



Institutionelles Schutzkonzept

DPSG Stamm St. Meinolf

Stand: 03/2026

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Kapitel: Risikoanalyse	4
Kapitel: Verhaltenskodex	9
Kapitel: Personal/ Persönliche Eignung	10
Kapitel: Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärung	14
Kapitel: Aus- und Fortbildung / Präventionsschulungen	17
Kapitel: Beschwerdewege	19
Kapitel: Interventionsverfahren / Handlungsleitfäden	21
Kapitel: Maßnahmen zur Stärkung	29
Kapitel: Schutz und Privatsphäre	30
Kapitel: Alkohol	31
Kapitel: Qualitätsmanagement	32
Kapitel: Präventionsfachkraft	35
Schlussbestimmungen	35
Anhang	36

Vorwort

Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

DIE GRUNDLAGE UNSERES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES

Das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept des DPSG Stammes St. Meinolf wurde nach den Regelungen und Forderungen der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (kurz: Präventionsordnung – Prävo)“¹ i.V.m. den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen² erstellt.

Es beschreibt all die systematischen Bemühungen unseres Stammes, die verschiedenen Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt in einem Gesamtkonzept zusammenzuführen und sie miteinander in Beziehung zu bringen.

UNSERE GRUNDÜBERZEUGUNG

Wir in unserem Stamm DPSG St. Meinolf sind Untergliederung der DPSG im Diözesanverband Paderborn. Während unserer Stammesaktivität finden regelmäßig Gruppenstunden sowie Lager und Fahrten statt. Als Kinder- und Jugendverband ist die Förderung junger Menschen zentrales Ziel unseres Handelns. Dabei ist es stets unser Anliegen, Orte und Möglichkeiten zu schaffen, in denen sich Kinder und Jugendliche ausprobieren können. Wir verstehen diese Orte und Möglichkeiten als Schutzräume, die frei von gesellschaftlichen Ansprüchen, voreiligen Bewertungen und jeglicher Art von Gewalt sind. Nur so können sie der Stärkung eigener Fähigkeiten dienen und die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit unterstützen. An dieser Stelle sind Alle gefragt, die entsprechenden Rahmenbedingungen herzustellen. Nur mit offenen Augen und Ohren, mit Sensibilität, Wissen und Reflexion können wir eine „Kultur der Achtsamkeit“ etablieren.

Aus unserem christlichen Grundverständnis und unserer Verbandsordnung³ heraus übernehmen wir Pfadfinder*innen stets Verantwortung gegenüber Anderen, uns selbst und Gott und handeln jederzeit respektvoll, hilfsbereit und achtsam.

Auch der Verantwortung unser Stammesleben zu einem Ort werden zu lassen, an dem sich alle unsere Mitglieder*innen und insbesondere unsere Kinder und Jugendlichen wohl und sicher fühlen können, kommen wir aus unserer Grundüberzeugung gerne nach.

Daher dient das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als Basis für die Haltung, die in unserem Stamm gelebt wird. Die in ihm getroffenen Vereinbarungen geben uns Sicherheit und Orientierung in unserem Handeln. Sie unterstützen uns den Schutz Aller bestmöglich zu gewährleisten.

¹ Vgl. <https://www.erzbistum-paderborn.de/wp-content/uploads/sites/2/Pra%CC%88vO-2014-Endfassung.pdf> (Stand 26.01.2021)

² Vgl. <https://wir-erzbistum-paderborn.de/wp-content/uploads/sites/3/Ausf%C3%BChrungsbestimmungen-Pr%C3%A4vO-2014-Endfassung.pdf> (Stand 26.01.2021)

³ Vgl. https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Konzepte_Papiere/Ordnung_2020.pdf (Stand 26.01.2021)

Dabei lassen wir uns von dem Gesetz der Pfadfinder*innen⁴ und deren Leitbild gegen sexualisierte Gewalt⁵ leiten.

Um die wichtigsten Grundsätze stets präsent zu haben, ist dieses Leitbild dem Anhang unseres Schutzkonzeptes beigefügt.

PRÄVENTION ALS GEMEINSCHAFTSAUFGABE

Damit wir im gemeinsamen Miteinander eine achtsame und grenzwahrende Kultur entwickeln und leben können, ist es wichtig, alle Kinder, Jugendlichen, Leitenden und weitere Mitglieder*innen unseres Stammes an der Entwicklung der Schutzprozesse zu beteiligen. Denn die Umsetzung unserer Präventionsmaßnahmen kann nur gelingen, wenn sie von Allen getragen wird.

Hauptverantwortlich für die Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes waren:

Kerstin Holzbeck
Eva Knust
Marion John

Zu Beginn der Erstellung dieses Schutzkonzeptes waren Anna Manegold (Mitglied der Leitungsrunde), Kerstin Holzbeck (ehem. StaVo) Ralf Stemmer (ehem. StaVo) und Joachim Roß (ehem. Elternvertreter) beteiligt. Sie haben auch die Risikoanalyse mit den einzelnen Stufen durchgeführt. Die Auswertung der Risikoanalysen sowie die Anpassung des Schutzkonzeptes wurde von Kerstin Holzbeck (StaVo bis 2024) und Eva Knust (StaVo seit 2024) erarbeitet. Als Präventionsfachkraft ist Marion John seit 2025 ebenfalls an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt und möchte besonders dabei unterstützen, dieses institutionelle Schutzkonzept an die Leitungsrunde sowie an die Stufen altersgerecht heranzutragen und somit wichtige Schritte zur Implementierung und Umsetzung des Schutzkonzeptes zu leisten.

ANWENDUNG UNSERES SCHUTZKONZEPTES

Unser Institutionelles Schutzkonzept richtet sich an alle Mitarbeitenden unseres Stammes, d.h. an alle in und für unsere Ortsgruppe ehrenamtlich Aktiven und ist verbindlich gültig.

Das Schutzkonzept findet Anwendung ab:

03/2026

⁴ Vgl. <https://dpsg.de/de/ueber-uns/satzung-ordnung-konzepte/pfadfinder-gesetz.html> (Stand 26.01.2021)

⁵ Vgl. https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Leitbild_SG.pdf (Stand 26.01.2021)

Kapitel: Risikoanalyse

EINE KRITISCHE BESTANDSAUFNAHME UNSERES STAMMESLEBENS

Um unseren Verband zu einem sichereren Ort für die uns anvertrauten jungen Menschen zu machen, ist es notwendig, sich mit den Rahmenbedingungen und Dynamiken auseinanderzusetzen, die für Grenzverletzungen und Übergriffe innerhalb unserer Strukturen begünstigend sein können.

So haben wir die Risikoanalyse als ein Instrument genutzt, um uns über Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in unserem Stamm bewusst zu werden.

Im Sinne einer Bestandsaufnahme wurden dabei zunächst personelle, bauliche und strukturelle Voraussetzungen in Gruppenstunden und Lagersituationen sowie das allgemeine Miteinander begutachtet und diese hinsichtlich ihrer Schutz- bzw. Risikofaktoren bewertet. Dabei wurde kritisch reflektiert, an welche Stellen unsere Bedingungen und Abläufe schützende Elemente beinhalten und an welchen Stellen in der alltäglichen Arbeit oder unseren Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die das Überschreiten von individuellen Grenzen und die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

DAS SIND WIR

Unser Stamm St. Meinolf wurde 1950 gegründet. Wir sind mit über 140 Mitglieder*innen ein recht großer Stamm. Wir treffen uns in den Gruppenstunden für Biber, Wölflinge, Jungpfadfinder, Pfadfinder und Rover. Darüber hinaus gibt es Treffen der Leitungsrunde, von Arbeitskreisen sowie des Vorstandes. Die Gruppenstunden finden in den Jugendräumen St. Elisabeth statt. Des Weiteren bieten wir Sommerlager, Stufenaktionen, Stammesaktionen sowie Leitungsrundenaktionen an.

Unser Stamm hat keinen eigenen Rechtsträger.

Unser Stammesvorstand besteht aus maximal fünf Mitglieder*innen.
In unserem Stamm sind das aktuell:

Vorsitzender: Jonas Siemen

Vorsitzende: Luana Werny

Vorsitzende: Barbara Kempkes

Kuratin: Eva Knust

Sprechen wir in diesem Konzept von ehrenamtlich Mitarbeitenden, so sind damit folgende in unserem Stamm tätigen erwachsenen Ehrenamtlichen gemeint: Leitungen, Materialwarte, Nami-Administrator*innen, Kassenwarte und freie Mitarbeiter*innen.

Helfende sind erwachsene Ehrenamtliche, die nicht regelmäßig, sondern nur punktuell auf Veranstaltungen tätig sind. Ggf. arbeiten sie im Vorhinein, zur Vorbereitung der Veranstaltung und zeitlich begrenzt in einem Gremium mit.

Dies sind bei uns: Helfende bei Stammesaktivitäten (z.B. Küchenteam, etc.), Fördervereinsmitglieder*innen, Elternvertreter*innen und Kassenprüfende.

LEITUNGSRUNDEN, GRUPPENSTUNDEN UND LAGER ALS SICHERE ORTE

Um mit unserer Risikoanalyse möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen und die Eindrücke Aller mit einfließen zu lassen fand ein Austausch darüber sowohl in Leitungsrunden als auch in Gruppenstunden statt.

Konkret wurde dabei mit folgenden Personen und Methoden gearbeitet: Wir haben Risikoanalysen mit allen Stufen und der Leitungsrunde im Rahmen von Gruppenstunden und während des Leitungsrunden-Wochenendes durchgeführt. Für die Durchführung der Risikoanalysen haben wir unterschiedliche Methoden angewandt. In der Leitungsrunde haben wir beispielsweise Methoden wie den Austausch mit Leitfragen, Schreibgespräche und moderierte Gesprächsrunden genutzt. Bei den Bibern bis zu den Juffis haben wir die Wimmelbild Methode und Leitfragen eingesetzt. Für die Pfadis und Rover kamen moderierte Gesprächsrunden mit Leitfragen zum Einsatz.

Eine Übersicht über mögliche Leitfragen zur Risikoanalyse befindet sich im Anhang.

UNSERE SCHUTZMAßNAHMEN

Die Reflexion unseres Stammeslebens zeigte uns, welche schon gut funktionierenden Strukturen und Umgangsweisen bei uns herrschen, mit denen sich unsere Mitglieder*innen wohl fühlen. Sie ermöglichte aber auch einen Blick darauf, an welchen Stellen sich Kinder, Jugendliche, Leitende und Eltern ggf. unsicher und unwohl fühlen und wo sie sich ein anderes Verhalten oder andere Umgangsformen wünschen.

Im Folgenden haben wir in einer Tabelle die wichtigsten Ergebnisse der Risikoanalyse dargestellt und konkrete Verbesserungen genannt, die wir im Sinne des Schutzes gegen Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt vornehmen werden. Die Risikoanalyse trug so zur Weiterentwicklung unserer Präventionsbemühungen bei. Ihre Ergebnisse wurden genutzt, um die Regelungen dieses Institutionellen Schutzkonzept zu formulieren.

Die ausführliche Verschriftlichung der Risikoanalysen sind im Anhang zu finden.

