit eingefordert werden und finden im Rahmen von Bürogesprächen, Vorstandssitzungen oder Dienstgesprächen Platz. I.d.R. nimmt mind. eine Person aus dem Vorstand an den Austauschrunden teil.

Wie ist der Führungsstil? Gibt es ein demokratische Führungsstrukturen und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?

Die Kommunikation zwischen dem Diözesanverband und den Regional- bzw. Ortsverbänden erfolgt über die jeweiligen Vertreter der Ebenen, die ein Wahlamt, das sogenannte Vorstandsamt innehaben bzw. von Delegierten, die von der jeweiligen Ebene als Vertreter ernannt wurden. Die Hauptkommunikation über die Arbeit des Verbandes aber erfolgt in den mindestens einmal pro Jahr initiierten Versammlungen. Neben den Delegierten bzw. Regionalvorständen sind auch Ortsgruppenmitglieder zur Diözesanversammlung eingeladen.

Mit Hilfe der Versammlungen auf den verschiedenen Ebenen, in deren Rahmen Beschlüsse demokratisch gefasst werden und dadurch, dass die Ämter als sog. Wahlämter gestaltet sind, erreichen wir eine hohe

Partizipationsmöglichkeit, die Abhängigkeits- und Machtstrukturen auf ein Minimum reduzieren. In den Versammlungen werden Entscheidungen mehrheitsgebunden getroffen und verbandliche Fragen gemeinsam besprochen.

Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten des Kontaktes zwischen dem Diözesanverband und seinen unteren Ebenen über den postalischen Weg, via Telefon, E-Mail, sodass Rückmeldungen auch außerhalb der Versammlungen gegeben werden. Bei wichtigen Entscheidungen wie z.B. der Perspektivfrage um das Verbandshaus werden die Mitglieder mit Hilfe von Umfragen an der Entscheidungsfindung gleichberechtigt beteiligt. Alle 3 Monate berichtet der Verband außerdem in seiner Verbandszeitschrift über Neuerungen und Aktuelles aus dem Verband selbst. Darüber hinaus erfolgt auf jeder Versammlung ein ausführlicher Jahresbericht.

Für alle Ämter, d.h. für sowohl die Haupt- als auch die der Ehrenamtlichen, gibt es klare Aufgaben- und Rollenbeschreibungen, die schriftlich festgehalten und einsehbar sind. Diese Rollen müssen insbesondere im Verband immer wieder auf ihre Einhaltung hin überprüft werden. Die Diözesanreferenten stehen NachfolgerInnen der Wahlämter außerdem in der Übergangsphase als Ansprechpartner und zur Einführung in die neuen Aufgaben zur Verfügung.

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Der Vorstand besteht aus regulär vier Personen, die sich und ihre Arbeit gegenseitig überprüfen und Fehlverhalten aufdecken. Gleichermaßen finden Dienst-, Mitarbeitergespräche statt, in denen Rückmeldungen jeglicher Art Platz finden.

Für Maßnahmen im Rahmen der Prävention sowie für Fälle, in denen eine Kindeswohlgefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, gibt es interne Notfall- und Kriseninterventionspläne. Über die Sommerferien wird zusätzlich ein Notfallhandy geschaltet, auf dem unsere Mitglieder in Akutsituationen Beratung und Hilfestellung unsererseits anfordern können. Im konkreten Verdachts- oder Mitteilungsfall tritt ein Krisenteam aus Vorstand, Fachreferent und ggf. Fachpersonen für Presse und Öffentlichkeitsarbeit zusammen und berät über weitere Schritte. Für Gespräche und Akutsituationen gibt es Dokumentations- und Handlungsleitfäden. Sollte ein Mitglied aus dem Krisenteam oder der/die jeweilige Fachreferent*in in einen Verdachtsfall involviert sein, wird er/sie aus dem Krisenteam ausgeschlossen. Der Notfallplan wird auf einen solchen Fall hin angepasst. Die jeweiligen Kontaktstellen und Meldeverfahren in den Einzelfällen sind bekannt und werden jährlich mindestens einmal, spätestens vor Einrichtung des Notfalltelefons aktualisiert.

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?

Der Umgang mit den MitarbeiterInnen und Mitarbeitern ist wertschätzend. Instrumente wie gemeinsame Planungsgespräche, Angebote der Unterstützung, sowie das Aushändigen von Leitfäden, Materialien usw. dienen der Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter. Zudem gilt es genauso Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei einem Verdacht gegenüber einer Verleumdung o.ä. zu schützen, auch hier ist das Meldeverfahren hinsichtlich des Erzbistums bekannt und kann u.U. bei der/dem Fachreferenten und je einem Vorstandsmitglied, das für den Arbeitsbereich zuständig ist, erfragt werden. Eine Dokumentation der jeweiligen Handlungsschritte dient als Voraussetzung zur Nachhaltung, Absicherung und Transparenz.

