



Institutionelles Schutzkonzept

Jugendbildungsstätte
Gilwell Sankt Ludger,
Haltern am See

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 3 |
| 1 Einleitung | 4 |
| 2 Qualifizierung der Leitungsebene | 7 |
| 3 Unser Verständnis von „Gewalt“ | 8 |
| 4 Risikoanalyse und Fazit | 9 |
| 5 Kooperation mit externen Stellen | 11 |
| 5.1 Externe Beratung | 11 |
| 5.2 Ombudspersonen | 11 |
| 6 Information aller Beteiligten zum Schutzkonzept | 12 |
| 6.1 Information für die Mitgliederversammlung | 12 |
| 6.2 Information für alle Mitarbeitenden | 12 |
| 6.3 Ort der Veröffentlichung | 13 |
| 6.4 Öffentlichkeitsarbeit | 13 |
| 7 Interventionsplan | 14 |
| 8 Handlungsleitfaden für Krisensituationen im Kontext (sexualisierter) Gewalt | 15 |
| 9 Maßnahmen der Prävention | 18 |
| 9.1 Personal | 18 |
| 9.2 Fortbildungen und Schulungen | 18 |
| 9.3 Bauliche Gegebenheiten | 19 |
| 10 Verhaltenskodex | 20 |
| 10.1 Regeln für das Miteinander | 20 |
| 10.2 Konsequenzen des Verhaltenskodex | 21 |
| 11 Maßnahmen zur Stärkung | 22 |
| 12 Beschwerdewege | 23 |
| 12.1 Beschwerdestellen für Gäste | 23 |
| 12.2 Beschwerdestellen für Eltern | 23 |
| 12.3 Beschwerdestellen für Mitarbeitende | 23 |
| 12.4 Beschwerdestellen für Kinder und Jugendliche | 24 |
| 13 Evaluation | 25 |
| 14 Schlusswort | 26 |
| 15 Anhang | 27 |

VORWORT

Wir wollen, dass es allen Menschen in unserer Jugendbildungsstätte gut geht.

Das heißt für uns, dass der Gilwell ein Ort des miteinander Lebens und Lernens ist, an dem jede Person vor jeglicher Form von Gewalt sicher und geschützt ist.

Dazu gehört für uns, dass alle mit sich und anderen achtsam umgehen und die Bedürfnisse, persönlichen Anliegen, Sorgen und Ängste eines jeden wahr- und ernstgenommen werden.

Dies wollen wir erreichen, indem wir, das sind alle Personen, die im Gilwell Sankt Ludger in den unterschiedlichen Bereichen und Funktionen tätig sind, im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes in der Prävention jeglicher Gewaltformen langfristig und andauernd sensibilisiert werden und aktiv damit umgehen lernen.

(Sexualisierte) Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen findet sowohl in privaten als auch in öffentlichen Einrichtungen statt. Diese Personen gelten für uns als Schutzbefohlene. Als Jugendbildungsstätte erreicht der Gilwell Sankt Ludger im Jahr durchschnittlich etwa 12.500 Gäste, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Vor dem Hintergrund der Präventionsordnung des Bistums Münster und vor dem Hintergrund, dass wir so viele dieser uns schutzbefohlenen Menschen erreichen und begleiten, haben wir dieses institutionelle Schutzkonzept entwickelt.



| | |
|---|--------------------------|
| Erstellt: Oertel, 14.03.2019 Aktualisiert: Gadermann, 23.07.2024 | Gültig ab: 26.03.2023 |
|---|--------------------------|

1 EINLEITUNG

Das Ziel eines institutionellen Schutzkonzeptes ist es, das Thema Prävention sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und hilfebedürftigen (jungen) Erwachsenen und Schutzbefohlenen langfristig wach und präsent zu halten, in dem die in der Jugendarbeit tätigen Menschen eine Haltung der Achtsamkeit entwickeln. Dies sollte durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Es wurde ein umfassender, kleinschrittiger Maßnahmenkatalog erstellt.
- Es wurden einrichtungsspezifische potenzielle Risikosituationen betrachtet und benannt.
- Es wurden Verhaltensstandards für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander und mit den Schutzbefohlenen erstellt.
- Es wurden verbindliche Handlungsleitfäden zur Intervention entwickelt und veröffentlicht.

Begründung

Vom Kindesalter an ist der Mensch ein sexuelles Wesen. Die Sexualität des Menschen stiftet Identität, schwingt in Beziehungen und Begegnungen mit und kann daher als Kraft verstanden werden, die das Denken und Handeln jedes Menschen prägt.¹

Als Jugendbildungsstätte verstehen wir uns als Ort, an dem die Entfaltung der Persönlichkeit im ganzheitlichen Sinne gefördert werden soll. Damit bieten wir einen Raum, in dem Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ein ganzheitliches Verständnis von Sexualität und Beziehung lernen können und gleichzeitig die Haltung gefördert wird, mit sich und anderen achtsam umzugehen.

Dies ist nicht nur im Kontext von sexueller Bildung eine wichtige Haltung, sondern die Grundlage allen sozialen Handelns. Denn ausgehend von einem positiven Sexualitätsverständnis gilt es gleichzeitig die Risiken und Gefahren von sexualisierter Gewalt in den Blick zu nehmen, um Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu schützen.¹ Die Prävention von sexualisierter Gewalt bedeutet für uns daher, einen reflektierten Umgang mit eigenen und fremden Bedürfnissen zu fördern und gleichzeitig Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu verhindern. Sie stellt damit ein pädagogisches Prinzip dar.

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätige, die mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben, tragen Verantwortung für den Schutz vor Gewalt und müssen zum Thema Prävention geschult werden, um eine entschiedene Haltung gegenüber Grenzverletzungen und Gewalt zu leben.

Die Teilnehmenden unserer (Kurzzeit-)pädagogischen Maßnahmen stammen vorrangig aus folgenden drei Zielgruppen:

Schüler*innen

Teilnehmer*innen, die im Rahmen von Klassenfahrten zu uns kommen, erleben einen bemerkenswerten Unterschied zu ihrem Lebensalltag im Schulsystem. In dieser „Auszeit vom Alltag“ bringen die Teilnehmenden ein hohes Potential mit, neue Erfahrungen mit sich, den eigenen Grenzen und innerhalb der eigenen Schulklasse zu machen. Bei diesen häufig intensiven (Selbst-) Erfahrungen stehen die Teilnehmenden im Kontakt mit Referent*innen, die ein ständiges personales Angebot für die Teilnehmenden bieten. Dieser Kontakt ist durch eine authentisch-wertschätzende und

¹ Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V. (Hrsg.). Sexuelle Bildung – Von Schmetterlingen und anderen Gefühlen (THEMA JUGEND Kompakt 6), Münster 2020.

-empathische Grundhaltung geprägt, die sowohl in zwischenmenschlicher Begegnung als auch durch eine prozess- und teilnehmendenorientierte Arbeitsweise spürbar wird.

Diese Rahmenbedingungen einer spürbaren Unterbrechung des Alltags, der Erlebnisintensität und der Beziehungsqualität zu den Referent*innen bieten ein hohes Potential, dass sich Teilnehmende mit Gewalterfahrungen offenbaren.

Verbandler*innen

Die Jugendbildungsstätte Gilwell Sankt Ludger ist das Diözesanzentrum der Georgspfadfinder im Bistum Münster und wird v.a. an den Wochenenden von Verbandsmitgliedern des DPSG-Diözesanverbandes Münster besucht. Dieser Ort wird von vielen Verbandler*innen als ein Zentrum ihres pfadfinderischen Tuns und als verbandliche Heimat wahrgenommen.