Zusammenfassung Risikoanalyse der Stufen:

Bestehende Probleme:	Lösungen:
Wohlfühlen:	
Schlechtes Klima innerhalb der Gruppen durch Lautstärke, Streit, ausgeschlossen werden,...	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeiten von transparenten Gruppenregeln und Konsequenzen • Eingreifen der Leitungen bei Regelbruch
Leitungen haben Einfluss auf das Klima in der Gruppe, wenn sie selbst schlechte Stimmung verbreiten.	<ul style="list-style-type: none"> • Leitungen sind sich dessen bewusst und versuchen ihr Verhalten dementsprechend zu regulieren
Geschwisterkinder werden bei Problemen der Geschwister zur Hilfe geholt, wodurch ihre eigenen Bedürfnisse/Wünsche zu kurz kommen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschwister werden, wenn möglich, nicht zur Hilfe geholt, wenn ihre Geschwister Hilfe brauchen.

Unklarer Übergang zwischen Rover und Leitungen führen dazu, dass auch Personen jenseits des Roveralters noch an Roveraktionen teilnehmen, wodurch sich manche Teilnehmenden nicht wohl fühlen.	<ul style="list-style-type: none"> • Roverstufe endet mit 18 Jahren, anschließend gibt es einen Roverpool für alle Rover von 18-21 Jahren. Nach dieser Zeit können sich Altrover als Leitungen engagieren oder auch zu den Stammtischen der Leitungsrunde kommen, um Kontakt zu halten. So soll eine klare Grenze zwischen Rovern und Leitungen entstehen.
Kennen von Leitenden und Ansprechpersonen:	
Je jünger die Teilnehmenden sind, desto weniger kennen sie Ansprechpersonen und Leitungen außerhalb ihrer Stufe.	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen von Ansprechpersonen und Leitungen insbesondere vor gemeinsamen Aktionen • Aushang zu Vertrauenspersonen/ Ansprechpersonen aushängen, um Transparenz zu schaffen
Umgang mit Foto- und Filmmaterial:	
Kein festgelegter Umgang mit privaten Fotos auf privaten Mobiltelefonen in einigen Stufen	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Fotos in der Gruppe thematisieren und Richtlinien festlegen
Achtung der Privatsphäre:	
Umgang mit vertraulichen Informationen teils nicht optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Leitungen bemühen sich um einen möglichst diskreten Umgang mit vertraulichen Informationen
Kontaktintensive Spiele wurden in der Vergangenheit als unangenehm empfunden	<ul style="list-style-type: none"> • Die Auswahl der Spiele erfolgt bedacht und in Absprache mit der Gruppe
Zelt als Rückzugsort ist nicht immer gegeben	<ul style="list-style-type: none"> • Schlafzelte werden auch tagsüber nicht für Programm genutzt • Klare Absprachen zur Zeltnutzung • Wenn möglich soll es in Zeltlagern eine Schutzjurte geben
Beschwerdesystem:	
Anonyme Möglichkeiten Beschwerden zu äußern gibt es nicht	<ul style="list-style-type: none"> • Einführen von einem Beschwerde- und Feedbackbriefkasten als anonyme Rückmeldemöglichkeit
Achtung persönlicher Grenzen:	
Nein sagen ist nicht immer möglich, teils wird man zu Dingen überredet.	<ul style="list-style-type: none"> • Räume schaffen „Nein“ zu sagen und dies immer akzeptieren
Mitbestimmung:	
Teils entscheiden die Leitungen überwiegend selbstständig was gespielt werden soll	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder werden in die Planung der Gruppenstunden mit eingebunden, dennoch ist auch Input der Leitungen zur abwechslungsreichen Gruppenstundengestaltung erwünscht

Zusammenfassung Risikoanalyse der Leitungsrunde:

Bestehende Probleme:	Lösungen:
Sprache:	
Schwierigkeiten im Umgang mit Jugendsprache	Sensibilität für jugendsprachliche Ausdrücke und deren Bedeutungen, sowie Auswirkungen auf andere. Regelmäßige Gespräche über die Bedeutung und Wirkung von Sprache und klare Regeln für respektvolle Kommunikation.
Anwendung von Ironie:	Vermeidung von Ironie in der Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen, um Missverständnisse zu vermeiden. Altersgerechte Erklärungen mit Begründungen für Handlungen sowie Regeln empfohlen.
Kommunikation innerhalb der Leitungsrunde von außen betrachtet teils ungewohnt freundschaftlich locker, manchmal etwas rüpelhaft, jedoch freundschaftlich geprägt und für alle aus der Gruppe so okay.	Offen dafür sein, dass Personen eine andere Grenze/Kommunikationsebene haben als man selbst, offene Gesprächskultur leben.
Regeln und erzieherische Maßnahmen	
Sanktionen sind nicht transparent	Regeln und Sanktionen bei Regelverstößen sollten mit der Gruppe besprochen werden. Schwierigkeit ist, dass Sanktionen situativ und zum Vergehen passen sollten. Es ist nicht möglich, für jeden möglichen Verstoß vorab eine Sanktion zu planen, dennoch kann offen mit den Kindern und Jugendlichen gesprochen werden, dass sie bei Fehlverhalten mit angemessenen Sanktionen rechnen müssen.
Sanktionen haben nicht immer einen Bezug zum Vergehen (z.B. Strafdienste)	Sanktionen werden nicht im Affekt getroffen, sondern in Ruhe im Leitungsteam besprochen. Den Kindern muss der Zusammenhang ihres Vergehens mit der Sanktion klargemacht werden.
Körperkontakt/Nähe und Distanz:	
Im Stamm teilen viele ein sehr freundschaftlich/familiäres Verhältnis, wodurch der Stamm eher körpernah/kuschelig ist.	<p>Offene Gesprächskultur: Förderung einer offenen und transparenten Gesprächskultur, in der Bedenken und Grenzüberschreitungen leicht angesprochen werden können.</p> <p>Reflexion und Feedback: Nach körpernahen Aktivitäten Reflexionsrunden durchführen, um das Erlebte zu besprechen und eventuelle Unwohlgefühle zu adressieren.</p> <p>Vorbildfunktion: Leitende sollten als Vorbilder agieren und bewusst auf ihre eigenen Handlungen und den Umgang mit Körperkontakt achten.</p>

	Situations- und absichtsbezogene Beobachtung des Körperkontaktes/ Körpersprache deuten und bei unangemessenem Verhalten einschreiten.
Fehlende explizite Regelungen über den Umgang mit Nähe und Distanz. Da die Grenzen individuell und situativ sind, ist das Festhalten von allgemeinen Regeln schwierig.	Einführung eines anonymen Briefkastens für Feedback, damit alle Beteiligten ihre Sorgen und Beobachtungen sicher und anonym mitteilen können.
Krisenmanagement:	
Ansprechpersonen aus dem Stamm nicht immer bekannt	Ansprechpersonen werden festgelegt und bekannt gemacht. Dieses kann über Plakate in den Gruppenräumen erfolgen.
Ansprechpersonen/Beratungsstellen, etc. außerhalb des Stammes sind nicht bekannt	Ebenfalls Veröffentlichung von Kontaktinformationen von städtischen Beratungsstellen/Jugendamt sowie Ansprechpersonen aus dem Diözesanbüro.

Kapitel: Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des DPSG Stammes St. Meinolf

DAS PFADFINDERGESETZ ALS UNSERE VERHALTENSMAXIME

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

So begegnen wir allen Menschen mit Respekt und haben alle Pfadfinderinnen und Pfadfinder als Geschwister. Wir sind höflich, helfen dort, wo es nötig ist und gehen zuversichtlich und mit wachen Augen durch die Welt.⁶

Wir möchten diese schon von unserem Gründer Lord Robert Baden-Powell beschriebenen Verhaltensmaxime als Grundhaltung für all unser Handeln begreifen und damit eine „Kultur der Achtsamkeit“ leben. Weiterhin dient uns die o.g. Ordnung der DPSG als Grundlage unserer Haltung und der Gestaltung unseres Miteinanders.

NUTZUNG DES VERHALTENSKODEX

Der vorliegende Verhaltenskodex soll allen Mitglieder*innen unseres Stammes als Unterstützung und Orientierung im Stammesleben dienen. Anhand der dort beschriebenen Maßgaben können wir unser Handeln und unsere Entscheidungen immer wieder ausrichten und reflektieren. Die dort beschriebenen Verhaltensweisen und Regelungen sind auf der Grundlage der Wünsche und Erwartungen Aller in unserem Stamm entstanden und verfolgen das Ziel, dass es uns Allen jederzeit gut geht.

Der Verhaltenskodex wird allen ehrenamtlich Tätigen in unserem Stamm (Leitende, Vorstand, Helfende, etc.) ausgehändigt und bedarf einmalig ihrer aner kennenden Unterzeichnung. Bei Veränderung des Verhaltenskodex muss dieser von jeder leitenden oder helfenden Person neu unterzeichnet werden.

Verantwortlich ist der Stammesvorstand, der diese Aufgabe an eine benannte Person delegieren kann.

Aktuell ist Eva Knust aus dem Stammesvorstand zuständig und kümmert sich darum, dass alle Leitungen den Verhaltenskodex mit ihrer Unterschrift anerkannt haben. Die Anerkennungen werden im abschließbaren Vorstandschrank in den Gruppenräumen archiviert.

Der Verhaltenskodex wurde von einem Arbeitskreis aus Mitglieder*innen des Stammes entwickelt und vorgeschrieben. Anschließend wurde der Kodex mit der gesamte Leitungsrunde diskutiert und geändert und angepasst.

UNSER VERHALTENSKODEX

Unser Verhaltenskodex ist dem Anhang zu entnehmen.

⁶ Vgl. <https://dpsg.de/de/ueber-uns/satzung-ordnung-konzepte/pfadfinder-gesetz.html> (Stand 26.01.2021)

Kapitel: Personal/ Persönliche Eignung

FACHLICHE UND PERSÖNLICHE EIGNUNG

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

Dies stellen wir bereits bei der Auswahl von ehrenamtlich Mitarbeitenden (wie z.B. unseren Gruppenleitenden, Helfenden, etc.) sicher. Auch die Ausbildung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist uns ein Anliegen.

TÄTIGKEITSBEREICHE

Wie oben beschrieben unterscheiden sich die Einsatzbereiche und -zeiträume unserer Mitarbeitenden. Daher sind die jeweils getroffenen Vereinbarungen im Folgenden differenziert dargestellt:

EINSATZ VON REGELMÄßIG EHRENAMTLICH TÄTIGEN

Verantwortlichkeit für den Einsatz von regelmäßig ehrenamtlich Tätigen:

Der Stammesvorstand trägt die Gesamtverantwortung für die im Folgenden dargestellten Verfahrenswege. Es besteht die Möglichkeit, die Aufgaben an eine benannte Person des Stammes zu delegieren.