Im Rahmen von Planungs- und Evaluationsgesprächen sowie bei der Prüfung von Personalunterlagen werden Qualifikationen und die Erfüllung von Vereinbarungen (z.B. Nachschulungen o.ä.) regelmäßig kontrolliert, dokumentiert und somit aktualisiert.

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Leiterrunden, Teams und in der Einrichtung?

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und sind notwendig, um verschiedenen Meinungen einfließen zu lassen und Partizipation zu ermöglichen. Sie sind Bestandteil des Verbandslebens und müssen stetig berücksichtigt werden. Insbesondere in Verbandsinternen Schulungen sowie auf Klausurwochenenden erhält das Thema einen besonderen Stellenwert und wird mit Hilfe angemessener Methoden bearbeitet. Reflexion

und Rückmeldungen dienen dazu, Kritikpunkte und Lob offen zu kommunizieren und zugänglich zu machen.

Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?

Fehler sind ebenso wie Konflikte ein Bestandteil der Qualitätsentwicklung und wichtig für die Weiterentwicklung des Verbandes. Demnach sind sie notwendig. Mit Hilfe von Evaluationen zu Arbeitsweisen, Veranstaltungen und sonstigen Aktivitäten wird sichergestellt, dass Fehler als solche erkannt werden können und Verbesserungspotentiale deutlich werden. Evaluationen werden schriftlich dokumentiert. Gleiches gilt für die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Veränderung von Organisation, Abläufen, Verteilung der Aufgaben, Rollen und Wahrnehmung von Verantwortung.

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Ein Risikofeld des Verbandes sind wie bereits erwähnt die Struktur und das System, das sich aus Ehrenamtlichkeit und Hauptberuflichkeit sowie über verschiedenen Ebenen und Qualifikationen definiert. In diesem multiprofessionellen System werden Aufgaben gemeinsam bewältigt und Verantwortungen je nach Möglichkeit und Funktion wahrgenommen.

Laientätigkeit, Ehrenamtlichkeit und Vielfalt sind die großen Stärken des Verbandes, die einer breiten Masse von Personen eine Mitarbeit und Partizipation in Jugendarbeit und Politik ermöglichen. Gleichzeitig aber sind genau das die Risikofaktoren. Ehrenamtlichkeit befindet sich häufig in einem Spagat zwischen der eigenen Motivation sich gesellschaftspolitisch zu engagieren, gleichzeitig aber werden Einschränkungen in der Möglichkeit für die Übernahme von Verantwortung und Aufgaben schnell deutlich. Fehlende Kontinuität, unklare Aufgabenwahrnehmung, diffuse Rollen sowie mangelhafte Kommunikation können die Strukturen aus Tätersicht begünstigen.

Mit Schulungen, regelmäßigen Gesprächen im Team sowie einer bestmöglichen Unterstützung seitens der Hauptberuflichen sollen die Risikofaktoren möglichst minimiert und die Arbeitsprozesse transparent, professionell und nachhaltig zu gestaltet werden. Die i.d.R. alle drei Wochen stattfindenden Vorstandssitzungen dienen als Medium diese Prozesse zu analysieren und sicherzustellen, dass dort, wo Risiken aus o.g. Gründen entstehen, alternative Handlungswege entworfen und umgesetzt werden.

Wie einsehbar, transparent wird im Verband gearbeitet?

Letzten Endes dienen alle Protokolle und Dokumentationen von Beschlüssen im Rahmen von Vorstandssitzungen oder anderen Gremien dazu, die Transparenz der Arbeitsprozesse zu gewährleisten. Vorstand, Verwaltung und Referenten legen bei den Vorstandssitzungen regelmäßig Rechenschaft über ihre Tätigkeiten ab. Außerdem wachen ein Finanzgremium und die Diözesanversammlung über die Umsetzung der geplanten Aufgaben und Beschlüsse.

Persönliche Eignung

Wie sieht das Verfahren bei Neueinstellungen aus?

Bei einer Neueinstellung wird geprüft, in wie weit der Bewerber oder die Bewerberin die formale Voraussetzung nach der Präventionsordnung im Erzbistum Paderborn erfüllt. Zu den Voraussetzungen zählen unter anderem die Sicherstellung, dass keine Eintragungen im Führungszeugnis vorliegen, die für die Ausübung der Tätigkeit relevant sind. Damit verbunden ist die Einwilligung zur Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis/Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung sowie die Anerkennung und Verinnerlichung eines klar, definierten Haltungskodizes. Im Besonderen wird mit Hilfe der Teilnahme an regelmäßigen Präventionsschulungen sichergestellt, dass alle Mitarbeiter ausreichend für den Bereich des Kinderschutzes sensibilisiert sind. Je nach Tätigkeit sind die neue Mitarbeiter*innen ggf. dazu verpflichtet weitere Schulungen und Veranstaltungen zur Umsetzung der Präventionsaufgaben bzw. zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen zu besuchen.

Wie werden die Themen „Kultur unserer Einrichtung“ und „Haltung“ im Vorstellungsgespräch thematisiert? Wie sprechen wir das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit Hauptamtlichen bzw. Ehrenamtlichen (z.B. Gruppenleiter) an?