Aufgrund der mehrjährigen Verbandserfahrungen der Kinder und Jugendlichen ist davon auszugehen, dass die Beziehung zwischen den Kindern und Jugendlichen zu den Gruppenleitungen im besonderen Maße durch ein intensives Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis gekennzeichnet ist. Durch die intensive verbandliche Verknüpfung der Jugendbildungsstätte ist außerdem davon auszugehen, dass die Beziehung zwischen den Kindern und Jugendlichen und den Mitarbeitenden ebenfalls gekennzeichnet ist durch ein Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis.

Auf Diözesanebene wurde für den Verband ein eigenes Institutionelles Schutzkonzept entwickelt. Vor Ort ergänzen sich beide Schutzkonzepte.

Freiwilligendienstleistende

Freiwilligendienstleistende sind eine Zielgruppe mit besonderem Hintergrund. Es handelt sich häufig um junge erwachsene Menschen, die zum ersten Mal in einen quasi-beruflichen Kontext eingebunden sind. Häufig tragen sie viel Verantwortung durch einen regelmäßigen Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Ihren Einsatzstellen und sind zugleich noch damit beschäftigt „erwachsen“, also zu einer selbstbestimmten Person zu werden. Sie fallen somit sowohl als Verantwortliche und als zu schützende Personen in unseren Fokus bei der Prävention von Gewalt. Dementsprechend gibt es einen besonderen Bedarf an Sensibilität für den Schutz der Kinder, Jugendlichen und Hilfebedürftigen vor Ort.

Neben den o.g. Zielgruppen, die die Jugendbildungsstätte Gilwell Sankt Ludger als Teilnehmende unserer pädagogischen Maßnahmen kennenlernen, gibt es eine große Zahl an Kindern und Jugendlichen, die die Jugendbildungsstätte und deren Mitarbeitende über Veranstaltungen anderer Träger der Kinder- und Jugendhilfe besuchen. Hierzu gehören auch Freiwilligendienstleistende, die ihr Seminar über die FSD Bistum Münster gGmbH leisten. Sie sind zusätzlich Zielgruppe im Schutzkonzept dieses Trägers.

Jugendgruppen von Kirchengemeinden

Die Jugendbildungsstätte Gilwell Sankt Ludger ist eine von mehreren, durch das Bistum Münster geförderten Jugendbildungsstätten im Bistumsgebiet. U.a. aus diesem Grund wird dieser Ort von Jugendgruppen unterschiedlicher Kirchengemeinden des Bistums für Übernachtungen und die Durchführung eigener religionspädagogischer Angebote genutzt.

Die kirchliche Kinder- und Jugendarbeit ist Kontaktpunkt zwischen der häufig kirchenfernen Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen und dem Gemeindeangebot der Kirche. Dieser Kontaktpunkt wird von den Gruppenleitungen durch die Wertschätzung der Kinder und Jugendlichen und die

Offenheit für deren Lebensthemen und Sinnsuchen zu einem Ort, der durch den Wunsch geprägt wird, Vertrauen und Sicherheit zu vermitteln. Die Lebenswelt und Lebensphase von Kindern und Jugendlichen ist geprägt durch eine Suchbewegung nach Sinn und Identität. Dazu gehört eine Abgrenzung vom eigenen Elternhaus und deren Wert- und Normvorstellungen. Hierzu brauchen sie Ansprechpartner*innen, die ihnen auf vertrauensvolle Weise zur Verfügung stehen. Zeiten der Sinnsuche sind immer auch Zeiten einer Grundunsicherheit. Kinder und Jugendliche haben daher in einem besonderen Maße Bedarf nach Schutz und Sicherheit.

Aus diesem besonderen Bedarf an Sensibilität und der damit einhergehenden Verantwortung heraus ist uns der Schutz der Kinder, Jugendlichen und Hilfebedürftigen vor Ort ein besonderes Anliegen.

2 QUALIFIZIERUNG DER LEITUNGSEBENE

Die verantwortliche Leitung des Gilwell Sankt Ludger e.V. ist der durch die Mitgliederversammlung gewählte Vorstand. Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern, denen ein*e Sprecher*in und eine Stellvertretung vorstehen.

Zwei Personen der verantwortlichen Leitung des Gilwell Sankt Ludger e.V. wurden entsprechend der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung) mindestens sechs Stunden in dem Thema „Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen“ geschult und vertreten den Vorstand in allen Fragen bei der Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes. Sie berücksichtigten bei allen Entscheidungen Fragen des grenzachtsamen Umgangs, um mögliche Risiken für Gewalt und sexualisierte Gewalt zu vermeiden.

Die beiden, im Thema „Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen“ geschulten Personen qualifizieren sich in regelmäßigen Abständen entlang der Präventionsordnung des Bistums Münster fortwährend zu diesem Thema.

Die verantwortliche Leitung benennt eine Präventionsfachkraft, welche vor Ort Entscheidungen hinsichtlich der Entwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes treffen darf. Alle Entscheidungen sollen, wenn möglich, zuvor mit der verantwortlichen Leitung beraten werden.

Die Namen der verantwortlichen Personen finden sich im Anhang dieses Dokuments und werden auf der Homepage veröffentlicht (s. Anhang A).

3 UNSER VERSTÄNDNIS VON „GEWALT“

Gewalt hat viele Facetten und Ausprägungen. Dazu gehören zum Beispiel körperliche/physische, seelische/psychische, sexualisierte Gewalt und alle Mischformen daraus. Für uns fängt Gewalt dort an, wo die persönlichen Grenzen einer anderen Person missachtet werden. Es gilt immer die Wahrnehmung der betroffenen Person. Wir sprechen auch von Gewalt, wenn Außenstehende ein Geschehen zwischen Personen wahrnehmen und dadurch Betroffenheit empfinden.

Definition „sexualisierte Gewalt“

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Zentral ist dabei, dass eine Person die Unterlegenheit einer anderen Person ausnutzt, um die eigenen sexuellen Bedürfnisse und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Der Gesetzgeber hat insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen unter besonders schwere Strafe gestellt.

Sexualisierte Gewalt kann bereits vor einer strafrechtlichen Schwelle eintreten und ist auch dann nicht zu dulden. Die Bandbreite von sexualisierter Gewalt erstreckt sich von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt.²

² Augen auf. Hinsehen und schützen. Information zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Stabsstelle Prävention und Intervention, BGV Münster 2020.

4 RISIKOANALYSE UND FAZIT

Grundlage unseres institutionellen Schutzkonzeptes bildet die arbeitsfeldspezifische Risikoanalyse. Diese Risikoanalyse ist eine Bestandsaufnahme der Risiken, die im Arbeitsfeld bestehen, die grenzverletzendes Verhalten oder andere Formen von Gewalt ermöglichen oder begünstigen. Gleichzeitig wurden vorhandene Ressourcen wie z.B. Umgangsregelungen, Organisationskultur o.ä. benannt, die als Maßnahmen zur Prävention von Gewalt bereits wirken. Ziel war es, einen Vergleich zwischen IST- und SOLL-Zustand zu ermöglichen und konkrete Optimierungsmaßnahmen formulieren zu können.

(Die Auswertung erfolgte aufgrund subjektiver Einschätzungen der gegebenen Rückmeldungen, nicht aufgrund von Methoden qualitativer Sozialforschung.)