Es gelten folgende allgemeine Regelungen:

- Zumeist sind Ehrenamtliche, die sich im Stamm engagieren möchten bereits im Vorfeld bekannt. In der Regel sind es ihre Fähigkeiten und das Wissen um ihre Person, die sie für die Aufgabe in Betracht kommen lassen (z.B. ehemalige Gruppenkinder, Eltern, etc.).
- Auch gibt es unbekannte Personen, die sich für eine Mitarbeit im Stamm interessieren.
- Daher erfolgt stets ein Erstgespräch, um einen guten Einstieg zu ermöglichen und eine gegenseitige Erwartungskklärung vorzunehmen
- Auch das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt sowie die institutionell verankerten Präventionsmaßnahmen und die damit einhergehenden Pflichten, Voraussetzungen und Formalitäten werden hierbei mit den Interessierten thematisiert.
- Die Ehrenamtlichen werden vom Stammesvorstand berufen bzw. benannt⁷

⁷ Vgl. Ziffer 28 und 30 DPSG Satzung der Stammesebene

Es gelten folgende empfohlene Regelungen im Rahmen der Woodbadge-Ausbildung:

- Die Leitenden sind bereit sich gemäß dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept⁸ der DPSG aus- und fortbilden zu lassen
- Der Einstieg 1: Mit dem Stammesvorstand klären neue Leitende Motivation und Erwartungen. Vermittelt werden neben dem Aus- und Weiterbildungskonzept der DPSG auch Grundlagen zum Leiten.
- Einstieg 2: Neue Leitende werden in die Lage versetzt, eine Gruppenstunde im Leitungsteam vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Es geht zudem um Basics wie altersgerechte Spiele, Kindermitbestimmung, Elternarbeit und Reflexion.
- Praxisbegleitung: Im ersten Jahr werden neue Leitende durch erfahrene Leitende begleitet.
- Modulausbildung: Hier können sich Leitende in ihrer Funktion qualifizieren, in dem sie sich mit sich selbst, den Lebenswelten der Kinder und Jugendlichen sowie spezifischen Sachthemen auseinandersetzen. Die Prävention und Intervention (sexualisierter) Gewalt (Präventionsschulung „Kinder schützen“) ist fester Baustein der Ausbildung.
- Woodbadge-Kurs: In einem gruppendynamischen Kurs auf Grundlage der Projektmethode mit anschließender Reflexion können Leitende ihre Woodbadge-Ausbildung abschließen
- Weitere Fort- und Weiterbildungsangebote sind möglich

Es gelten folgende verpflichtende Regelungen im Rahmen der Präventionsvorgaben:

- Für alle ehrenamtlich Engagierten gilt gleichermaßen die Vorlage und anerkennende Unterzeichnung der benötigten Präventionsdokumente.
 - Kopie des gültigen Nachweises über die Teilnahme an einer Präventionsschulung,
 - Selbstverpflichtungserklärung bzw. unterschriebener Verhaltenskodex,
 - erweitertes Führungszeugnis (je nach Art, Intensität und Dauer des Einsatzes)
- Die Anerkennung des Verhaltenskodex wird nach Zuständigkeit des Vorstands bzw. der verantwortlichen Leitungen veranlasst und zum Anlass genommen, um über Kultur, Traditionen und Umgangsformen miteinander ins Gespräch zu kommen.
- Die Vorlage der Nachweise wird unter Vorgabe der Datenschutzbestimmungen dokumentiert und regelmäßig in den erforderlichen Fristen aufgefrischt.

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

Die Regeln werden in unserem Stamm wie folgt umgesetzt:

Zuständig für neue Leitungen ist aktuell Jonas Siemen aus dem Stammesvorstand. Wenn eine Stufenteam eine neue Schnupperleitung gewinnen konnte, wird die Info durch das Stufenteam an den StaVo weitergegeben, Bei einem Erstgespräch während oder nach der Schnupperzeit wird unter Beachtung der oben genannten Regelungen gegenseitige Erwartungen geklärt. Auch mit dem zukünftigen Leitungsteam wird gesprochen.

Ein Leitfaden/ eine Vorlage zur Dokumentation des Erstgespräches ist im Anhang enthalten.

⁸https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Ausbildung/20150827_Gesamtverbandliches%20Ausbildungskonzept_Module.pdf (Stand 21.01.2021)

Die Leitungen sind dafür verantwortlich, ihre Ausbildungsnachweise aufzubewahren und ggf. vorzuweisen.

Sämtliche Präventionsdokumente (Nachweis Präventionsschulung, erweitertes Führungszeugnis, unterschriebener Verhaltenskodex) werden von Eva Knust aus dem Stammesvorstand gelistet und eingefordert. Die Überprüfung kann von allen Vorstandmitglieder*innen übernommen werden.

EINSATZ VON PERSONEN IM STAMMESVORSTAND

Verantwortlichkeit für den Einsatz von Vorstandsmitglieder*innen:

Die Initiierung und Überprüfung der persönlichen Eignung sowie der Vorlage benötigter Dokumente obliegt dem Vorstand selbst. Jedes Mitglied des Vorstandes ist laut Satzung einzel- und alleinvertretungsberechtigt.⁹ Insbesondere für die Beantragung, Vorlage, Einsichtnahme und Aufbewahrung der Präventionsdokumente empfiehlt es sich aber dringend eine Person des Vertrauens zu beauftragen oder dies, nach Absprache, in die Hände der nächsthöheren Verbandsebenen zu geben.

Es gelten folgende allgemeine Regelungen:

- Die Mitglieder*innen des Stammesvorstandes werden nach einer persönlichen Vorstellung und wenn gewünscht einer Personaldebatte durch die Stammesversammlung in ihr Amt gewählt.¹⁰ Dabei wird die persönliche Eignung auch auf die Haltung zum Thema Kinderschutz überprüft.
- Die Beantragung, Vorlage und Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse sowie die Aufbewahrung der Dokumentationsunterlagen erfolgen durch einen Mitvorstand.
- Ebenso fordert die oben genannten Person die Anerkennung des Verhaltenskodex sowie ggf. der Selbstauskunftserklärung an, verweist auf die Teilnahme an der Präventionsschulung inkl. Trägerinformation und hält die Dokumente zur Wahrung der erneuten Vorlagefrist und fristgerechten Erinnerung nach.

⁹ Ziffer 26 der DPSG Satzung der Stammesebene

¹⁰ Ziffer 21 der DPSG Satzung der Stammesebene

EINSATZ VON HELFENDEN AUF VERANSTALTUNGEN**Verantwortlichkeit für den Einsatz von helfenden Personen:**

Die Gesamtverantwortung liegt beim Stammesvorstand. Die operative Umsetzung wird an die jeweilige Leitung der Veranstaltung delegiert.

Es gelten folgende allgemeine Regelungen:

- Helfende werden von Ehrenamtlichen, in Absprache mit dem Stammesvorstand, angesprochen und ausgewählt
- Während und nach der Veranstaltung wird mit den Helfenden reflektiert und Feedback gegeben bzw. eingeholt
- Auch für Helfende, die bei Veranstaltungen mit Übernachtung im Kontext mit Minderjährigen aktiv sind, gelten gleichermaßen die Vorlage und anerkennende Unterzeichnung der benötigten Präventionsdokumente. Darauf sind die helfenden Personen frühzeitig hinzuweisen.
 - Kopie des gültigen Nachweises über die Teilnahme an einer Präventionsschulung,
 - Selbstverpflichtungserklärung bzw. unterschriebener Verhaltenskodex,
 - erweitertes Führungszeugnis (je nach Art, Intensität und Dauer des Einsatzes)
- Die Selbstverpflichtungserklärung bzw. der Verhaltenskodex werden ihnen mit der Bitte um Unterschrift und Rückantwort vor der Veranstaltung ausgehändigt.
- Sollte ein kurzfristiger Einsatz dies nicht zulassen erfolgt die Besprechung und Unterschrift des Dokumentes vor Ort.
 - Zuständig ist auch hier die Leitung der Veranstaltung.

Kapitel: Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnis

RECHTLICHE GRUNDLAGEN FÜR DIE VORLAGE ERWEITERTER FÜHRUNGSZEUGNISSE

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

Damit kommen wir dem staatlichen (Bundeskinderschutzgesetz) und kirchlichen (Präventionsordnung) Gesetzesanspruch nach und stellen sicher, dass auch ehrenamtlich Tätige ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Ausschlaggebend hierfür sind die Vereinbarungen nach § 72a SGB VIII¹¹, die das jeweils zuständige Jugendamt mit den Trägern der DPSG schließt.

Wir als Stamm St. Meinolf haben Vereinbarung mit einem Jugendamt geschlossen. Das Dokument hierzu ist dem Anhang zu entnehmen.

VERFAHREN ZUR VORLAGE EINES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES

Ausschlaggebend für die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sind immer die Art, Dauer und Intensität eines Kontaktes zu minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Personen.

Mithilfe eines Prüfschemas kann die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses eingeschätzt werden.

Eine Vorlage eines Muster-Prüfschemas ist dem Schutzkonzept angehangen.

Für uns ausschlaggebende Kriterien einer Vorlage sind dabei vor allem

1. ein regelmäßiger und/oder intensiver erzieherischer und betreuender Umgang mit Minderjährigen (z.B. in Gruppenstunden, Ferienlagern, bei Aktionen, etc.) sowie
2. die Mitwirkung an einer Veranstaltung mit Übernachtung, bei der Minderjährige anwesend sind (z.B. Mitarbeitende und Helfende bei Lagern, etc.).

Um unserer Verantwortung des Schutzes Aller in unserem Stamm nachzukommen, wird daher mit Inkrafttreten des institutionellen Schutzkonzeptes von allen ehrenamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren, auf die dies zutrifft, ein erweitertes Führungszeugnis angefordert.

Damit wir dabei die rechtlichen Vorgaben zu Gültigkeit und Aktualität einhalten, beachten wir bei der Vorlage,

- dass die zuständige Person des Trägers (Stammesvorstand, Lagerleitung, beauftragte Person, etc.) den Mitarbeitenden eine Vorlage zur Beantragung ausstellt (Gebührenbefreiung möglich)
- dass das Zeugnis vor Beginn eines Einsatzes vorliegt

¹¹ Vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html (Stand 28.04.2020)

- dass, sollte ein spontaner Einsatz die frühzeitige Vorlage nicht zulassen, ggf. zunächst eine Selbstauskunftserklärung (siehe unten) gegeben und das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht wird
- dass das Zeugnis im Original vorgezeigt wird
- dass das Zeugnis bei der Vorlage nicht älter als 3 Monate ist
- dass ein erweitertes Führungszeugnis für 5 Jahre gültig ist und dann neu beantragt werden muss
- dass auch eine Bestätigung durch eine andere Stelle (z.B. Bezirk, Diözese, anderer Träger), bei der ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wurde sowie der Nachweis über NaMi anerkannt werden kann
- dass die Vorlage gut dokumentiert wird

DOKUMENTATION DER ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE

Bei der Dokumentation gehen wir wie folgt vor:

- Wir nehmen nur Einsicht in das Original eines erweiterten Führungszeugnisses bzw. in die Originalbestätigung eines anderen Trägers bzw. in die NaMi-Bescheinigung
- Wir lassen uns das Einverständnis in die Einsichtnahme und die Dokumentation zuvor von der betreffenden Person mündlich bestätigen
- Wir dokumentieren ausschließlich folgende Inhalte:
 - Das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses
 - Das Datum der Einsichtnahme
 - Den Umstand, dass kein Eintrag nach den einschlägig benannten Paragraphen vorliegt
- Wir geben das Original-Zeugnis wieder an die entsprechende Person zurück (wir erstellen keine Kopie oder dergleichen!)
- Wir halten die Angaben gesammelt in einer Excel Tabelle nach, so dass wir ablaufende Fristen rechtzeitig erkennen und die Personen an eine Wiedervorlage erinnern können
- Wir verfahren dabei so, dass die Daten jederzeit vor Unbefugten geschützt sind, in dem wir sie passwortgeschützt speichern.

ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSE

Zuständig für Erstellung der Antragsdokumente zur Kostenbefreiung, Einsichtnahme und Dokumentation ist der Stammesvorstand. Er kann die Tätigkeit an eine benannte Person delegieren. Aktuell ist hierfür Eva Knust zuständig.

Selbstauskunftserklärung

Gemäß §2 Absatz 7 PräV0 muss hauptberufliches und hauptamtliches Personal einmalig eine Selbstauskunftserklärung abgeben. In dieser versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sie sich dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Wir sind uns bewusst, dass für unsere ehrenamtlichen Mitarbeitenden keine Pflicht zur Vorlage einer solchen Selbstauskunftserklärung besteht, sich diese aber dennoch empfiehlt, um unsere Präventionsmaßnahmen möglichst umfassend zu gestalten.

In unserem Stamm St. Meinolf haben wir dazu folgende Regelung getroffen: die Selbstauskunft ist im Verhaltenskodex inkludiert.

Weitere Regelungen

Die Aufsichtspflicht für Minderjährige und Schutzbefohlene bei Stammesaktionen verbleibt beim jeweiligen Stammesvorstand, der diese an die begleitenden und betreuenden Leitenden delegiert.

Dies gilt auch für die meisten Veranstaltungen im Bezirk, im Diözesanverband oder im Bundesverband.

Wir sind uns dessen bewusst und kommen unserer Verpflichtung nach, nur Leitende einzusetzen, die die o.g. Vorgaben der Präventionsordnung und des Bundeskinderschutzgesetzes erfüllen.

Sollten Personen bei und für uns tätig sein, die aufgrund der Kürze ihrer Leitungstätigkeit noch nicht alle Präventionsvorgaben erfüllen, so wirken wir darauf hin, dass diese Personen zeitnah alle Dokumente nachweisen kann.

Die Präventionsschulungen sollten innerhalb des ersten Jahres besucht werden, um Sicherheit im Handeln zu bekommen. Leitende legen, wenn möglich, vor dem ersten Einsatz ein Führungszeugnis sowie die Anerkennung des Verhaltenskodex vor.

Mit der Übernahme einer Tätigkeit als Leitungsperson in der DPSG St. Meinolf wird der Leitungsperson eine große Verantwortung übertragen. Jede Leitungsperson trägt die Pflicht, Kinder und Jugendliche in Gruppenstunden, bei Aktionen oder bei mehrtägigen Kinder- und Jugendfreizeiten aufmerksam zu beaufsichtigen und Veränderungen, Gefühle und persönliche Grenzen wahrzunehmen. Damit alle in der DPSG St. Meinolf tätigen Leitungspersonen um diese Pflichten wissen und sichergestellt wird, dass Leitende diese wahrnehmen, erfolgt zu Beginn jeder Leitungstätigkeit ein Gespräch mit einem Vorstandsmitglied, um Erwartungen auszutauschen und Verpflichtungen transparent zu machen. Der Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass nur Leitende eingesetzt werden, die um ihre Pflichten wissen. Um sicherzustellen, dass diese Pflichten auch wahrgenommen werden, werden unerfahrene Leitungen durch Leitungen mit mehr Erfahrung zu Beginn ihrer Leitungstätigkeit unterstützt und begleitet. Generell ist es uns wichtig, als Leitungsrunde aufmerksam zu sein, das eigene Verhalten sowie das der Mitleitenden zu reflektieren und eine Feedbackkultur zu schaffen, in der Bedenken geäußert und Kritik angenommen werden kann.

Eine Vorlage des Dokuments zur Beantragung eines Führungszeugnisses mit Gebührenbefreiung, ein Dokument zur Bestätigung der Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, ein Dokument zur Bestätigung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch einen anderen Träger sowie ein Dokument über die Einwilligung der Abfrage bei einem anderen Träger befinden sich im Anhang.

Kapitel: Aus- und Fortbildung / Präventionsschulungen

WISSEN SCHAFFT SICHERHEIT

Unsere Arbeit in der DPSG ist Beziehungsarbeit. Unsere Leitenden werden durch ihre Tätigkeit zu wichtigen Bezugspersonen für die jungen Menschen in unserem Stamm, denen sich diese mit ihrer Freude, aber auch mit ihren Ängsten und Nöten anvertrauen. So kann es geschehen, dass uns ein Kind oder ein Jugendlicher von einer Notsituation berichtet oder wir bemerken, dass es jemandem nicht so gut geht.

Der Umgang mit einer solchen Situation kann sehr herausfordernd sein. Darum ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden im Stamm über Wissen und Handlungssicherheit verfügen, um angemessen und verantwortungsvoll reagieren zu können.

Die Prävention (sexualisierter) Gewalt ist daher fester Bestandteil der Ausbildung unserer Leitenden und Mitarbeitenden und findet sich in den Ausbildungsbausteinen 2d und 2e wieder.

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

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

Unsere Präventionsfachkraft Marion John wird in regelmäßigen Abständen und mindestens alle fünf Jahre eine auffrischende Präventionsschulung und bei Bedarf auch eine BasisschulungPlus intern für die Leitungsrunde anbieten. Dieser Rahmen soll ermöglichen, in regelmäßigen Abständen Präventionsmaßnahmen zu reflektieren und anzupassen, für Sensibilität sorgen und der Leitungsrunde Sicherheit im Umgang mit Nähe und Distanz vermitteln. Es ist ebenfalls möglich, eine Präventionsschulung (BasisschulungPlus oder Auffrischmodul) stammesextern (Diözese, Bezirk, andere Träger, z.B. BDKJ) zu besuchen, wenn terminlich eine Teilnahme der Präventionsschulung durch Marion John nicht möglich ist.

VERFAHREN EINER PRÄVENTIONSSCHULUNG

Laut Schulungscurriculum des Erzbistums Paderborn sind je nach von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen unterschiedliche Schulungsformen vorgesehen.

Da unsere Mitarbeitenden zumeist im regelmäßigen und intensiven Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen im Stamm stehen (z.B. in Gruppenstunden, bei Lagern, etc.) und/oder auf Veranstaltungen mit Übernachtungen tätig sind, nehmen sie an einer „BasisschulungPlus“ mit mind. 6 Unterrichtsstunden teil.

Dabei beachten wir folgende Vorgaben:

- Wir weisen unsere Mitarbeitenden auf die Notwendigkeit des Besuchs einer Präventionsschulung hin (z.B. im Einstiegsgespräch, etc.)
- Wir sind uns bewusst, dass die Thematik der Schulung auch bei Leitenden Bedenken oder Ängste vor der Teilnahme auslösen kann und wissen darum, dass wir in einem solchen Fall im Diözesanbüro Unterstützung anfragen können.
- Wir tragen Sorge dafür, dass die Schulung nach der vorgeschriebenen Frist von fünf Jahren aufgefrischt wird, indem wir zu einer erneuten Schulung auffordern. Eine Auffrischung kann erfolgen, indem an einer erneuten „BasisschulungPlus“ teilgenommen wird oder ein thematisches Auffrischmodul (mind. 3 Stunden) besucht wird.
- Wir kontrollieren die Schulungsteilnahme durch Einsicht und dokumentieren dieses, ebenfalls werden diese Daten passwortgeschützt in einer Excel Tabelle gespeichert. Die Excel Tabelle wird regelmäßig durch einen Stammesvorstand überprüft.

ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE PRÄVENTIONSSCHULUNGEN

Verantwortlich für den Einsatz qualifizierter Mitarbeitender ist der Stammesvorstand. Er kann die Nachhaltung und Aufforderung zur Teilnahme einer Präventionsschulung an eine benannte Person delegieren. Zuständig dafür ist Eva Knust vom Stammesvorstand.

Kapitel: Beschwerdewege

EINE OFFENE FEHLER- UND FEEDBACKKULTUR ALS GRUNDLAGE

Um bestmöglich sicherstellen zu können, dass es allen bei uns im Stamm gut geht, ist der Austausch und das Gespräch miteinander unerlässlich. Dabei ist es vor allem wichtig, dass auch auf Fehler aufmerksam gemacht werden kann. Eine offene Feedbackkultur fördert das Miteinander und hilft eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der auch das Gespräch über Unzufriedenheiten, Ängste und Nöte Platz hat, Gefühle ernst genommen werden und gemeinsam nach einer Lösung gesucht wird.

Daher möchten wir gewährleisten, dass alle Mitglieder*innen in unserem Stamm jederzeit sowohl Lob als auch Kritik äußern können.

Insbesondere Missstände können persönlich oder schriftlich benannt werden. Dabei ist auch immer eine anonyme Form der Rückmeldung möglich.

Konkret gestalten wir dies wie folgt:

Im Zuge der Risikoanalyse wurde ein Beschwerdesystem eingeführt, das durch Briefkästen für jede Stufe (Biber, Wölflinge, Jungpfadfinder, Pfadfinder, Rover, Leitungsrunde/Vorstand) sowie für die die Präventionsfachkraft realisiert wurde. Diese Briefkästen ermöglichen durch ihre Anonymität und die offene Zugänglichkeit ein unkompliziertes Äußern von Beschwerden. Die Briefkästen hängen in unseren Räumen in Elisabeth.

Damit sich alle – Kinder, Jugendliche, Eltern, Personensorgeberechtigte – mit Beschwerden an uns wenden können, werden die Kontaktdaten der Stufenleitungen und des Vorstandes regelmäßig an die Stufeltern verschickt. So können Eltern jederzeit die Leitungen kontaktieren. Zudem stehen die erwähnten Briefkästen allen zur Verfügung, um Beschwerden anonym und unkompliziert zu äußern.

Folgende Beschwerdesysteme und Feedback-Methoden finden in unserem Stammesleben Platz: Wir führen regelmäßig Reflexionsrunden vor Ort durch, an denen Gruppenkinder, Teilnehmende und die Leitungsrunde teilnehmen. Die Ergebnisse dieser Reflexionen werden in der Leitungsrunde oder in den Stufenteams ausgewertet und dienen als Grundlage für die Planung neuer Veranstaltungen. Unsere Stammesversammlung und die Besprechung des Rechenschaftsberichts des Vorstandes bieten ein demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung. Zudem richten wir Lagerräte ein, die als demokratisches Forum der Partizipation und Mitbestimmung der Teilnehmenden dienen. Auf Veranstaltungen finden Leitungsrunden als Feedbackrunden statt. Elternabende bieten eine weitere Möglichkeit des Austauschs. Für formloses Feedback steht eine digitale Rückmeldemöglichkeit per Mail zur Verfügung. Persönliche Rückmeldungen können jederzeit bei Leitenden, StaVos oder Helfenden gegeben werden.

ANSPRECHPERSONEN

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner*innen. Dies gewährleisten wir in unserem Stamm durch unsere ehrenamtlich Mitarbeitenden in Leitungstätigkeiten. Sie sind Anlaufstellen für Rückmeldungen aller Art.

Konkret sind das bei uns der Stammesvorstand, die Stufenleitungen, unsere Präventionsfachkraft sowie eine weitere Ansprechperson des anderen Geschlechts, und das DPSG Diözesan Büro Paderborn, als unparteiische Partei.