Die zuständigen Personalverantwortlichen (Diözesanvorstand oder Bildungsreferenten) der KLJB platzieren das Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ in Vorstellungsgesprächen und in Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen. Sie bringen in Erfahrung, welche beruflichen Vorerfahrungen und Qualifikationen der Bewerber oder die Bewerberin bereits in dem Feld mitbringt. In diesem Rahmen werden die geschichtlichen Hintergründe, die zur Einführung der Präventionsordnung im Erzbistum Paderborn geführt haben, mit den daraus resultierenden Aufgaben für die Träger ausführlich geschildert und Prävention als eine Haltungsaufgabe verdeutlicht, die eine Einstellung der Wertschätzung und Achtung der Person voraussetzt. Davon ausgehend wird ein gemeinsames Gespräch initiiert, in dem die Haltung der Bewerber- und Bewerberinnen und die Übereinstimmung mit den Werten und die Bereitschaft zur Mitverantwortung bei der Umsetzung der Präventionsarbeit geprüft wird.

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung

Welche Mitarbeitenden müssen bei uns ein EFZ vorlegen?

Alle Mitarbeiter und Ehrenamtlichen im KLJB Diözesanverband, die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder einen in einem vergleichbaren Kontakt zu Kindern und Jugendlichen stehen, müssen ein erweitertes Führungszeugnis im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren und einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorlegen (vgl. §72a Abs. 3 und 4 SGB VIII). Des Weiteren sind sie dazu verpflichtet in regelmäßigen Abständen von ebenfalls max. 5 Jahren eine Fortbildung zum Thema Kindeswohl zu besuchen. Die Teilnahme an den Fortbildungen muss ebenfalls überprüft und nachgehalten werden.

Wie gewährleisten wir die Dokumentation und den Datenschutz?

Die Einsichtnahme und Dokumentation bei den ehrenamtlich tätigen Personen erfolgt durch die Präventionsfachkraft der KLJB, das erweiterte Führungszeugnis bleibt bei den Ehrenamtlichen. Die Daten werden dokumentiert und regelmäßig überprüft bzw. beim Ausscheiden einer Person zeitnah vernichtet. Für das Personal im Büro dagegen sind die Personalverantwortlichen zuständig. Mit Hilfe einer digitalen Übersichtstabelle wird nachgehalten, welche Unterlagen von welchen Personen vorliegen und wann ggf. eine Aktualisierung erforderlich ist. Die Organisation dessen wird seitens des Sekretariats gewährleistet. Für die Dokumentation der Einsichtnahme gibt es entsprechende Vordrucke. Gleiches gilt für die Aufforderungsschreiben zur Vorlage der Führungszeugnisse bzw. Unbedenklichkeitsbescheinigungen. Die Daten bleiben unter Verschluss und werden nicht Dritte weiter gegeben.

Verhaltenskodex

Gibt es bei uns in der Einrichtung einen partizipativ erarbeiteten Verhaltenskodex, der die in der Präventionsordnung beschriebenen Themenbereiche umfasst?

Mit der Erstellung der Risikoanalyse ist die Vorarbeit zur Erstellung eines Verhaltenskodex erfüllt. Auf der Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung des Erzbistums Paderborn und anhand der Struktur der Risikoanalyse wird nun ein Verhaltenskodex erstellt, der zielgerichtet an die KLJB im Erzbistum Paderborn angepasst, erweitert und individuell angeglichen wurden.

Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern, Jugendlichen und Erwachseneren Schutzbefohlenen wichtig?

Uns ist wichtig, dass wir respektvoll einander gegenüber treten. Dieser Umstand ist ebenfalls auf Sprache und Wortwahl zu beziehen. Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen angesprochen und nicht mit Kosenamen. Des Weiteren werden in keiner Form der Interaktion und Kommunikation sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen selbst. Nicht nur bei körperlichen, sondern auch bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen klar Position gegen ein solches Verhalten. Mit Sprache

und Wortwahl sollen Wertschätzung und Achtung sowie das Verständnis von einem Miteinander statt Gegeneinander ausgedrückt werden. Sprache und Wortwahl müssen für unsere Kinder- und Jugendlichen verständlich und nachvollziehbar gestaltet sein.

Wie gelingt uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz? Welche Möglichkeiten haben wir uns darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen gestaltet wird.

Alle Akteure haben eine angemessene Nähe und Distanz –Gestaltung sicherstellen. Die Präventionsfachkraft sowie der Vorstand tragen Sorge dafür, dass die Vereinbarung dazu entsprechend umgesetzt werden. Dazu werden alle Mitarbeiter im Diözesanverband und die Gruppenleiter in den Gruppenleiterkursen entsprechend geschult. In regelmäßigen Zeiträumen werden die Schulungen wiederholt.

Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakt sind uns in unserer Institution wichtig?