Personalauswahl

- Ein Führungszeugnis ohne Eintragungen und eine Präventionsschulung ist weiterhin Voraussetzung, um im Gilwell arbeiten zu dürfen. Durch geschulte und aufmerksame Mitarbeitende wird Prävention gelebt.
- Die verantwortliche Leitung trägt die Verantwortung für die Teilnahme an Präventionsschulungen. Die Mitarbeitenden haben die Teilnahmebescheinigung einer Präventionsschulung in angemessenem Umfang vorzulegen. Die Inhalte und die Angemessenheit orientieren sich an den Richtlinien der Präventionsordnung des Bistums Münster.

Personalentwicklung (z.B. Mitarbeitendengespräche)

- Das Thema Prävention soll in allen Vorstandssitzungen, Abteilungsleitungstreffen und anderen Gremien des Gilwells kontinuierlich verortet werden.

Organisation (z.B. Beschwerdewege, Ansprechpersonen)

- die Ansprechpartner*innen werden veröffentlicht
- Das Büro ist ein zentraler Anlaufpunkt für viele Gäste. Es entstand die Frage, wie man diesen als zentralen Informationspunkt nutzen kann. Dazu müssen auch alle dort tätigen Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert bleiben.
- Informationen sollen in die Vertragsunterlagen aufgenommen werden.
- Im Sinne des Qualitätsmanagements wird dieses Institutionelle Schutzkonzept in alle Bereiche aufgenommen.

Eltern / Lehrkräfte

- Wir sehen, dass die Hemmschwelle gegenüber Lehrkräften häufig höher ist, weil sie immer auch „Kund*innen“ sind. Klar ist aber: Das Kindeswohl steht immer im Vordergrund und Referent*innen und Mitarbeitende müssen dafür fit gemacht werden, Ideen zur Bewertung und zum Umgang mit solchen Situationen zu haben. Vieles läuft aktuell auch schon richtig: Absprache mit Hauptberuflichen, etc.
- Das Vorgehen wurde schon, wie im Handlungsleitfaden beschrieben, umgesetzt. Das ist erfreulich. Allen Referent*innen und Mitarbeitenden diese Optionen zu zeigen bleibt sinnvoll.

Kinder und Jugendliche

- Die Referent*innen sind schon sensibel für bestimmte Situationen. Das es aber auch hier eines Handlungsleitfadens bedarf, der einen „unbeschwerten“ Umgang in erlebnispädagogischen Übungen und mit möglicherweise grenzverletzenden Situationen ermöglicht, steht außer Frage.
- Eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Referent*innen bleibt wichtig. Bestimmte Situationen sind bewusst zu vermeiden.
- Hier sind auch externe Spaziergänger etc. zu berücksichtigen. Alle Mitarbeitenden sollen darauf hinweisen, dass es ein Privatgelände ist und Externe offensiv darauf ansprechen.

Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden mit den Kindern und Jugendlichen

- Das Referent*innen ihr Handeln regelmäßig kritisch hinterfragen müssen, gehört zur pädagogischen Arbeit dazu. Hier ist zu klären, ob es Orte gibt, an denen darauf nochmal besonders aufmerksam gemacht wird, wie bspw. in der Teamreflexion.
- In dem Kursberichtsbogen ist eine Frage dazugekommen, die das Thema aufgreift. Letztlich steht es aber für alle Mitarbeitenden im Raum und es wäre zu klären, ob weiteres in den Verhaltenskodex aufgenommen werden sollte/kann. Ggfs. können diese durch bestimmte Instrumente (Ampelsystem o.Ä.) regelmäßig auf ihre Umsetzung geprüft werden.
- Auf respektvollen und grenzachtsamen Umgang untereinander wird immer mehr geachtet.

Soziales Klima und Miteinander

- Wir haben uns die Frage gestellt, wann es den Mitarbeitenden/ Teamenden leicht fällt, die Grenzen für sich und für Andere zu wahren, wann nicht und wie wir sie sensibilisieren und handlungsfähig machen können, ihre Bedürfnisse zu äußern – egal, wer da gerade vor ihnen steht. Kinderschutz geht auch hier vor Kundenzufriedenheit.

Räumlichkeiten, Gelände, Wege

- Unser Ziel zu allen Rückmeldungen die Räumlichkeiten, das Gelände und die Wege betreffend sollte sein, einen klaren Umgang zu finden. Dies bedeutet auch, dass sich die einzelnen Abteilungen Gedanken über die für sie spezifischen Gegebenheiten machen müssen und entsprechende Maßnahmenvorschläge an die entsprechenden Entscheidungsbefugten geben.

Die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen, die sich aus der Risikoanalyse, aber auch aus den kontinuierlichen Rückmeldungen von Teamenden, Mitarbeitenden und Gästen ergeben, werden im Rahmen des Management Review des QM-Systems des Gilwells mind. einmal pro Jahr überprüft.

5 KOOPERATION MIT EXTERNEN STELLEN

5.1 Externe Beratung

Es gibt Fachberatungsstellen, die sich auf die Begleitung von Kindern und Jugendlichen nach Missbrauchs- und Gewalterfahrungen spezialisiert haben. Diese haben ein heterogenes Aufgabenspektrum, welches neben Therapie und Beratung für Opfer und Angehörigen auch Präventionsangebote in Form von Fortbildungen, Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche und Beratung von Institutionen umfasst.³ Die Präventionsfachkraft des Gilwell St. Ludger ist über geeignete Beratungsstellen informiert, die im Bedarfsfall zur Unterstützung herangezogen werden können. Kontaktadressen für verschiedene Zielgruppen werden in den Häusern und auf der Homepage veröffentlicht (s. Anhang A).

5.2 Ombudspersonen

Ombudspersonen sind Menschen, die neben Fachberatungsstellen als außenstehende, ehrenamtliche Personen losgelöst aus der Hierarchie der Institution ansprechbar sind für alle, die sich im Zusammenhang mit Gewalt an jemanden wenden wollen, der nicht institutionsintern ist. Es handelt sich dabei um ein Angebot im Rahmen eines institutionellen Präventionsangebotes.

Im Überblick sind folgendes die Aufgaben als Ombudsperson:

- Hinweise und Verdachtsmomente bzgl. Gewalt an Kindern und Jugendlichen entgegenzunehmen, zu besprechen und bei Bedarf mit der hilfesuchenden Person zu besprechen.
- Vermittlung der hilfesuchenden Person an eine geeignete Beratungsstelle.
- Die Beratungsstelle und ggf. die zuständige präventionsbeauftragte Person der Institution nach eigener Einschätzung in Absprache mit der hilfesuchenden Person zu informieren.

Im Rahmen eines Beratungsangebotes und eines Beschwerdemanagements werden für den Gilwell Sankt Ludger e.V. Ombudspersonen eingesetzt. Die Ombudspersonen sind über eine eigens dafür eingerichtete Telefonnummer erreichbar. Auf der Mailbox kann eine Nachricht hinterlassen werden. Die Ombudspersonen melden sich in diesem Fall innerhalb der nächsten 48 Stunden zurück und klären mit der hilfesuchenden Person die nächsten Schritte. Die entsprechenden Personen und Kontaktinformationen finden sich im Anhang und auf der Homepage (s. Anhang A).