TRANSPARENZ ÜBER BESCHWERDEWEGE

Um die Beschwerdemöglichkeiten und unsere Ansprechpersonen allen transparent und zugänglich zu machen, gestalten wir diese wie folgt:

Es gibt Aushänge in unseren Gruppenräumen, die für alle Kinder, Jugendliche und Erwachsenen einsehbar sind. Dort sind die Ansprechpersonen aufgelistet mit Kontaktmöglichkeit. Ebenso werden Kontaktdaten des DPSG Diözesanbüros Paderborn, die eine externe Anlaufstelle für Anliegen und Beschwerden sind, in diesem Schutzkonzept veröffentlicht.

Vorlagen für Info-Aushänge sind dem Anhang dieses Schutzkonzeptes zu entnehmen.

UMGANG MIT KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Für Rückmeldungen, die das Thema Kinderschutz betreffen verfügt unser Stamm über eine qualifizierte Präventionsfachkraft, die zur Rate gezogen wird. Darüber hinaus wir können uns an die Präventionsfachkraft des Bezirks bzw. der Diözese wenden.

Insbesondere bei Anfragen bzw. Beschwerden dieser Art verweisen wir ebenfalls auf Fachberatungsstellen und kooperieren ggf. mit ihnen.

Darüber hinaus stehen unseren Leitenden das für uns zuständige Dekanat, die Mitarbeitenden des Diözesanbüros der DPSG sowie der BDKJ als unabhängige Beratungs- und Schlichtungsstelle zur Seite und sind ebenfalls Ansprechstellen für Fragen und/oder Feedback.

Eine Übersicht der Ansprechpersonen im Falle einer Kindeswohlgefährdung findet sich im Kapitel „Krisenintervention“.

UMGANG MIT BESCHWERDEN

Eingehende Beschwerden werden stets ernst genommen und, wenn möglich, wird auf sie umgehend reagiert und angezeigte Missstände werden behoben. Sollte dies nicht möglich sein erfolgt ggf. eine begründete Rückmeldung.

Um dies in unserem Stammesleben bestmöglich umsetzen zu können, verfahren wir mit Beschwerden wie folgt: Die Gruppenleitungen sind für ihren eigenen Briefkasten und die darin befindlichen Beschwerden verantwortlich. Den Personen, die eine Beschwerde entgegennehmen, obliegt der weitere Umgang mit dieser. Sie entscheiden im Einzelfall, ob sie selbst tätig werden können oder die Beschwerde an die zuständigen Personen weiterleiten. In jedem Fall werden Beschwerden an den StaVo (Stammesvorstand) gemeldet. Bei intensiveren Beschwerden, die eine ausführlichere Aufarbeitung erfordern, wird dies zusätzlich protokolliert.

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

Kapitel: Interventionsverfahren / Handlungsleitfäden

EIN PLAN ZUM UMGANG MIT KRISENSITUATIONEN

Die Bewältigung von Krisen, insbesondere, wenn sie mit (sexualisierter) Gewalt zu tun haben, gehört zu den anspruchsvollsten Herausforderungen, die wir uns in unserem Verband zu stellen haben. Um im Ernstfall schnell und besonnen handeln zu können, möchten wir bereits im Vorfeld die Weichen für eine erfolgreiche Krisenbewältigung stellen und diese in unserem eigenen internen Interventionsplan festhalten. So haben wir im Fall der Fälle hoffentlich alles nötige Wissen um Handlungsschritte und Unterstützungsstellen gesammelt zur Hand.

Dieser Kriseninterventionsplan gibt uns Antworten auf folgende Fragen:

- Was tun, wenn es zu einer Grenzverletzung kommt, uns jemand berichtet, dass er*sie Opfer eines (sexuellen) Übergriffs wurde oder wir vermuten, dass jemand von (sexualisierter) Gewalt betroffen ist?
- Wer ist an welcher Stelle zu beteiligen und wer ist wann zu informieren?
- Wie wird dann mit den Informationen umgegangen?

Der Plan legt Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten fest, formuliert klare Methoden zur Informationsgewinnung, -verarbeitung und -weitergabe und strukturiert unsere Vorgehensweisen im Notfall.

ALLGEMEINE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Unsere Vorgehensweise orientiert sich an den allgemeinen Handlungsempfehlungen des Erzbistums Paderborn zum Umgang mit Fällen von Kindeswohlgefährdung.

Was tun, wenn...?

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

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

Was tun...

...bei verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren

- "Dazwischen gehen" und Grenzverletzungen unterbinden
- Grenzverletzungen und Übergriffe deutlich benennen und stoppen

Situation klären

Offensiv Stellung beziehen...

- ... gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!

Vorfall im verantwortlichen Team ansprechen

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

Ggf. Träger bzw. Vorstand informieren

- und weitere Verfahrenswege beraten

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

Ggf. externe Beratung hinzuziehen

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

Mit der Gruppe bzw. den Teilnehmenden weiterarbeiten

- grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln

Präventionsarbeit verstärken

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

Was tun...

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



592ü

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen anstellen

Keine Information an oder Konfrontation des*der Beschuldigten!

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

Keine eigene Befragung des jungen Menschen

- Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen

Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen mit der Vermutung!



Wahrnehmen und dokumentieren!

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

Besonnen handeln!

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

Sich selber Hilfe holen!

- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen
- Kontaktaufnahme mit Präventionsfachkraft des Rechtsträgers
- Gemeinsam weitere Handlungsschritte klären

Bei begründeter Vermutung ggf. weitere Fachberatung hinzuziehen

- z.B. Kontakt zu Fachberatungsstellen
- z.B. Kontakt zu "Insoweit erfahrenen Fachkräften" (Kinderschutzfachkräfte) bzw. anonyme Beratung durch das Jugendamt

Weiterleiten!

- Begründete Vermutung gegen eine*n haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*in umgehend den Ansprechpersonen des Erzbistums Paderborn mitteilen (Rechtsgrundlage: Ordnung dt. Bischofskonferenz)
- Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opfer-/Täter*innenschutzes dem örtlichen Jugendamt melden

Übergeben!

- Entlastung Ehrenamtlicher

Was tun...

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



Während des Gesprächs



Nicht drängen!

- Kein Verhör, kein Forscherdrang
- Keine überstürzten Aktionen

Keine Warum-Fragen verwenden

Keine Suggestivfragen stellen

Keine logischen Erklärungen einfordern

Keinen Druck ausüben

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen geben

Wahrnehmen und dokumentieren!

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

Nach dem Gespräch

Nichts auf eigene Faust unternehmen

Keine Information an oder Konfrontation des / der Beschuldigten

keine eigene Ermittlungen zum Tathergang

Zunächst keine Konfrontation der Eltern

Keine Entscheidung oder weitere Schritte ohne altersgerechten Einbezug des jungen Menschen

Gespräch, Fakten und Situationen dokumentieren!

Besonnen handeln!

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

Weiterleiten!

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

Übergeben!

- Entlastung Ehrenamtlicher

KONKRETE UMSETZUNG DER EMPFEHLUNGEN

In einem Krisenfall in unserem eigenen Stamm nehmen wir die o.g. Handlungsempfehlungen ernst und richten unser Handeln daran aus. Wir stellen durch die Veröffentlichung des Schutzkonzeptes sicher, dass alle Leitungen sich an den Leitlinien orientieren können.

Was tun...

...wenn ich selbst nicht weiterweiß?

ZUSTÄNDIGKEITEN UND UNTERSTÜTZUNG

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

Hierfür haben wir sowohl intern Zuständigkeiten im Stamm festgelegt als auch externe Beratungsmöglichkeiten recherchiert.

Dadurch ergeben sich folgende Ansprechpersonen/Ansprechstellen:

Interne Ansprechpersonen sind unsere Präventionsfachkraft Marion John und die Vorstandsmitglieder*innen. Krisenfälle, die nicht intern geklärt werden können oder Unterstützung benötigt wird, informieren wir den Diözesanverband und/oder den Bezirksvorstand. Dort bekommen wir Beratung und Hilfe und ggf. vermitteln die Stellen uns weiter.

KRISENINTERVENTIONSPLAN DES DPSG DIÖZESANVERBANDES

Auch der Kriseninterventionsplan des DPSG Diözesanverbandes gibt eine gute Übersicht über Handlungsschritte und Unterstützungsstellen. Zur Vervollständigung der möglichen externen Hilfsangebote listen wir hier die konkreten Angaben über erste Ansprechpersonen (in aktualisierter Version) daraus auf.

Hilfe und Unterstützungskontakte

(Stand Februar 2026)

Verbandsreferent*innen DPSG	Linda Zurwonne (Präventionsfachkraft)	05251/206-5237 linda.zurwonne@dpsg-paderborn.de info@dpsg-paderborn.de 05251/206-5239
	Philip Varges	info@dpsg-paderborn.de

Präventionsreferat BDKJ	Tabitha Garrell	05251/ 206-5207 garell@bdkj-paderborn.de
Dekanatsreferent*innen für Jugend und Familie		https://www.youpax.de/ansprechpartner/referenten-und-jugendseelsorger/
Kinder, Jugend- und Familienberatungsstellen (Erziehungsberatungen) des Erzbistums Paderborn	Im Bistum gibt es 24 Beratungsstellen + weitere Fachberatungen	z.B. https://www.caritas-pb.de/kinder-jugend-familien/beratung-und-unterstuetzung-fuer-familien/beratungsstelle-fuer-eltern-kinder-und-jugendliche
Koordinierungsstelle Prävention im Erzbistum Paderborn	Stefan Beckmann Anna Meermeyer-Decking	05251/125-1423 Stefan.beckmann@erzbistum-paderborn.de 05251/125-1427 Anna.meermeyer-decking@erzbistum-paderborn.de https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/
Präventionsbeauftragte des Erzbistums Paderborn	Vanessa Meier-Henrich	Vanessa.meier-henrich@erzbistum-paderborn.de 05251 / 125 1213 https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/
Interventionsbeauftragter	Thomas Wendland	thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de 05251 - 125 1701
Mitarbeiterin Intervention und Kontaktpersonen für sex. Missbrauch im Erzbistum Paderborn	Manuela Koritensky Gabriela Joepen Prof. Dr. Martin Rehborn	05251/125-1729 Mobil: 0151 5256 6867 missbrauchsbeauftragte@joepenkeneke.de 0160 - 702 41 65 missbrauchsbeauftragter@rehborn.com 0170 - 844 50 99
Kinderschutzfachkraft nach § 8a der Stadt Paderborn (anonyme Beratung)	Madita Burchardt	05251/88-11274 kindundko@paderborn.de
Kinderschutzfachkraft nach § 8a des Kreises Soest (anonyme Beratung)	Saskia Hitzke	Tel: 02921/302807 saskia.hitzke@kreis-soest.de

Kinderschutzfachkraft nach § 8a der Stadt Dortmund		Anonyme Beratung: Tel. 0231/ 50-0 Über diese zentrale Rufnummer der Stadt Dortmund wird der Anruf an eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ weitervermittelt Im akuten Fall: Notdienst des Jugendamtes Tel. 0231/ 50-1 23 45
Kinderschutzfachkraft nach § 8a der Stadt Siegen	Anfrage über das Familienbüro Stadt Siegen	Telefon: 0271 / 404 – 2234 Telefon: 0271 / 404 – 2958 Email: familienbuero@siegen.de
Kinder- und Jugendnotdienst		0800/478611
Hilfeportal sexueller Missbrauch	Ansprechpersonen bzw. Beratungsstellen über PLZ-Suche finden	https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html Tel: +49 (800) 2255530
Nummer gegen Kummer		Kinder- und Jugendtelefon: 116 111 Elterntelefon: +49 (800) 1110550 Website: www.nummergegenkummer.de
N.I.N.A. e.V. Nationale Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen		http://www.nina-info.de/

NOTFALL-HOTLINE IN DEN SOMMERFERIEN

Insbesondere bei Ferienfreizeiten und in Lagern sind Kinder, Jugendliche und Leitende lange und intensiv im Kontakt. Neben all dem gemeinsamen Spaß sind vor allem hier Gespräche über ernste Themen keine Seltenheit. So kann es zu Mitteilungen oder Vermutungen einer vorliegenden Kindeswohlgefährdung kommen. Auch Grenzüberschreitungen jeglicher Art können geschehen.