Kinder, Jugendliche sowie Schutz- oder Hilfebedürftige Erwachsene bestimmen selbst das Maß körperlicher Berührungen und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus. Sie haben altersgerecht und angemessen zu sein und dürfen das pädagogische sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Unerwünschte Brührungen, körperliche Annäherungen insbesondere in der Verbindung mit Versprechen einer Belohnung oder Androhung einer Strafe sind nicht erlaubt.

Wie schützen wir die Intimsphäre eines jeden (Mitarbeitende, Kinder, Erziehungsberechtigte...)?

Der Umgang mit Daten und Informationen ist vertraulich und eine Weitergabe an Zweite und Dritte ist untersagt, Sofern nicht eine ausdrückliche Genehmigung bzw. gesetzliche oder für den Arbeitskontext bestehende Notwendigkeit besteht, bleiben die Daten unter Verschluss und können nicht eingesehen werden. Sollte aus den o.g. Gründen Notwendigkeit bestehen, die Daten weiter zu gehen, geschieht dies unter Beachtung des Schutzes der Intimsphäre der betroffenen Personen, Bewahrung der Vertraulichkeit und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen.

In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Institution zulässig? Welche Grenzen sind bei uns in der Institution diesbezüglich wichtig? Wie sind diese sind diese Grenzen kommuniziert?

Geschenke haben in unserer Einrichtung Tradition. Sie werden als Dankeschön zur Honorierung der Unterstützung durch ehrenamtlich Aktive, insbesondere bei deren Ausscheiden aus der Tätigkeit oder bei Jubiläen verschenkt. Einmal jährlich (Weihnachtspost) erhalten die Vorstände der Orts- und Regionalverbände eine kleine Aufmerksamkeit in Form eines Geschenks, das einen inhaltlichen Bezug zur verbandlichen Arbeit darstellt. Der Geldwert der Geschenke ist begrenzt und klar festgelegt. Die KLJB im Erzbistum Paderborn hat eine Übersicht auf Grundlage eines Beschlusses erarbeitet aus der hervorgeht, wann Geschenke zulässig sind und welchen Umfang sie haben. Die Übersicht ist für alle einsehbar, sodass Transparenz besteht.

Wie ist der Umgang mit Medien geregelt?

Die Bezugspersonen und sonstige Verantwortlichen sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und (Cyber-) Mobbing Stellung zu beziehen. Für Ton- und Bildaufnahmen gibt es klare Regeln, die vor einer Teilnahme an diözesane Veranstaltungen veröffentlicht werden und mittels Unterschrift anerkannt oder nicht anerkannt werden. Als Verband übernehmen wir eine Vorbildfunktion im Umgang mit Medien.

Wie ist der Umgang mit Fotos geregelt? Das Fotografieren von Personen und anschließende Veröffentlichung setzt grundsätzlich das Einverständnis der Betroffenen bzw. deren Erziehungsberechtigten voraus. Eine Weitergabe eines Personenfotos- insbesondere in sozialen Netzwerken oder Internetforen, ist ebenfalls an die Zustimmung der Betroffenen und die des Rechtsträgers gebunden. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, ist zu achten. Die Regeln zur Verwendung gehen aus den Anmeldeformularen hervor.

Wie wird in unserer Einrichtung mit Regelverstößen umgegangen? Sind Sanktionen im Vorfeld klar oder werden diese spontan und individuell entschieden?

Regelverstöße, die sich aus der Wahrnehmungen von Pflichten eines Mitglieds ergeben oder Handlungen einschließen, die dem Interesse des Verbandes in schwerwiegender Weise schaden, sind in der Satzung geregelt. Gleiches gilt für die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Im pädagogischen Kontext entscheidet ein Team, das aus mindestens einem Vorstandsmitglied und einem Fachreferenten besteht, gemeinsam mit dem Leitungsteam über das Verfahren bei Regelverstößen. Die Regeln sind vorher klar besprochen. Fachreferent, Leitungsteam und Vorstandsmitglied tragen die Verantwortung, dass Regelverstöße und Sanktionen verhältnismäßig beschaffen sind und mit der betroffenen Person gemeinsam reflektiert werden. Jegliche Form der Gewalt ist ausgeschlossen.

Werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?

Disziplinierungsmaßnahmen, die Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug beinhalten sind untersagt. Mit Hilfe eines Haltungskodizes, der von unseren MitarbeiterInnen, dem gewählten Vorstand sowie unseren LeiterInnen durch Unterschrift akzeptiert wird, verpflichtet sich der Verband zu einem wertschätzenden Umgang mit allen Beteiligten. Entsprechend werden nur solche Vereinbarungen oder Konsequenzen umgesetzt, die das Ergebnis einer gemeinsamen, wertschätzenden Aushandlung aller Beteiligten miteinander sind und nicht gegen die o.g. Merkmale verstoßen.

Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Betreuungspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiden Geschlechtern zusammen, soll dies nach Möglichkeit auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln. Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Begleiterinnen und Begleitern Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahme aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers. Desweiteren ist in Sanitär- und Schlafbereichen oder vergleichbaren Räumen der alleinige Aufenthalt einer Betreuungsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen. Auch verboten sind Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Haupt- und Ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Beschwerdewege

Wer sind die verlässlichen Ansprechpartner in unserer Einrichtung? Wie und wo werden diese Daten für alle veröffentlicht?