³ (Bundesministerium der Justiz; Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2012, S. 33)

6 INFORMATION ALLER BETEILIGTEN ZUM SCHUTZKONZEPT

Alle Personen, die an der Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes in und außerhalb der Einrichtung beteiligt sind, müssen fortlaufend über den geplanten und angesteuerten Prozess informiert sein, um daran mitwirken zu können. Interventionspläne in Form von Handlungsleitfäden sind vorhanden und Informationen zu externen Beratungsstellen sind gegeben. Dies dient dem erhöhten Risiko, dass das Thema „Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt“ häufig Widerstände in unterschiedlicher Form auslöst und es mit der Initiierung des institutionellen Schutzkonzeptes einen erhöhten Beratungs- und Interventionsbedarf geben kann.

6.1 Information für die Mitgliederversammlung

Die verantwortliche Leitung des Gilwell Sankt Ludger e.V. informierte das höchste beschlussfassende Gremium des Vereins (die Mitgliederversammlung) über Ziel und Notwendigkeit der Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes.⁴

Bei der Mitgliederversammlung am 24.03.2019 wurde das bis dahin erstellte Institutionelle Schutzkonzept vorgestellt und ausgehändigt; auf der Mitgliederversammlung am 08.03.2020 wurde es beschlossen und in Kraft gesetzt. Im Frühjahr 2023 wurde das Schutzkonzept durch eine Arbeitsgruppe überarbeitet. Die Überarbeitung wird am 26.03.2023 in der Mitgliederversammlung vorgestellt, darüber abzustimmen.

6.2 Information für alle Mitarbeitenden

Die verantwortliche Leitung des Gilwell Sankt Ludger e.V. informierte alle Beteiligten des Gilwell Sankt Ludger e.V. über den Stand der Entwicklung eines Schutzkonzeptes für diese Jugendbildungsstätte.

Dies geschah auf folgenden Wegen:

- In Form einer Auftaktveranstaltung am 23.11.2018.
- Im Falle von Abwesenheit wurden die Mitarbeitenden durch die zuständigen Abteilungsleitungen und durch die Präventionsfachkraft mündlich informiert.

Die Steuerungsgruppe plante die Auftaktveranstaltung und war verantwortlich für die inhaltliche Gestaltung, praktische Umsetzung und Reflexion.

Im Rahmen der Überarbeitung des Schutzkonzeptes im Jahr 2023 werden die Mitarbeitenden in Form einer Informationsveranstaltung über den Überarbeitungsprozess informiert und weiter für das Thema sensibilisiert. Die Präventionsfachkraft bringt das Thema kontinuierlich an geeigneter Stelle ein, um es weiterhin wach zu halten.

⁴ Auszug aus dem Protokoll der Mitgliederversammlung am 13.03.2016:

„Institutionelles Schutzkonzept: Simon Friede stellte das weitere geplante Vorgehen zur Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes für die Jugendbildungsstätte vor. Ein entsprechender Ablaufplan wurde ausgeteilt.“

6.3 Ort der Veröffentlichung

Das ISK, das Angebot der Ombudspersonen und die Übersicht zu anderen Kontaktstellen finden einen guten Platz auf unserer Homepage und in unseren Gästehäusern (s. Anhang A).

Alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeitenden erhalten die Broschüre mit dem ausführlichen institutionellen Schutzkonzept der Jugendbildungsstätte in gedruckter Form. Unseren Gästen wird es bei Bedarf zusätzlich in übersichtlicher Form zur Verfügung gestellt.

6.4 Öffentlichkeitsarbeit

Die verantwortliche Leitung sorgt für angemessene Formen der Veröffentlichung der Ziele und Inhalte des Schutzkonzeptes. Die Präventionsfachkraft arbeitet der verantwortlichen Leitung zu.

Die verantwortliche Leitung sorgt für eine achtsame, transparente Form der Öffentlichkeitsarbeit bei Vorfällen, die mit grenzverletzendem Umgang, Gewalt oder sexualisierter Gewalt in Zusammenhang stehen.

Durch die Öffentlichkeitsarbeit werden Zugänge zu den Präventionsmaßnahmen geschaffen bzw. erleichtert.

Folgende Vorgehensweisen und Medienwege werden bei der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt:

- Seite auf der Homepage, wo Angebote für Gäste veröffentlicht werden.
- Plakate in den Häusern, die mittels QR-Code auf die Homepage verweisen
- Aushänge in allen Abteilungen (Handlungsleitfaden, Verhaltenskodex, ...)
- Broschüre für alle Mitarbeitenden, Honorarkräfte, Gäste, Personen der Mitgliederversammlung, Vorstandsmitglieder

7 INTERVENTIONSPLAN

Gute Notfallpläne, im folgenden Handlungsleitfäden genannt, können von jeder Person zu jedem Zeitpunkt eingesehen, nachvollzogen und umgesetzt werden. Kern einer Interventionsplanung ist ein Handlungsleitfaden, der folgende Kriterien erfüllt:

- Es wird Handlungssicherheit bei Verdacht, Klärung und Nachsorge gewährleistet.
- Es werden unmissverständliche Verantwortlichkeiten geklärt.

Orientierung ist stets die Opferschutzperspektive.

Für die Jugendbildungsstätte Gilwell Sankt Ludger werden Vorgehensweisen für Vermutungs-, Verdachts- und Offenbarungsfälle festgelegt. Folgende Fälle decken alle möglichen Konstellationen ab und werden in der Interventionsplanung berücksichtigt:

Was unternimmt der/die Hauptamtliche/ Honorarkraft/ Ehrenamtliche/ Gruppenleitung/ der Gast (sowohl Erwachsene wie auch Kinder und Jugendliche):

1. Wenn er oder sie sieht, dass Mitarbeitende sexualisierte Gewalt ausüben
2. Wenn er oder sie sieht, dass Gäste sexualisierte Gewalt ausüben.
3. Wenn er oder sie erfährt, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende oder Gäste erfahren.
4. Wenn er oder sie erfährt, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt durch Externe erfahren.
5. Wenn er oder sie erfährt, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt ausüben.
6. Wenn er oder sie die Vermutung hat, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende oder Gäste erfahren.
7. Wenn er oder sie die Vermutung hat, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt durch Externe erfahren.
8. Wenn er oder sie die Vermutung hat, dass Mitarbeitende oder Gäste sexualisierte Gewalt ausüben.

Handlungsleitfaden

Der Handlungsleitfaden enthält folgende sieben Handlungsschritte:

1. Unterbrechen
2. Ruhe bewahren
3. Sich selbst entlasten und Kontakt aufnehmen
4. Vorfall, Sachverhalt, Vermutung prüfen und Auftrag klären
5. Dokumentieren
6. Entlastung
7. Reflexion und Supervision