Damit unsere Mitarbeitenden in solchen Fällen nicht allein gelassen werden, haben sie die Möglichkeit das Notfalltelefon des Diözesanverbandes anzurufen und ihre Unsicherheiten und Fragen in Bezug auf den Kinderschutz zu klären. Ggf. erfahren sie auch dort von weiteren Beratungsmöglichkeiten. Die Nummer der Hotline ist auf der Webseite des Diözesanverbandes vermerkt.

<https://www.dpsg-paderborn.de/service/notfallhandy/>

DOKUMENTATION ALS WICHTIGSTE HILFE

Wenn sich ein Kind oder Jugendlicher uns anvertrauen oder wir die Vermutung haben, dass etwas nicht stimmt, so notieren wir bestmöglich Gespräche, Situationen, erfolgte Schritte und deren Ergebnisse (Sachebene) sowie Wahrnehmungen, Gefühle und Einschätzung der Situation (Reflexionsebene) und halten diese, wenn möglich, mit Datum, Uhrzeit und Gesprächspartner*innen /Beteiligte fest.

Denn wir wissen, dass detaillierte und vollständige Aufzeichnungen bei einem möglichen weiteren Verlauf der Geschehnisse sehr wertvoll für unsere eigenen Erinnerungen, zur Begründung unserer Entscheidungen und ggf. für weitere Personen / Stellen (wie Jugendamt, Strafverfolgungsbehörde, etc.) sein können.

Dabei beachten wir zu jeder Zeit den Schutz der Daten.

Eine Vorlage zur Gesprächsdokumentation befindet sich im Anhang.

Kapitel: Maßnahmen zur Stärkung

STARKE KINDER – STARKE ERWACHSENE

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

Zur Stärkung der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen entwickeln wir entsprechende Maßnahmen und setzen sie vor Ort ein.

Hierzu gehören u.a. die altersgerechte Information zu gültigen Regeln, Kinderrechten, möglichen Gefahrensituationen und zuständigen Ansprechpartner*innen, die Entwicklung gemeinsamer Regeln, die Einrichtung eines Lagerrats bzw. Möglichkeiten der Kindermitbestimmung, das Leben einer konstruktiven Feedbackkultur, das Vorleben eines offenen, respektvollen und achtsamen Miteinanders und Gruppenstunden, Aktionen oder Workshops zum Thema Prävention.

Kapitel: Schutz und Privatsphäre

Da unser Stamm neben Gruppenstunden auch regelmäßig Kinder- und Jugendfreizeiten über mehrere Tage/Wochen anbietet, ist es uns sehr wichtig, Regelungen zum Schutz der Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen und Leitungen zu treffen. Dazu sind folgende Vereinbarungen getroffen worden:

- Die Schlafzelte der Kinder- und Jugendstufen sind geschlechtergetrennt
 - Ausnahmen sind in der Biber- und Roverstufe möglich, erforderlich ist dabei immer ein schriftliches Einverständnis der Eltern sowie die Zustimmung aller beteiligten Kinder und Jugendlichen
- Wir beachten bei der Auswahl der Zeltplätze die sanitären Gegebenheiten. Uns ist wichtig, dass es Einzelduschen sowie geschlechtergetrennte Wasch- und Toilettenräume gibt. Wenn die Bedingungen nicht optimal sind (z.B. Bezirks-/Diözesanlager), werden Duschzeiten besprochen, um Privatsphäre zu gewährleisten.
- Wir nutzen keine Schlafzelte für das Programm, um Rückzugsorte zu schaffen
- Leitungen betreten Kinderzelte nur nach Absprache und Einverständnis aller sich im Zelt befindenden Personen
- Mit den Stufen werden individuell Regelungen zum Betreten von Zelten getroffen (Anklopfen,...)
- Nach Möglichkeit errichten wir in jedem längeren Lager (z.B. Sommerlager) eine Schutzjurte als Rückzugsmöglichkeit

Uns ist bewusst, dass 1:1 Situationen mit Leitung und Kind/Jugendlichem zum Schutz beider möglichst zu vermeiden sind. Des Weiteren sorgen wir dafür, dass Kinder und Jugendliche in Situationen mit besonderem Schutzbedarf (Gute-Nacht-Geschichte, gemeinsames Zähne putzen, Duschen gehen,...) wenn irgendwie möglich durch eine Leitungsperson des gleichen Geschlechts betreut werden.

Kapitel: Alkohol

Uns ist bewusst, dass der Konsum von Alkohol die Wahrnehmung, das Urteilsvermögen und die Fähigkeit zur Grenzachtung beeinträchtigen kann. Dadurch können Situationen begünstigt werden, in denen persönliche Grenzen überschritten oder Grenzüberschreitungen nicht rechtzeitig erkannt werden. Daher haben wir als Leitungsrunde beschlossen, dass hochprozentiger Alkohol auf allen Stammes- sowie Stufenaktionen mit Anwesenheit von unter 18-Jährigen verboten ist. Außerdem erfolgt kein Konsum vom Alkohol, bevor die Kinderstufen in den Schlafzelten sind. Eine sichere und fachgerechte Betreuung durch nicht-alkoholisierte Leitungen muss jederzeit gewährleistet sein. Generell ist es uns wichtig, dass der Alkoholkonsum während Veranstaltungen des Stammes reflektiert wird, um Gefahrpotenzial rechtzeitig zu erkennen. Wir möchten Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Roverstufe) einen sicheren Rahmen bieten, Erfahrungen mit Alkohol zu machen und sich auszuprobieren. Dazu werden in Absprache mit der Leitungsrunde sowie den Rover*innen Regelungen getroffen und evaluiert. Leitungen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.

Kapitel: Qualitätsmanagement

NACHHALTIGE PRÄVENTIONSMAßNAHMEN

Unsere in diesem Konzept beschriebenen Präventionsmaßnahmen sollen keine starren Gesetzesvorgaben sein. Vielmehr dienen sie uns als Orientierung im Handeln, um unser Stammesleben passgenau für das Wohl und die Sicherheit unserer Mitglieder*innen zu gestalten. Daher ist das Schutzkonzept eher als ein Schutzprozess zu verstehen. Er kann sich immer wieder wandeln, um den Voraussetzungen und Bedürfnissen in unserem Stamm gerecht zu werden.

Damit wir für uns und für unsere zukünftigen Mitglieder*innen sicherstellen können, dass die vereinbarten Bestimmungen (noch immer) passen, ist es wichtig diese regelmäßig und unter altersgerechter Einbeziehung aller Mitglieder*innen zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln.

Bei der Evaluation halten wir uns an die Vorgaben der Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung und überprüfen unser Schutzkonzept

- Spätestens alle 5 Jahre
- Wenn es zu strukturellen Veränderungen kommt (z.B. Personalwechsel)
- Wenn es zu einem Vorfall (sexualisierter) Gewalt kommt

Dies verstehen wir unter Qualitätsmanagement unserer Schutzmaßnahmen, welches wir im Konkreten wie folgt umsetzen:

Wir werden dieses Schutzkonzept jährlich zu Beginn des Jahres (Januar) überarbeiten. Verantwortlich dafür sind Marion John als Präventionsfachkraft und Eva Knust aus dem StaVo. Bei Personalwechseln wird diese Aufgabe neu verteilt. Als Grundlage für die Überprüfung aller Präventionsmaßnahmen werden wir die Check-Liste (siehe Anhang) nutzen.

Uns ist wichtig, dass Prävention im Stammesleben partizipativ gelebt wird. Daher werden wir dieses Schutzkonzept nach Vollendung in den Stufen altersgerecht vorstellen und Möglichkeiten schaffen, Wünsche, Ideen und Kritik an unserer Präventionsarbeit zu äußern. Verantwortlich dafür sind Marion John als Präventionsfachkraft und Eva Knust aus dem StaVo. Es wurden bereits Feedback-Briefkästen in die Jugendräume integriert. Thematische Gruppenstunden oder Aktionen durch die Leitungsteams oder die Präventionsbeauftragten werden regelmäßig durchgeführt, um die Kinder und Jugendlichen zu sensibilisieren, Möglichkeiten der Meinungsäußerung zu nutzen und an Präventionsarbeit mitzuwirken. Uns ist es wichtig, Ansprechpartner*innen bekannt zu machen.

Im Zuge der jährlichen Überprüfung des Schutzkonzeptes zu Jahresbeginn sowie bei Bedarf wird die Präventionsarbeit im Stamm mit der Leitungsrunde reflektiert. Zusätzlich können die stammesinternen Präventionsschulungen Anlass darstellen, Präventionsarbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Als mögliches Instrument zur regelmäßigen Überprüfung der nötigen Präventionsvorgaben kann der angehängte Präventionscheck mit Leitfragen genutzt werden.

Um das Qualitätsmanagement nachhaltig zu sichern, haben wir klare Abläufe für Personalwechsel festgelegt. Bei einem Wechsel wird ein Übergabetermin vereinbart, bei dem alle relevanten Informationen besprochen werden. In einem gemeinsamen Gespräch werden wichtige Inhalte, laufende Projekte und relevante Details an die nachfolgende Person übergeben. So stellen wir

sicher, dass ein reibungsloser Übergang erfolgt und das Qualitätsmanagement kontinuierlich gewahrt bleibt.

UMSETZUNG DES SCHUTZKONZEPT

Verantwortlich für die Umsetzung und Qualitätssicherung des Konzeptes ist der Stammesvorstand. Er kann diese Aufgabe an eine benannte Person delegieren.

Eva Knust übernimmt aus dem Stammesvorstand zusammen mit Marion John als Präventionsfachkraft die Verantwortung für die Umsetzung des Konzeptes und die Qualitätssicherung.

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

Der Umgang mit Verstößen ist bei uns wie folgt geregelt:

Wenn es zu Verstößen gegen unser Schutzkonzept kommt, wird zunächst ein Gespräch mit dem Vorstand geführt. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann zusätzlich eine Präventionsfachkraft hinzugezogen werden, um den Fall professionell zu begleiten.

Je nach Art des Verstoßes werden weitere Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass die Situation angemessen aufgearbeitet wird. Dies kann auch die Einbeziehung externer Stellen beinhalten.