Während der Bürozeiten sind alle Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen des Diözesanbüros, darunter die Referenten als auch das Personal im Sekretariat, der Buchhaltung und Verwaltung für verschiedenste Anliegen erreichbar. Die Kontaktdaten sind sowohl auf der Verbandseigenen Homepage als auch auf allen Flyern, Materialheften und Anschreiben des Diözesanverbandes aufgeführt. Mit den Referenten können in Fällen besonderer Anliegen auch Termine außerhalb der Bürozeiten oder Gespräche mit dem Diözesanvorstand vereinbart werden.

In den Sommerferien richtet der Diözesanverband zusätzlich ein Notfalltelefon ein, das rund um die Uhr erreichbar ist.

Weiterhin räumt der Verband bei allen diözesanen Veranstaltungen und Tätigkeiten mit pädagogischen Charakter Raum für Rückmeldungen ein.

Welche Möglichkeiten nutzen unsere Ansprechpersonen innerhalb der Einrichtung, um sich dort bekannt zu machen und zu vernetzen?

Der Vernetzung dienen persönliche Gespräche im Rahmen von Telefonaten oder Besuchen/Treffen, Versände mit gezielten Informationen, Internetauftritte Social Media, sowie die Verbandseigene Homepage und die Verbandszeitschrift KISTE. Darüber hinaus streut der Verband Informationen über Kontakte und An-

sprechpartner im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen (diözesanweiten) Veranstaltungen oder Versammlungen.

Das vorrangige Medium um sich bekannt zu machen, sind persönliche Kontakte zwischen Referenten und Mitgliedern sowie Vorständen und Mitgliedern.

Welche Beschwerdewege bietet die Einrichtung intern an?

Intern dienen der Einrichtung für Beschwerdewege im Mitarbeiterkreis Vorstandssitzungen, Team-, Büro- und Personalgespräche, auf struktureller Ebene Ortsgruppentelefonate, Rückmeldungen durch Fragebögen, Mails oder Feedback.

Den Mitgliedern stehen schriftliche, persönliche und telefonische Möglichkeiten offen. Anonyme Beschwerdewege können nur bedingt bereitgestellt werden.

Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen, ...)?

Als Fachstellen für das Themenfeld Prävention macht der KLJB Diözesanverband v.a. auf das Referat Prävention des BDKJ als auch auf Ansprechpartner aus dem Erzbistum mit den Entsprechenden Kontaktdaten und Möglichkeiten im regionalen Umfeld aufmerksam. Darüber hinaus werden auch anonyme online oder Telefonberatungen publik gemacht. Die Beratungsstellen sind dem Diözesanverband gegenüber neutral und es bestehen keine primären Verpflichtungen zwischen den Trägern, sodass eine fundierte Beratung erfolgen kann.

Gibt es für Beschwerende eine Ombudsperson? Wie ist diese erreichbar und ist dies allen bekannt?

Eine direkte Ombudsperson gibt es nicht. Die Referenten dienen aber im entfernteren Sinn als Ombudsperson für Beschwerden. Aufgrund ihrer Funktion als beratende Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig aber in der Rolle als pädagogische Fachkräfte agieren, bieten sie eine Anlaufstelle, die Arbeitgeber und Verband Loyal gegenübersteht, gleichermaßen aber für die Mitglieder, die den Verband tragen ebenfalls Loyalität waren. Die Referenten sind sozusagen ein Katalysator für Veränderungen, die aufgrund von Beschwerden von außen durch sie in den Verband getragen werden. Referenten und in diesem Sinne auch die Vorstandsmitglieder sind die Verbindungsglieder zwischen den Mitgliedern und den Verband.

Wie machen wir die Beschwerdewege allen transparent und zugänglich?

In Zukunft wird es auf der KLJB Homepage eine Information geben, wie Beschwerden nach Möglichkeit anonym an den Verband getragen werden können. Diese Möglichkeit wird über die Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit geteilt. Gleichermäßen kann die u.U. die KISTE ein Medium für das Teilen von Beschwerden und Beschwerdewegen sein.

Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder über ihre Rechte und Pflichten? Bevor unsere Mitglieder ihre Rechte wahrnehmen können, bedarf es einer Vermittlung von Informationen und Wissen über ihre Rechte und Pflichten. Dieses Wissen transportieren wir v.a. in unserer Satzung, in denen die Leitlinien der KLJB abgedruckt sind. Andererseits sorgen wir auch durch die Veröffentlichung von Artikeln, Kampagnen und Stellungnahmen z.B. in der Verbandszeitschrift KISTE, der Minibrotmappe, auf der Homepage usw. dafür, dass die Bedürfnisse unsere Mitglieder darüber hinaus auch in der Öffentlichkeit beachtet werden.