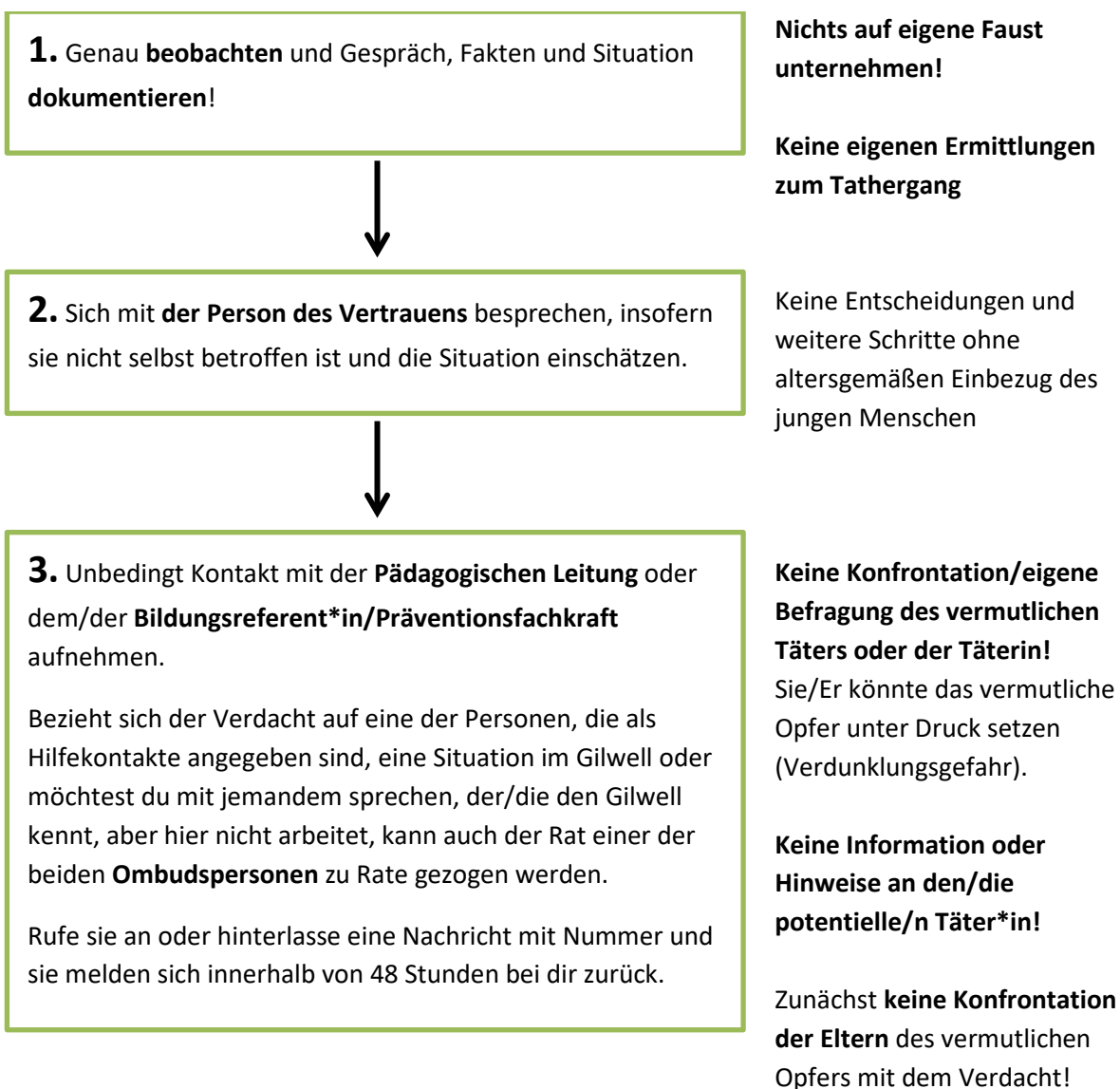
8 HANDLUNGSLEITFADEN FÜR KRISENSITUATIONEN IM KONTEXT (SEXUALISierter) GEWALT

Wenn akute Krisensituationen im Kontext von sexualisierter Gewalt auftreten, kann dieser Handlungsleitfaden als Unterstützungsmöglichkeit genutzt werden. Er dient dazu, den beteiligten Personen Sicherheit zu geben und ihre Handlungsfähigkeit zu fördern.

Die Steuerungsgruppe und der Kinderschutzbund Rheine als externer Kooperationspartner bei der Erstellung des ISK haben den vorhandenen Handlungsleitfaden geprüft.

Die Namen und Kontakte der entsprechenden Hilfeadressen finden sich in der ausführlichen Version des Handlungsleitfadens im Anhang (s. Anhang B).

Wenn sich jemand euch anvertraut, weil er/sie (sexualisierte) Gewalt erfahren hat, (sexuellen) Missbrauch beobachtet hat oder ihr den Verdacht habt, dass jemand ein/e Täter*in ist, sind die folgenden Schritte zu beachten:



Alle weiteren Schritte werden durch die unter 3. angesprochenen Personen eingeleitet!

Die nächsten Punkte geben lediglich einen Überblick, wie diese aussehen können.

4. Einbezug der Personensorgeberechtigten (Lehrkraft/Gruppenleitung/Eltern). Alle weiteren Maßnahmen werden mit diesen abgesprochen.



5. Bei einer begründeten Vermutung sollte mit einer **anerkannten Fachberatungsstelle** Kontakt aufgenommen werden. Diese unterstützt beim weiteren Vorgehen.



6. Gegebenenfalls werden dann in Kooperation mit den evtl. zuvor hinzugezogenen Fachkräften eine **Rechtsberatung, das Jugendamt, und/oder die Polizei** eingeschaltet. Alle weiteren Schritte sollten nur in enger Absprache mit den Fachkräften und den eingeschalteten Behörden vorgenommen werden!

Nach Absprache mit den Fachkräften, muss eine begründete Vermutung gegen eine/n Mitarbeitende*n der/m Interventionsbeauftragten des Bistums mitgeteilt werden:

Bischöfliches Generalvikariat Münster: Interventionsbeauftragte/r



7. Was brauchen die Betroffenen (Mitarbeitenden/ Leitung/Referent*innen) an **weiteren Hilfen/ Unterstützung?**

Mitarbeitendenschutz bei noch unbestätigtem Verdacht: Verschwiegenheit wahren.

Wenn Mitarbeitende des Gilwells im Verdacht sind, muss der **Vorstand** entscheiden, wie diese Person vorerst und evtl. später, bei einem bestätigten Verdacht, offiziell von der Arbeit ausgeschlossen werden kann.

Bei bestätigtem Verdacht:

- wie alle sonstigen **Mitarbeitenden des Gilwells in Kenntnis gesetzt werden,**
- wie mit der **Öffentlichkeit** (Presseanfragen etc.) umgegangen wird.

9 MAßNAHMEN DER PRÄVENTION

9.1 Personal

Mindeststandards für Mitarbeitende:

- Persönliche Eignung
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintragung
- Unterzeichnung des Verhaltenskodexes und der Selbstauskunftserklärung
- Vorlage einer Teilnahmebescheinigung einer Präventionsschulung mit angemessenen Umfang nach den Vorgaben der Präventionsordnung des Bistums Münster

Alle Mitarbeitenden erfüllen das Kriterium der „persönlichen Eignung“. Geeignet ist eine Person, wenn diese einen grenzachtsamen und fürsorglichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen pflegt.

Prävention wird in Vorstellungsgesprächen bzw. Erstgesprächen einbezogen. Dies betrifft schon die Stellenausschreibungen und auch den Hinweis auf auszuhändigende Unterlagen (z.B. erweitertes Führungszeugnis & Verhaltenskodex) bei Arbeitsaufnahme.

Prävention soll weitergehend generell in den jährlichen Personalgesprächen thematisiert werden. Hierzu haben Vorstand, Bereichsleitungen und die Geschäftsführung bei hauptamtlichen Mitarbeitenden Sorge zu tragen und die pädagogischen Mitarbeitenden für (Einzel-) Gespräche mit dem Honorarteam.

Mindestanforderungen an Mitarbeitende:

- Transparenz und Offenheit bei der Intention präventiver Maßnahmen,
- gegenseitige Achtung und Wertschätzung im Umgang miteinander,
- die Berücksichtigung von Kinderrechten,
- die fachliche und persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“,
- die Reflexion von „Macht“,
- die Wahrnehmung eigener Grenzen und die Sensibilität für Grenzen anderer,
- Kooperation mit externen Fachberatungsstellen,
- Partizipationsmöglichkeiten aller Beteiligten,
- eine Kultur der konstruktiven Kritik und der Reflexionsbereitschaft.