Sollte es zu einem Vorfall in unserem Stamm kommen, bieten wir betroffenen Personen oder Gruppen die Möglichkeit, Unterstützung beim Diözesanverband anzufragen – sowohl im konkreten Hilfefall als auch für die Nachsorge. Damit wir in solchen Situationen gut begleitet sind, haben wir folgende Maßnahmen vereinbart:

Was tun wir bei einem Vorfall?

Sobald es zu einem Vorfall kommt, handeln wir transparent und gemeinsam. Wir stellen sicher, dass alle betroffenen Personen gehört werden und keine übereilten Entscheidungen getroffen werden. Es ist wichtig, dass wir gründlich dokumentieren, neutral bleiben und uns bei Bedarf Unterstützung holen. Unser Ziel ist es, einen Abschluss für alle Beteiligten zu finden.

Nachsorge und Abschluss eines Vorfalls

Wenn unser System durch einen Vorfall "irritiert" wurde, ist es uns wichtig, dass dieser Vorfall nicht nur bearbeitet, sondern auch ordnungsgemäß abgeschlossen wird. Das bedeutet konkret, dass durch Gespräche sichergestellt wird, dass das Thema für alle Beteiligten abgeschlossen ist. Jeder soll die Möglichkeit haben, sich auszudrücken, und gemeinsam soll ein Abschluss gefunden werden.

Reflexion

Nach jedem Vorfall ist eine Reflexion des Systems notwendig: Gibt es etwas, das wir ändern können, um weitere Vorfälle in Zukunft zu vermeiden? Diese Reflexion soll uns helfen, als Gemeinschaft zu lernen und uns weiterzuentwickeln.

Externe Unterstützung

Wenn wir Hilfe benötigen, können wir uns an die im Kapitel Interventionsverfahren aufgelisteten Ansprechpersonen wenden, um uns professionell begleiten zu lassen.

Umgang mit Anfragen von Außenstehenden

Bei Fragen von Eltern, Mitglieder*innen im Stamm oder Gerüchten ist es wichtig, dass wir geschlossen und im Team nach außen kommunizieren. Es gibt keine Alleingänge. Jede Information, die nach außen geht, wird sorgfältig geprüft, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten weiterhin geschützt sind. Wir gehen unvoreingenommen an die Sache heran, lassen alle zu Wort kommen, dokumentieren gründlich und nehmen uns die notwendige Zeit, um nichts zu überstürzen.

TRANSPARENTE QUALITÄT

Wir tun Gutes und wir setzen uns für das Gute ein. Das ist ein Qualitätsmerkmal, was uns Pfadfinder*innen seit jeher auszeichnet. Darum wollen wir insbesondere auch über unsere vielfältigen Maßnahmen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen informieren. Unsere Vereinbarungen, Regelungen und Informationen machen wir daher für alle transparent zugänglich, in dem wir unser Schutzkonzept und insbesondere unseren Verhaltenskodex auf unserer Verbandswebseite veröffentlichen, Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen in Gruppenräumen aushängen, in Reflexionen Teilnehmenden ermöglichen Feedback zu geben und über Inhalte und Regelungen zielgruppengerecht informieren.

Kapitel: Präventionsfachkraft

Laut Präventionsordnung benennt jeder kirchliche Rechtsträger eine geeignete Person, die sich für die Präventionsbemühungen des Trägers einsetzt. Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

Für unseren Stamm ist dies: Marion John

Die Präventionsfachkraft des DPSG Diözesanverbandes ist Linda Zurwonne, Referentin der Diözesanleitung im DPSG Diözesanverband Paderborn.

Schlussbestimmungen

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept des DPSG Stammes St. Meinolf tritt in Kraft zum
01.05.2026

In Kraft gesetzt wird es durch den Beschluss des DPSG Stammesvorstandes vom 27.04.2026

Anhang

Angehängt finden sich, in chronologischer Reihenfolge zu den Kapiteln unseres institutionellen Schutzkonzeptes, die im Text erwähnten sowie ggf. weitere für uns wichtige Dokumente.

Als Pfadfinderin, als Pfadfinder



... begegne ich **allen Menschen mit Respekt** und habe alle Pfadfinderinnen und Pfadfinder als Geschwister.



... bin ich höflich und **helfe** da, wo es notwendig ist.



... entwickle ich eine **eigene Meinung** und stehe für diese ein.



... lebe ich einfach und **umweltbewusst**.



... gehe ich **zuversichtlich** und mit wachen Augen durch die Welt.



... mache ich nichts halb und **gebe** auch in Schwierigkeiten **nicht auf**.



... **sage** ich, **was ich denke**, und **tue, was ich sage**.



... stehe ich zu meiner **Herkunft** und zu meinem **Glauben**.

Leitfragen zur Erstellung einer Risikoanalyse

TEIL 1: FRAGEN FÜR DIE GESAMTE LEITUNGSRUNDE (WICHTIG FÜR DIE ERSTELLUNG DES VERHALTENSKODEX)

Sprache und Wortwahl

- Wie reden wir mit unseren Teilnehmenden?
- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl im Umgang mit unseren TN wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache & Wortwahl der TN untereinander um?
- Wird sexualisierte/diskriminierende Sprache toleriert? (Untereinander und unter den TN) Wie geht ihr damit um?
- Wie kommunizieren wir selbst im Team?
- Wie ist unsere Streitkultur?
- Gehen wir respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um? Auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten? (nonverbal & verbal)

Körperkontakt

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

Intimsphäre

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

Medien und soziale Netzwerke

- An welcher Stelle arbeiten wir selbst mit Medien? Und wie wollen wir dies gestalten?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und dem Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Regeln und Regelverstöße

- Gibt es klare Regeln und sind diese allen Teilnehmenden bekannt?
- Wie gehen wir mit Fehlverhalten und Regelverstößen um?
- Sind Sanktionen im Vorfeld klar?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für unsere TN angemessen?

Zulässigkeit von Geschenken

- Wann und wie ist das Thema Geschenke für uns relevant?
- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezgl. wichtig?

Nähe-Distanz

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

DPSG Meinolf – Ergebnisse der Risikoanalyse

Wölflinge

Wohlfühlen in der Gruppe

- Prinzipiell fühlte sich die KG in der Wölflingsmeute wohl.
- Aus einer Gruppe ausgeschlossen zu werden, fühlt sich nicht gut an.
- Lautstärke und Unruhe durch andere fühlt sich auch nicht gut an.
- Wenn Streit herrscht, fühlen sich die Kids nicht wohl
- Wenn Leitende mit schlechter Laune vor die Gruppe treten, überträgt sich die Stimmung auf andere.
- Wenn beim Herumtollen, Quatsch machen und Quatsch reden Grenzen überschritten werden, ist dies nicht gut, fühlt sich doof an.
- Geärgert werden fühlt sich doof an.

Was müsste sich ändern?

- Zugehörigkeit zur Gruppe stärken
- Nett zueinander sein, trösten und zuhören

Gruppenregeln

- Den Kindern sind (zunächst) keine Regeln bekannt. Durch Hinweise durch die Leitung, wurden einige Regeln benannt:
 - o Auf den Leiter hören.
 - o Leise sein, wenn der Leiter redet.
- Es gibt keine von den Wölfingen selbst benannten und damit akzeptierte Regeln. Die KG formuliert, dass es schön wäre, wenn sich die Wö's eigene Regeln geben können.
- Es kommt vor, dass
 - o andere einem Dinge (ungefragt) wegnehmen
 - o einige aus der Gruppe ausgeschlossen werden
 - o einige Wö's „ausflippen“ und dabei anderen weh tun.
- Die o.g. Regeln werden meistens eingehalten.
- Beim Verstoß gegen Regeln gibt es bis zu drei Ermahnungen – keiner hat jemals die dritte Stufe erreicht bzw. keine Konsequenz zu spüren bekommen. Es ist den Wö's auch unklar, ob es eine Konsequenz gibt.
- Ungerechte Behandlung bzw. Bestrafung wird im privaten Umfeld fortgesetzt und durch „Selbstjustiz ausgeglichen.“

Was müsste sich ändern?

- Verbindliche und selbstbestimmte Gruppenregeln sind gewünscht.
- Transparenz bei Regeln und Konsequenzen

Kennen von Leitenden und Ansprechpersonen

- Die Kids kennen eigentlich nur die Leitung der Meute, andere erwachsene Menschen des Stammes sind i.d.R. nicht bekannt.
- Einige wissen, dass es einen Vorstand gibt, kennen die Personen aber nicht.
- Leiter, andere Kids und Eltern benannt als Ansprechpersonen.
- Es gibt vereinzelte Situationen bei Tätigkeiten, bei denen Kinder mit Leitenden kurzfristig alleine sind.

Was müsste geändert werden?

- Vorstellen der Leitenden, Mitwirkenden oder Besuchenden, insbesondere, wenn es gemeinsame Aktionen/ Veranstaltungen gibt.

Umgang mit Foto- und Filmmaterial

- Der Umgang ist bekannt, die Erklärung zum Einverständnis unterschreiben auch die Kinder.
- Die Zugänglichkeit zu den Fotos einer Veranstaltung ist weiterhin gewünscht.
- Der Speicherort der Fotos ist unbekannt.
- Regeln zum Veröffentlichen von Fotos sind keine bekannt.

Was müsste sich ändern?

- Gefragt werden vor dem Fotografieren (auch mit Bezug auf besondere Situationen)

Achtung vor privatem Eigentum

- Nicht/kaum in den Gruppenstunden, im privaten/schulischen Umfeld aber bekannt.
- Es kommt vor, dass andere einem Dinge (ungefragt) wegnehmen.

Achtung der Privatsphäre

- Alles gut, unproblematisch.
- Situation mit unbeobachteten Toilettengang ist aber aus schulischem Umfeld als nicht schön bekannt und benannt.
- Umziehen im Zelt wird als unangenehm empfunden, falls jemand das Zelt zeitgleich verlässt

Was müsste sich ändern?

- Absprachen treffen und darüber reden.

Möglichkeiten, sich zurückzuziehen

- Ja, aber keine längeren Lagererfahrungen
- Es wird nicht immer respektiert, wenn man sagt, dass man alleine ist.
- Zelt wird nicht immer als Rückzugsort wahrgenommen.
- Manchmal kann man sich zurückziehen.

Was müsste geändert werden?

- Vermutung: Regeln, Absprachen und Kommunizieren

Beschwerdesystem

- Ansprechpartner sind die Leitenden und die Freunde
- Anonyme Möglichkeiten sind nicht bekannt
- Beschwerden werden nicht immer ernst genommen. Das wird als unangenehm empfunden.

Was müsste sich ändern?

- Schatztruhe (für schöne Rückmeldungen) und Beschwerdekasten
- Sich selbst Gehör verschaffen

Achtung persönlicher Grenzen

- Werden vermutlich eingehalten,
- Hier wurde die verpflichtende Teilnahme an Diensten als Nichteinhalten der Grenzen genannt.
- Nicht alle Spiele wollen mitgespielt werden, alternative Spiele werden vorgeschlagen. Dies betrifft aber vor allem Spiele, zu denen die Kids keine Lust haben (Fußball). Das „Nein“ wird dann nicht immer akzeptiert.
- Es gibt keine Mutproben im Stamm.
- Einige Kinder finden es doof, dass man bei einigen Spielen sich anfassen muss (und angefasst wird und dann auch noch von Kindern, bei denen man das nicht will)

Was müsste geändert werden?

- Keine Idee aus der Gruppe.