Ein besonderes Augenmerk nimmt die Ausbildung von Multiplikatoren, LeiterInnen und Vorstände ein, die den Diözesanverband dabei unterstützen, den Mitgliedern ihre Rechte und Pflichten nahe zu bringen.

Wie gewährleisten wir die Umsetzung der Rechte?

Die Gewährleistung erfolgt einerseits durch eine klare und verbindliche Regelung dazu in der Satzung (vgl. Partizipation-Stimm Schlüssel) und die daran gebundenen Handlungsschritte. Ziel des Verbandes ist, das bottom-up Prinzip vollständig umzusetzen, sodass alle Belange der Teilnehmer Einfluss auf die Gestaltung des Verbandes haben. Dazu werden umfangreiche Möglichkeiten der Mitbestimmung auf den Versamm-

lungen bereitgestellt und bei wichtigen Entscheidungen die Mitglieder m. H. von Umfragen einbezogen werden.

Die Möglichkeiten zur Umsetzung der Rechte werden regelmäßig überprüft und die Entsprechenden Stellen in der Satzung ggf. angeglichen.

Interventionen

Welche Schritte unternehmen wir, um Grenzüberschreitungen, Übergriffe bzw. strafrechtliche relevante Formen sexualisierter Gewalt zu vermeiden?

Die Präventionsordnung im Erzbistum Paderborn und deren ergänzende Bestimmungen sind vom KLJB Diözesanverband vollständig anerkannt worden.

Entsprechend sorgt der Verband für die Umsetzung der Anforderungen und Aufgaben, die sich daraus ergeben. Insbesondere die Sensibilisierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Thema Kindeswohl wird sichergestellt und stetig überprüft. Des Weiteren dient der Handlungskodex sowie eine klare Zuständigkeit für das Thema bei einem Fachreferenten bzw. einer Fachreferentin dazu, das Thema stets aktuell zu halten.

Existiert ein alle bekanntes Interventionskonzept für den Fall, dass doch mal etwas geschieht? Wie weisen wir Mitarbeitende in die Handhabung des Interventionsplanes ein?

Es existiert ein Notallinterventionsplan, der im Rahmen der Rufbereitschaft in den Sommerferien ausgearbeitet wurde. Dieser wird mindestens einmal jährlich mit allen Verantwortlichen des Diözesanverbandes durchgesprochen und aktualisiert, i.d.R. etwa 1-2 Monate vor Beginn der Sommerferien.

Im gleichen Zug erhält jeder eine Mappe, in der alle Leitlinien für den Krisenfall fest gehalten sind und aus denen die jeweiligen Interventionen hervorgehen.

Was sind für uns wichtige Aspekte bei Dokumentationsvorlagen für Vermutungsfälle?

- vgl. den internen Notfallinterventionsplan der KLJB

Qualitätsmanagement

Inwiefern ist Prävention von sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserer Einrichtung?

Durch die Überprüfung der Anzahl an geschulten MitarbeiterInnen im Verband sowie die Durchführung regelmäßiger Schulungen ist das Thema im Verband sehr wach. Wesentliches Element zur Weiterentwicklung sind die Rückmeldungen unserer Schulungsteilnehmer, die Rückmeldungen aus den Basiskursen, in den das Thema auch inhaltlich verankert ist, sowie die Arbeit am institutionellen Schutzkonzept und der Offenlegung von Risiken und Stärken. In Zukunft müssen wir Acht geben, dass die Risikoanalyse stets auf die aktuelle Situation hin überprüft und das Konzept daran angeglichen wird.

Wie können wir eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sicherstellen?

Der Verband legt sich auf einen festen, zeitlichen Rhythmus hin fest, innerhalb dessen das Schutzkonzept überprüft und ggf. überarbeitet werden muss. Der Rhythmus wird auf 5 Jahre hin festgelegt. Vorstand als Instanz der rechtlichen Verantwortung und Fachkraft begleiten die Evaluation.

Wie werden Beteiligte und Mitarbeitende bei der Qualitätsentwicklung einbezogen?

Die Evaluation und Erstellung des ISKs muss Thema einer Vorstandssitzung und der Bürogespräche sein, die als Medium für Austausch und Information dienen. Nur so kann allen MitarbeiterInnen das Konzept mit den wesentlichen Kernelemente transparent gemacht werden. In diesem Rahmen werden weiterhin durch die Aufarbeitung des Themas in Vorbereitung auf die Sitzungen Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe und Mitgestaltung geschaffen. Das Schutzkonzept muss außerdem über die öffentlichen Kanäle von außen einsehbar sein, sodass Schwachstellen auf mit Hilfe von Rückmeldungen offen gemacht und beglichen werden können.

Gibt es klare Absprachen darüber, wie das Vorgehen bei Verstößen gegen das Schutzkonzept aussieht?
Ausschluss aus der Mitarbeit.

Aus- und Fortbildung

Wie ist der Bereich der Aus- und Fortbildung bei uns geregelt? Wer behält den Schulungsbedarf im Blick und spricht ggf. die verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf an?