9.2 Fortbildungen und Schulungen

Einen wichtigen Bestandteil der Prävention von sexualisierter Gewalt stellen die Präventionsschulungen dar. Diese müssen als Voraussetzung zur Mitarbeit von jedem Mitarbeitenden im Gilwell Sankt Ludger besucht werden.

Erforderlicher Umfang und Inhalt der Schulungen sind in der Präventionsordnung des Bistums Münster geregelt. Nach fünf Jahren ist eine Auffrischungsschulung notwendig, die mindestens 50% der vorausgegangenen Schulung umfassen soll. Bei der Frage nach dem angemessenen Umfang einer Präventionsschulung werden die Mitarbeitenden in folgende Kategorien unterteilt:

Personen mit Personal- und Strukturverantwortung:

Die hauptamtlichen Pädagog*innen sowie der Geschäftsführer tragen Personal- und Strukturverantwortung und besuchen daher eine Intensivschulung über zwölf Stunden.

Personen mit leitender Verantwortung:

Die zwei zuständigen Personen des Vorstands des Gilwell Sankt Ludger sowie die Bereichsleitungen der Abteilungen Küche, Reinigung, Haustechnik und Verwaltung tragen leitende Verantwortung und besuchen daher mindestens eine Basisplusschulung über sechs Stunden.

Personen, mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen:

Regelmäßiger Kontakt bedeutet, dass die Mitarbeitenden in unmittelbarem und kontinuierlichem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen stehen und eine geklärte Verantwortung für sie haben. Sie gelten als Ansprechpersonen für die Kinder und Jugendlichen und es ist von einem Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis auszugehen. Zu dieser Gruppe zählen die Honorarkräfte, die eine Basisplusschulung über sechs Stunden besuchen.

Personen mit mittelbarem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen:

Mittelbarer Kontakt bedeutet, dass die Mitarbeitenden eine ungeklärte Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen haben. Sie haben keinen oder punktuellen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen und sind ansprechbar für die Kinder und Jugendlichen. Sie haben keine explizite Aufsichtspflicht. Es ist nicht von einem Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis auszugehen. Diese Gruppe absolviert eine Basischulung über 3 Stunden. Zu ihr zählen die Mitarbeitenden der Küche, Reinigung, Verwaltung und Haustechnik, die keine leitende Position innehaben.

9.3 Bauliche Gegebenheiten

Grundsätzlich gibt es geschlechtergetrennte Schlaf- und Sanitärbereiche. Bei Renovierungsarbeiten oder Neubau wird die Präventionsfachkraft in die Planungen mit einbezogen. Die Erfordernisse der Prävention werden dadurch berücksichtigt. Bei sanitären Anlagen, bei denen die Geschlechtertrennung nicht gegeben ist, wird die Möglichkeit von Duschzeiten für die jeweiligen Geschlechter gewährleistet. Dies wird von gleichgeschlechtlichen Verantwortlichen kontrolliert und allen Teilnehmenden transparent gemacht.

10 VERHALTENSKODEX

10.1 Regeln für das Miteinander

Der Verhaltenskodex beschreibt eine verbindliche, gemeinsame Grundlage der Werte, Regeln und Haltungen, auf denen das Miteinander im Gilwell St. Ludger beruht und auf die sich alle ehrenamtlich, neben- und hauptberuflich Tätigen verpflichten. Diese Regeln für das Miteinander wurden unter Einbindung der Bereichsleitungen und der Mitarbeitenden entwickelt. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich schriftlich auf die Einhaltung dieser Regeln. Sie entsprechen den Anforderungen der Präventionsordnung des Bistums Münster.

1. Unsere wichtigste Richtschnur ist das Wohl der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Gilwell Sankt Ludger zu Gast sind und aller Menschen, die hier arbeiten und diesen Ort besuchen. Meine Arbeit für und mit unseren Gästen ist geprägt von Wertschätzung, Vertrauen und einem respektvollen Umgang. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte.
2. Ich achte auf eine respektvolle und wertschätzende Wortwahl und setze niemanden durch Worte und/oder Taten herab. Keinesfalls zu akzeptieren sind Diskriminierungen jeder Art, sexualisierte Sprache, Gewaltverherrlichung oder Äußerungen, welche die Würde meines Gegenübers verletzen. Wo diese Grenzen übertreten werden, beziehe ich aktiv Stellung in Wort und/oder Tat und versuche eine Reflexion des Verhaltens anzuregen. Zudem achte ich auf Augenhöhe in der Sprache und im Ton. Ich kleide mich meiner Rolle und der jeweiligen Arbeitssituation entsprechend und achte dabei auf den professionellen Kontext, in dem ich stehe.
3. Ich gestalte ein verantwortungsbewusstes Verhältnis von Nähe und Distanz. Persönliche Grenzen meines Gegenübers, aber auch meine eigenen Grenzen, achte ich. Dies gilt insbesondere für Körperkontakt, der immer angemessen sein muss. Ich bin achtsam für verdeckte und non-verbale Signale und unterstütze bei Bedarf andere Personen dabei, diese Grenzen anzusprechen.
4. Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre meiner Mitmenschen in meinem Reden, Handeln und Auftreten. Ich achte z. B. darauf immer anzuklopfen, bevor ich ein Zimmer oder Zelt eines Kindes oder Jugendlichen oder eines anderen Gastes betrete. Wenn es zu einem Zweiergespräch kommt, wähle ich den Ort des Gesprächs bewusst. Ich achte auf eine Atmosphäre, die eine geschützte Kommunikation ermöglicht, die aber gleichzeitig so offen ist, dass sich mein Gegenüber wohlfühlen kann.
5. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Kindern und Jugendlichen, die Gäste im Gilwell sind, bewusst. Ich handle ehrlich, gerecht und transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus – insbesondere bei der Durchsetzung von Regeln. Geschenke können eine schöne Geste der Wertschätzung sein. Im Umgang mit Geschenken achte ich darauf, dass sie im Rahmen meiner Rolle angemessen und nachvollziehbar sind. Ich erkläre meine Gründe, wenn ich ein Geschenk nicht annehmen möchte.

6. Beim Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken bin ich besonders achtsam. Ich verwende kein Ton-, Bild- oder Videomaterial oder persönliche Informationen ohne Einwilligung der Person. Ich bin mir der Vorbildfunktion gegenüber Kindern und Jugendlichen bewusst und versuche andere Personen dafür zu sensibilisieren und darauf hinzuweisen, mein persönliches Recht oder das Recht anderer am eigenen Bild zu achten.
7. Ich bin informiert über die Ansprechpersonen und die Verfahrenswege für den Gilwell St. Ludger und das Bistum Münster und weiß, wo ich Informationen zu Kontaktstellen außerhalb kirchlicher Strukturen finden kann. Ich nehme bei Bedarf zum frühestmöglichen Zeitpunkt Unterstützung und Beratung in Anspruch, sowohl wenn ich grenzverletzendes Verhalten bei anderen wahrnehme als auch wenn ich mich in einer Situation unsicher fühle. Ich verhalte mich rücksichtsvoll und bin sensibel für das Verhalten meiner Mitmenschen.

10.2 Konsequenzen des Verhaltenskodex

Bei Widerständen oder Protesten bzgl. der Anerkennung werden diese durch die verantwortliche Leitung mit der Person erläutert, die Widerstände oder Proteste geäußert hat. Es ist für ein gegenseitiges Verständnis zu sorgen. Die Forderung, allen Inhalten des Verhaltenskodexes zuzustimmen bleibt unbedingt bestehen. Ein dauerhafter bzw. gravierender Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex wird in den dafür vorgesehenen dienstrechtlichen Bezügen besprochen bzw. bearbeitet und kann, unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben, auch zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. des Ehrenamtes im Gilwell St. Ludger führen.

11 MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG

Die Seminare, die in der Verantwortung des Gilwell St. Ludger in unserer Einrichtung durchgeführt werden, fußen auf den „Grundlagen der pädagogischen Arbeit“, die die Mitgliederversammlung beschlossen hat. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sollen demnach in allen unseren Angeboten bei der Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden und das Zusammensein in der Gemeinschaft erfahren. Sie sollen lernen, diese bewusst mitzugestalten und für sich und andere Verantwortung zu übernehmen.

Vor diesem Hintergrund sind alle Seminare, die der Gilwell St. Ludger anbietet, Maßnahmen zur Stärkung der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, die den Gilwell besuchen. In den unterschiedlichen Kurskonzepten wird mit verschiedenen Schwerpunkten und einer altersgerechten Umsetzung daran gearbeitet, die Entwicklung sozialer Kompetenzen und die Reflexionsfähigkeit zu fördern, die eigene Emotionalität und eine vielschichtige Ausdrucksfähigkeit zu unterstützen sowie die Ausbildung von Kritik- und Konfliktfähigkeit zu vertiefen. Auch die Hilfe, ein bewusstes Leben aus dem (christlichen) Glauben heraus zu führen, ist für uns ein Baustein, der zu einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung und -stärkung dazu gehört.

Die Sensibilität für einen grenzachtsamen Umgang untereinander und in der Gruppe wird durch die Prozess- und Teilnehmendenorientierung in der Seminararbeit gefördert. Die eigene Sexualität stellt ein natürliches Thema der Lebenswelt von Jugendlichen dar. Die Honorarkräfte werden darin sensibilisiert, ein ganzheitliches Verständnis von Sexualität, sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, einen verantwortungsvollen Umgang mit Sexualität, sowie die Sprachfähigkeit in Bezug auf die eigenen Bedürfnisse und den eigenen Körper zu fördern.

Bleibende Aufgabe im Gilwell ist es zum einen, die Seminarkonzepte immer wieder an den pädagogischen Zielen zu messen, mit Blick auf die gesellschaftliche Situation weiterzuentwickeln und neu auszurichten, zum anderen aber auch sicherzustellen, dass möglichst unterschiedliche Zielgruppen mit den einzelnen Konzepten angesprochen werden. Nur so kann vermieden werden, dass die Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu einseitig gesehen wird und bestimmte Ziel- bzw. Altersgruppen aus dem Blick geraten.

12 BESCHWERDEWEGE

In der Jugendbildungsstätte Gilwell Sankt Ludger werden allen Beteiligten Möglichkeiten zur Rückmeldung, insbesondere der Beschwerde geboten. Es gibt differenzierte Beschwerdestellen für folgende Zielgruppen:

- Mitarbeitende und Helfende
- Kinder und Jugendliche
- Gäste
- Eltern

Alle Beteiligten haben die Möglichkeit, Kritik, Anmerkungen und Beobachtungen auf folgende Arten zurückzumelden, insbesondere sich zu beschweren:

- persönlich, mündlich
- telefonisch, bei explizit benannten Personen und Ombudspersonen.
- schriftlich, an explizit ausgewiesenen Stellen vor Ort während der Veranstaltung (Reflexionsbögen, Qualitätsmanagement-Rückmeldebögen, Is-was-Boxen, Freud-und-Leid-Boxen, etc., ...)
- schriftlich, an explizit ausgewiesenen Stellen in digitaler Form während und nach der Veranstaltung

12.1 Beschwerdestellen für Gäste

Die jeweiligen Namen und Kontaktadressen der Personen finden sich im Anhang und auf der Homepage (s. Anhang A).

- Jeweilige **Referent*innen vor Ort** (persönlich oder schriftlich)
- **Pädagogische Leitung**
- **Bildungsreferent*in/Präventionsfachkraft**
- **Geschäftsführer*in**
- **Ombudspersonen**
- **Schriftlich:** Briefkasten vor dem Büro
- **Digital per Email:** info@gilwell-st-ludger.de

12.2 Beschwerdestellen für Eltern

- **Pädagogische Leitung**
- **Geschäftsführer*in**
- **Email:** info@gilwell-st-ludger.de

12.3 Beschwerdestellen für Mitarbeitende

- **Pädagogische Leitung**
- **Bildungsreferentin/Präventionsfachkraft**

Die Honorarkräfte haben im Notfall die Möglichkeit die Hauptamtlichen über den einrichtungsinernen Messenger auf ihrem Privathandy zu erreichen.

- **Geschäftsführer*in**
- **Ombudspersonen**

12.4 Beschwerdestellen für Kinder und Jugendliche

- Jeweilige **Referent*innen** vor Ort (persönlich oder schriftlich)
- **Pädagogische Leitung**
- **Bildungsreferent*in/Präventionsfachkraft**
- **Schriftlich:** Briefkasten vor dem Büro
- **Ombudspersonen**
- **Email:** info@gilwell-st-ludger.de

Grundsätzlich wird jede Beschwerde achtsam und verbindlich bearbeitet. Das bedeutet, dass jede Person eine eindeutige Rückmeldung bei Aufnahme der Beschwerde und eine eindeutige Rückmeldung zum Umgang mit der Beschwerde erhält.

Rückmeldungen und Beschwerden, die im Zusammenhang mit einer Vermutung eines Vorfalls von grenzverletzendem Umgang, Gewalt oder sexualisierter Gewalt stehen oder mit einer Offenbarung eines Vorfalls von grenzverletzendem Umgang, Gewalt oder sexualisierter Gewalt stehen setzen unverzüglich den Handlungsleitfaden in Kraft.

13 EVALUATION

Das Institutionelle Schutzkonzept wird jährlich im Rahmen des Management Reviews des Qualitätsmanagements durch die Überprüfung festgelegter Qualitätsziele evaluiert. Eine Überarbeitung findet regelmäßig im Rhythmus von fünf Jahren statt. Eine Arbeitsgruppe aus interessierten Personen rund um die verantwortliche Leitung und die Präventionsfachkraft erarbeitet gemeinsam notwendige Änderungen und setzt sie um. In einer gemeinsamen Veranstaltung für alle Mitarbeitenden wird in diesem Zuge über Neuerungen informiert und das Thema Prävention wachgehalten.

14 SCHLUSSWORT

Maßgeblich beteiligt an der Entwicklung dieses institutionellen Schutzkonzepts war eine Arbeitsgruppe, die sich aus pädagogischen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Honorarkräften zusammensetzte. Die Vielfalt der in der Arbeitsgruppe befindlichen Menschen und deren großes Interesse daran, für unsere Einrichtung vorzudenken und zu arbeiten haben dazu beigetragen, dass wir diesen Meilenstein im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt für unsere Einrichtung veröffentlichen konnten. Ihnen gilt unser besonderer Dank.

Als Träger dieser Einrichtung sind wir froh und dankbar, dass so viele Menschen so engagiert daran mitgearbeitet haben – nicht zuletzt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen.