Die Fachreferenten des Diözesanverbandes kümmern sich im Rahmen ihrer Arbeitsfelder darum, dass ehrenamtlich Aktive entsprechend ihrer Tätigkeiten spezifische, thematische Fort- und Weiterbildung in einem angemessenen Rahmen wahrnehmen. Für die Wahrnehmung von verpflichtenden Schulungen des Personals trägt der Vorstand Verantwortung. Er kann dazu die Fachreferenten damit beauftragen, ihn bei der Wahrnehmung von Fristen usw. entsprechend zu unterstützen.

Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden bisher in welchem Umfang geschult? Wen müssen wir noch schulen?

Alle hauptberuflichen MitarbeiterInnen werden entsprechend ihrer Tätigkeit und ihres Risikofeldes nach den Maßgaben der Präventionsordnung im Erzb. PB geschult. Für ehrenamtliche MitarbeiterInnen gilt ein Basis-Schulungsumfang von mindestens 4,5 Std. insbesondere für solche, die im pädagogischen Feld tätig sind. Beide Referenten des Verbandes nehmen an einer Intensivschulung teil, gleiches gilt auch für den Gesamtvorstand des Verbandes. Zusätzlich nehmen die Referenten noch an einer Multiplikatoren Schulung teil, damit sie selber die Mitglieder des Verbandes Zielgruppengerecht schulen können.

Mitarbeiter in Verwaltung und Sekretariat werden nach den Ausführungsbestimmungen des Erzb. PB entsprechend mit einem geringeren Aufwand geschult. Dieser entspricht dem Risikofeld ihrer Tätigkeit. Im Moment sind alle MitarbeiterInnen (ehrenamtlich und hauptberuflich) im Bereich Prävention geschult. Mit Hilfe einer Datenbank wird nachgehalten, wann welche MitarbeiterInnen wieder geschult werden müssen. Gleiches gilt auch für die konstanten Mitglieder der Arbeitskreise.

Werden in unserer Institution (bzw. für unsere Mitarbeitenden) regelmäßig Aus- und Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten?

Den Mitarbeitenden werden regelmäßig vom BDKJ und von Erzbistum Aus- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und zugänglich gemacht. Des Weiteren werden sie über Mails und öffentliche Ausschreibungen geteilt. Sollte Bedarf vorhanden sein, eine Ausschreibung aber nicht bekannt sein, sorgt der Arbeitgeber bzw. die Fachkraft in Absprache mit dem Träger dafür, dass Fortbildungsangebote aufgetan und zugänglich gemacht werden.

Für unsere unteren Ebenen bietet die KLJB regelmäßig Fortbildungen und Schulungen an. Diese können nach Bedarf angefragt werden. Gleichmaßen schreibt der Verband aber überregionale Angebote aus und nimmt mit den Ortsgruppen individuell zur Erfragung der Bedarfe Kontakt auf. Die individuelle Abfrage erfolgt mindestens einmal jährlich, in der Regel in den ersten beiden Quartalen eines Kalenderjahres vor Beginn der Sommerferien und der damit zumeist verbundenen Ferienfreizeiten, die seitens der OGs durchgeführt werden. Sollten eigene Schulungen nicht angeboten werden können, kooperieren die Jugendverbände und öffnen Schulungen auch für Externe.

Welches Fachwissen gibt es bei uns und wie haben die Mitarbeitenden auf allen Ebenen unserer Einrichtung den Zugang dazu?

Interventionspläne für Notfallinterventionen sind schriftlich festgehalten und für alle Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder auf dem Server, sowie in Papierform einsehbar. Einmal jährlich erfolgt eine Einweisung im Rahmen der Vorstandssitzungen. Darüber hinaus werden die Sekretariatsmitarbeitern vor Schaltung des Notfalltelefons in den Sommerferien die Vorgänge jährlich zusätzlich erläutert. Der oder die jeweilige Fachreferentin verwahren einen Ordner mit allen Leitfäden im akuten Fall, der für alle Mitarbeiter zugänglich ist. Der schmale Ordner trägt die Rückenbeschriftung „Notfallintervention“. Wichtige Neuigkeiten aus dem Bereich Prävention werden in den Vorstandssitzungen und Bürogesprächen berichtet und schriftlich in Protokollen festgehalten.

Wie kann dafür gesorgt werden, dass themenspezifische Fortbildungen bei der Jahresplanung berücksichtigt werden?

Da die Referenten jeweils die Verantwortung für klar abgestimmte Arbeitsbereiche tragen sind sie somit auch für die Planung der Arbeitsbereiche hinsichtlich des Etats in Absprache mit der Verwaltungsfachkraft verantwortlich. Die Fachkraft trägt dafür Sorge, dass themenspezifische Fortbildungen beizeiten und bedarf dort aufgeführt werden. Sollte dennoch eine unvorhersehbare Fortbildung angeboten werden, tragen die Referenten, insbesondere die Präventionsfachkraft des Verbandes Sorge dafür, dass dennoch eine Wahrnehmung der Angebote in den Vorstandssitzungen diskutiert und somit n. A. ggf. ermöglicht wird.

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Welche wirksamen präventiven Maßnahmen sind bei uns bereits angestoßen worden?

Die wichtigste Maßnahme sind regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit der Thematik Kinderschutz und sexueller Gewalt. Nach Möglichkeit werden die Schulungen auf das Umfeld der Akteure ausgerichtet um bedarfsgerecht hinsichtlich des Arbeitsfeldes informieren und sensibilisieren zu können. Des Weiteren sind der Notfallinterventionsplan sowie die Einrichtung des Notfalltelefons ein Ausdruck, wie wir auch unseren Ortsgruppen einen angemessenen Umgang mit der Thematik ermöglichen wollen. Durch die Erstellung der Risikoanalyse sind außerdem die Schwachpunkte und Stärken herausgearbeitet worden, die entsprechend nun die Qualität in der Arbeit verbessern und sichern. Durch die personale Nähe zwischen uns und unseren Mitgliedern nehmen wir ihnen im konkreten Fall die Hemmschwelle, sich an eine Person, der sie vertrauen, zu wenden. In den Schulungen versorgen wir unsere Mitglieder ebenso wie Externe mit den entsprechenden Notfallkontakten und Kontakten von Anlaufstellen für eine Beratung oder für den Erwerb von Arbeitsmaterialien.

In welcher Form werden Kinder, Jugendliche und Erziehungsberechtigte aktiv sowohl in die Arbeit allgemein als auch bezogen auf das Themenfeld Prävention mit einbezogen?

Wir ermöglichen unseren Mitgliedern die Ausbildung als Schulungsmultiplikatoren. Dadurch können wir Interessierten eine Mitarbeit im Themenfeld Prävention sicherstellen. Gleichmaßen bieten wir unseren Mitgliedern die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien sowie eine Hilfestellung zur Umsetzung der inhaltlichen Arbeit zum Thema Kinderschutz im Rahmen von bspw. Gruppenstunden, Ferienfreizeiten o.ä. an. Wesentliche Kernelemente unserer Arbeit aber sind Mitbestimmung und Mitverantwortung. Deutlich wird das u.U. durch die Einbindung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen und die Multiprofessionalität und Alltagsnähe zu unseren Mitgliedern, die dadurch entsteht. Erst durch eine angemessene Einbindung aller Beteiligten bei z.B. der Programmgestaltung oder der Übernahme von Aufgaben können wir die Sprachfähigkeit und das Selbstbewusstsein unserer Mitglieder fördern und Verantwortungsbewusstsein für andere uns selbst schaffen.

Eine erfolgreiche Präventionsarbeit setzt dort an, wo Kinder- und Jugendliche sprachfähig sind und Verantwortung übernehmen. Durch die Beschaffenheit unserer Strukturen haben wir den Vorteil, dass wir bereits ein wesentliches Element der Präventionsarbeit im täglichen Alltag leben.

Welche geschlechtsspezifischen pädagogischen Angebote zur Aufklärung und Umgang mit Gewalt gibt es bei uns in der Einrichtung?

Es gibt keine geschlechtsspezifischen Angebote. Bei Bedarf aber können Fachreferate vermittelt werden.

Aufarbeitung

Sind in unserer Einrichtung aufgearbeitete oder nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt bekannt?

Vorerfahrungen sind bekannt. Eine Aufarbeitung erfolgt jedoch an anderer Stelle (s.u.)

Wie sehen die institutionellen Verfahren und Absprachen bei der Aufklärung, Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation aus?

Die Aufarbeitung und Aufklärung sowie die Rehabilitation erfolgt von qualifizierten Fachkräften, nicht aber durch uns. Personen, die von sexueller Gewalt betroffen sind, werden mit unserer Unterstützung und n. A. mit der Person an entsprechende Beratungs- und Rehabilitationsstellen weitervermittelt. Die Leitlinien für die Dokumentation und die Meldung von Fällen an anderer Stelle gehen entsprechend aus dem Notfallinterventionsplan der KLJB im Erzbistum PB hervor.

Welche Maßnahmen zur Nachsorge von Betroffenen gibt es in unserer Institution?

Eine Nachsorge im Sinne der Rehabilitation und Aufarbeitung kann nur durch eine Fachstelle gewährleistet werden (vgl. oben), bei deren Vermittlung die KLJB Betroffene unterstützt und n.A. den Kontakt herstellt. Dennoch bietet der Verband im Rahmen von Gesprächen einen Katalysator für Negativerfahrungen an. Insbesondere der Diözesanseelsorger ermöglicht Betroffenen, die im KLJB Umfeld agieren, einen Raum und Rahmen für das Thema.

Präventionsfachkraft (vgl. Zusatzverordnung)

Präventionsfachkraft des KLJB Diözesanverbandes Paderborn ist Kathrin Greskötter

Kontakt:

E-Mail: k.greskoetter@kljb-paderborn.de

Telefon: 05251-206 5265