Wir hoffen und sind uns sicher dazu beitragen zu können, dass es allen Menschen in unserer Jugendbildungsstätte gut geht und dass der Gilwell ein Ort ist, an dem Kinder, Jugendliche & Erwachsene vor jeglicher Form von Gewalt sicher und geschützt sind.

In Kraft gesetzt durch den Vorstand des Gilwell e.V. in Haltern am See am 26.03.2023

15 ANHANG

ANHANG A: Übersicht Kontaktstellen

ANHANG B: Handlungsleitfaden mit Kontaktstellen

Du brauchst ein offenes Ohr?



Vertrauenspersonen mit offenem Ohr

Tobias Kirchner: 02364 938951
Ute Schneider: 02364 938951

Hinterlasse eine Nachricht & deine Nummer und sie melden sich innerhalb von 48 Stunden bei dir. Sie kennen den Gilwell, arbeiten aber nicht hier.



Hören zu und können vermitteln

Jugendbildungsstätte

Pädagogischer Leiter

Matthias Hirt: 02364 / 9389-21
m.hirt@gilwell-st-ludger.de

Bildungsreferentin/Präventionsfachkraft

Johanna Gadermann: 02364 / 9389-20
j.gadermann@gilwell-st-ludger.de



Alle Mitarbeitenden und Referent:innen sind IMMER ansprechbar

Caritas

Beratungszentrum Beratung gegen sexualisierte Gewalt

Ansprechpartnerin:
Rebecca Mückenheim
Tel.: 02365 2963 414
r.mueckenheim@caritas-marl.de
www.caritas-marl.de

Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch

www.hilfe-portal-missbrauch.de



Für Betroffene

Nummer gegen Kummer

Tel.: 0800 – 116 111
www.nummergegenkummer.de

Ihr könnt hier montags bis samstags von 14.00 – 20.00 Uhr kostenlos und anonym anrufen.



**Beispiel
Film**



Für Kinder & Jugendliche

Telefonseelsorge

Tel.: 0800 1 11 01 11 oder 0800 1 11 02 22
www.telefonseelsorge.de
24 Stunden täglich
kostenlos und anonym



Immer erreichbar

Du suchst Hilfe oder Rat?

Interventionsbeauftragte des Bistums Münster

Eva-Maria Kapteina:
Tel.: 0251 495 6967
kapteina@bistum-muenster.de

Stephan Baumers:
Tel.: 0251 495 6029
baumers@bistum-muenster.de



**Bei Verdachtsfällen gegen
Mitarbeitende des Hauses-
Können beraten und vermitteln**

Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch

Hilfe-Telefon: 0800 22 55 530
Telefonzeiten:
Mo, Mi, Fr.: 9.00 - 14.00 Uhr
Di + Do: 15.00 - 20.00 Uhr
www.hilfe-portal-missbrauch.de

Online-Beratung per Mail
oder Videochat:
www.hilfe-telefon-missbrauch.online

Alle Angebote kostenfrei & anonym

**Beratung für alle &
Beratungsstellenfinder**



Elterntelefon

0800 111 05 50
www.elterntelefon.info

Erreichbar:

Mo - Fr: 9:00 - 17:00 Uhr

Di + Do: bis 19:00 Uhr



**Für Eltern und
Begleitpersonen**

Jugendamt Haltern

02364 933 252
jugendamt@haltern.de
Rathaus Dr.-Conrads-Straße 1
45721 Haltern am See



Beratung für alle

HANDLUNGSLEITFADEN FÜR KRISENSITUATIONEN IM KONTEXT (SEXUALISierter) GEWALT

Wenn sich jemand euch anvertraut, weil er/sie (sexualisierte) Gewalt erfahren hat, (sexuellen) Missbrauch beobachtet hat oder ihr den Verdacht habt, dass jemand ein/e Täter*in ist, sind die folgenden Schritte zu beachten:

1. Genau **beobachten** und Gespräch, Fakten und Situation **dokumentieren!**

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang

2. Sich mit **der Person des Vertrauens** besprechen, insofern sie nicht selbst betroffen ist und die Situation einschätzen.

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen

3. Unbedingt Kontakt mit der **Pädagogischen Leitung** oder dem/der **Bildungsreferent*in/Präventionsfachkraft** aufnehmen.

Matthias Hirt (Pädagogische Leitung):

02364 / 9389 21

Johanna Gadermann (Präventionsfachkraft):

02364 / 9389 20

André Fauler (Geschäftsführung):

02364 / 9389 22

Bezieht sich der Verdacht auf eine der Personen, die als Hilfskontakte angegeben sind, eine Situation im Gilwell oder möchtest du mit jemandem sprechen, der/die den Gilwell kennt, aber hier nicht arbeitet, kann auch der Rat einer der beiden **Ombudspersonen** zu Rate gezogen werden.

Tobias Kirchner: 02364 938951

Ute Schneider: 02364 938951

(hinterlasse eine Nachricht und deine Nummer und sie melden sich innerhalb von 48 Stunden bei dir!)

Verantwortlich vom Vorstand ist Hendrik Werbick:

h.werbick@gilwell-st-ludger.de

Keine Konfrontation/eigene Befragung des vermutlichen Täters oder der Täterin!

Sie/Er könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen (Verdunklungsgefahr).

Keine Information oder Hinweise an den/die potentielle/n Täter*in!

Zunächst **keine Konfrontation der Eltern** des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht!

Alle weiteren Schritte werden durch die unter 3. angesprochenen Personen eingeleitet!

Die nächsten Punkte geben lediglich einen Überblick, wie diese aussehen können.

4. Einbezug der Personensorgeberechtigten (Lehrkraft/Gruppenleitung/Eltern). Alle weiteren Maßnahmen werden mit diesen abgesprochen.



5. Bei einer begründeten Vermutung sollte mit einer **anerkannten Fachberatungsstelle** Kontakt aufgenommen werden. Diese unterstützt beim weiteren Vorgehen.



6. Gegebenenfalls werden dann in Kooperation mit den evtl. zuvor hinzugezogenen Fachkräften eine **Rechtsberatung, das Jugendamt, und/oder die Polizei** eingeschaltet. Alle weiteren Schritte sollten nur in enger Absprache mit den Fachkräften und den eingeschalteten Behörden vorgenommen werden!

Nach Absprache mit den Fachkräften, muss eine begründete Vermutung gegen eine/n Mitarbeitende*n der/m Interventionsbeauftragten des Bistums mitgeteilt werden:

Bischöfliches Generalvikariat Münster, Interventionsbeauftragte

Stephan Baumers: Tel.: 0251 495-6029, Email: baumers@bistum-muenster.de

Eva-Maria Kapteina: Tel.: 0251 495-6967, Email: kapteina@bistum-muenster.de



7. Was brauchen die Betroffenen (Mitarbeitenden/ Leitung/Referenten*innen) an **weiteren Hilfen/ Unterstützung?**

Mitarbeitendenschutz bei noch unbestätigtem Verdacht: Verschwiegenheit wahren.

Wenn Mitarbeitende des Gilwells im Verdacht sind, muss der **Vorstand** entscheiden, wie diese Person vorerst und evtl. später, bei einem bestätigten Verdacht, offiziell von der Arbeit ausgeschlossen werden kann.

Bei bestätigtem Verdacht:

- wie alle sonstigen **Mitarbeitenden des Gilwells in Kenntnis gesetzt werden,**
- wie mit der **Öffentlichkeit** (Presseanfragen etc.) umgegangen wird.

Platz für eigene Notizen