Mitbestimmung

- Spiele zu Beginn der Gruppenstunde können bestimmt werden.
- Wünsche können geäußert werden, aber diese werden nur zum Teil berücksichtigt.
- Spiele- und Filmabend bot Möglichkeit zum Wünschen
- Kinderrechte und Mitbestimmung sind nicht thematisiert worden.
- Demokratische Abstimmung über Wünsche (ist aber auch schwierig)

Was müsste geändert werden?

- Wunschbox/Ideenbox zum Sammeln und Festhalten von Wünschen und Ideen.
- Mehrfaches Aufzeigen bei einer Abstimmung muss unterbunden werden (ungerechtes Behandeln ist unschön)
- Eintreten für eigene Meinung („Nicht immer ‚Mord-im-Dunkeln‘ spielen.“)

Juffis

Wohlfühlen in der Gruppe

- Fühlen sich wohl
- Ausgeschlossen werden finden sie nicht gut

Gruppenregeln

- Gibt es (zum Zeitpunkt der Befragung eine Woche alt), werden teilweise eingehalten
- Gesprächsregeln sind bewusst

Kennen von Leitenden und Ansprechpersonen

- Es sind nicht alle Leitenden im Stamm bekannt, nur grob
- 1 zu 1 bei wenn man Ärger bekommt, bei Aufgaben/ Dienste, beim Haik wenn jemand zurückfällt

Umgang mit Foto- und Filmmaterial

- Wissen was damit passiert, kommt auf die Homepage/ online und wissen, dass sie dafür „jedes mal den Zettel unterschreiben“
- Es ist bekannt, dass man vorher fragen muss, ob man ein Bild machen darf

Achtung vor privatem Eigentum

- Keine schlechten Erfahrungen gemacht

Achtung der Privatsphäre

- Wunsch nach Ruhe wird Nachts nicht gut akzeptiert
- Duschen in Westernhohe haben nicht ausreichen Privatsphäre gebeten (offenen Schwingtür)

Was müsste geändert werden?

- Möglichkeit sich zurückzuziehen, vor allem auch sich alleine zurückzuziehen (Ruhepause – Zone)
- Kleinere Zelte

Beschwerdesystem

- Ist bekannt, wissen an wen sie sich wenden können (Rover oder Leiter)
- Anonyme Beschwerdebox gibt es nicht, fänden sie aber gut

Achtung persönlicher Grenzen

- Rituale gibt es nicht
- Nein sagen geht, wenn es wichtig ist
- American Eagle, English Bulldog wird nicht gemocht

Mitbestimmung

- es gibt die Möglichkeit Vorschläge zu äußern, aber Leiter bestimmen
 - Wünsche sind ausbaufähig, im Lager besser als in der Gruppenstunden
- Ideenfindung in der Kleingruppe gewünscht

Pfadis

Wohlfühlen in der Gruppe

- Fühlen sich sawohl, sehr wohl
- Achtsamkeit untereinander ist sehr gut
- Coronatest vor allen ist unangenehm aufgefallen, da alle zuschauen konnten
- Unangenehm wird empfunden, wenn man ausgelacht wird.
- Unangenehm ist es ausgeschlossen oder nicht beachtet zu werden.
- Necken einer Person ohne persönliche Grenzen zu achten wird als sehr unangenehm empfunden.
- Reden über Geschwister ist nicht schön,
- Die „familiäre“ Erwartung ist unangenehm.
- Einsatz als Ersatz für Leitende, um Geschwister oder andere Teilnehmende zu betreuen. Insbesondere beim Hike.
- Feste Dreiergruppen werden als nicht so schön empfunden, da dann häufig ein Bezugsmensch fehlt.

Was müsste geändert werden?

- Wenn aus Spaß, Ernst wird, sollten die Leitenden eingreifen
- Persönlichkeit wahrnehmen (nicht als Kind von oder Geschwister von).
- Fragen, wie es einem geht, ist hilfreich und wird explizit gewünscht.
- Wertschätzender und vertraulicher Umgang der Leitenden mit den Teilnehmenden ist gewünscht.

Gruppenregeln

- Kennen keine Gruppenregeln, außer die Lagerregeln, die unterzeichnet werden „müssen“.
- Gibt es nicht, außer allgemeine „Anstandsregeln“.

Was müsste geändert werden?

- Nutzung von Mobiltelefonen in der Gruppenstunde klären/vereinbaren.

Kennen von Leitenden und Ansprechpersonen

- Alle Leitenden sind zumindest vom Sehen bekannt, Namen aber nicht
- Funktion der Personen im Lager ist bekannt.
- 1 zu 1 Situationen gab es beim Leisten von 1. Hilfe (Zecken, Pflaster, ...). Ist aber nicht unangenehm, da i.d.R. angesprochen werden kann, wen man will.
- In einer Heimwehsituation wurde bewusst die Situation geschaffen.
- Angemessene Anzahl der Ersthelfer (Müssen es zehn Personen sein?)

Umgang mit Foto- und Filmmaterial

- Bei offiziellen Fotos ist der Umgang geklärt, bekannt und wird als gut empfunden

- Private Fotos mit privaten Mobiltelefonen wurde im Gespräch thematisiert und festgestellt, dass der Umgang nicht geklärt ist. Dennoch ist es auch wünschenswert, dass Fotos existieren, aber es wird auch als schwierig empfunden.

Was müsste geändert werden?

- S.o.

Achtung vor privatem Eigentum

- Liegegebliebene Sachen zu versteigern ist sehr unangenehm. Dies scheint vor etwas längerer Zeit erlebt worden zu sein.

Achtung der Privatsphäre

- Umgang mit z.T. vertraulichen Informationen in kleinen Runden, aber auch gegenüber Leitenden wird als sehr unangenehm empfunden. Es ist unklar, welche Informationen in welchem Kreis getragen werden. (Beispiel: Information an Eltern aus einem Feedback/einer Wahrnehmung.)
- Duschzeiten mit Bezug zu den Stufen wurde im letzten Sommerlager sehr begrüßt.
- Privatsphäre ist möglich.

Möglichkeiten, sich zurückzuziehen

- Ja, gibt es. Im Sommerlager gibt es viele Möglichkeiten.
- Hängematten im Sommerlager waren dafür sehr gut geeignet.

Was müsste geändert werden?

- Es wäre gut, dass man zum Abmelden zu gemeinsamen Programmpunkten eine Ansprechperson benannt ist. (Und wer informiert die Anleitenden? Und mit welchen Informationen?)

Beschwerdesystem

- Im Lager gibt es einen Kasten und das ist die beste Lösung für bestimmte Rückmeldungen
- Vertrauensperson: Leitende, Mitpfadis
- Lagerrat als Ansprechpartner
- Schriftliche Reflexionsbögen

Achtung persönlicher Grenzen

- Stufenwechsel: Weiterreichen von Pfadis in eine andere Stufe (Vertrauensspiel zur Übergabe): Nein sagen ist nicht oder kaum möglich. Z.T. wird man überredet (und nicht immer überzeugt)
- Bei überregionalen Veranstaltungen (Fahrt ins Grüne) wurden die Zimmer mit „fremden“ Pfadis geteilt. Dies ist als unangenehm empfunden worden.
- Kritisch wird von einigen „American Eagle“ empfunden, da häufig Verletzungen in Kauf genommen werden und man nicht verhindern kann, dass andere Teilnehmenden einen anfassen.
- Lagerhochzeiten können unangenehm sein, aber eigentlich ist es auch lustig.

Mitbestimmung

- Ja, gibt es.
- Kinderrechte sind nur über Schule bekannt.
- Die Wahrnehmung von Stimmen und Meinungen wird kritisiert.
- Mangelnde Transparenz bei überregionalen Veranstaltungen (Rolle und Aufgaben des Lagerrats.)

Rover (Dienstag /Donnerstag)

Der Einstieg mit dem Körperumriss wäre an sich bereits ein abendfüllendes Programm für eine Roverrunde, wurde aber gut angenommen.

Wohlfühlen in der Gruppe

- „Ja, wir fühlen uns wohl“ im Stamm und in der Roverrunde.
- Es gibt Situationen, in denen sich einzelne nicht wohl fühlen, diese sind aber nicht aus der Gruppe provoziert, sondern betreffen persönliche Grenzen, die wahrgenommen und akzeptiert werden (Reden vor Gruppen)
- Einige formulierten, dass ausgeschlossen werden sich nicht gut anfühlt, dies bezog sich aber nicht auf die Roverrunde.
- Es gibt unangenehm empfundene Situationen, durch externe Menschen (auch Leitende), die die Roverrunde nicht verlassen. Privatsphäre der Gruppe wird nicht geachtet.

Gruppenregeln

- Gab es in der Runde mal (z.B. kein Alkohol in den Roverrunden, aus Rücksicht auf jüngere in der Runde).
- Sind nicht schriftlich fixiert.
- Viele Regeln sind ungeschrieben und nicht ausformuliert, werden aber i.d.R. akzeptiert.
- Regeln sind verhandelbar.
- Zuspätkommen ist nicht in allen Runden geduldet.

Kennen von Leitenden und Ansprechpersonen

- Rover kennen viele Leitende und auch andere Menschen im Stamm.
- Wissen um Ansprechpersonen außerhalb der Leitung, Gruppe, Stamm, ...

Umgang mit Foto- und Filmmaterial

- Es ist bekannt, dass diese Stammesweit zu jedem Lager neu unterschrieben werden
- Z.T. bekannt, dass das Einverständnis jederzeit auch für einzelne Fotos zurückgenommen werden kann
- Es wurde festgestellt, dass Fotos aus dem Stamm auch mal in einer Pfadfinderzeitschrift abgedruckt wurden. Unklar war, ob die abgebildeten Personen dafür erneut gefragt wurden.
- In der Roverrunde gibt es nicht formulierte, dennoch akzeptierte Regel, dass Fotos von eigenen Veranstaltungen nicht beliebig verteilt werden. Es gibt aber (vermutlich) Fotos, die durchaus nicht veröffentlicht werden sollen.
- Vor dem Erstellen und Veröffentlichung von Fotos in der Gruppe werden, Rover gefragt.

Achtung vor privatem Eigentum

- Aus vergangenen Stufen gab es wohl Situationen, dass privates Eigentum auch im beschränkten Rahmen zur Schau gestellt wurde (Kuscheltier). Die Situation wurde als unangenehm, aber nicht nachhaltig verletzend beschrieben.

Achtung der Privatsphäre

- Prinzipiell wird die Privatsphäre im Stamm und in der Gruppe geachtet.
- Im vergangenen Stammeslager ist dies aber nicht gelungen: Schlafurten wurden z.T. anders und vor allem auch von anderen genutzt. Dabei kam es auch zu störenden Situationen.
- Es wurde der Wunsch geäußert, dass Rover- und Wölflingsschlafzelte nicht zu eng im Sommerlager beieinander aufgebaut sind. Dadurch gelangten private Gespräche in deren Ohren.

- Grenzüberschreitende sexualisierte Situation durch anderen, älteren Teilnehmer. Nähe und Distanz zu älteren Teilnehmenden ist z.T. schwierig.
- Spiele, wie Karten-rutschen, Karten-knutschen, Möhre-ziehen, American-Eagle sind z.T. grenzüberschreitend.

Möglichkeiten, sich zurückzuziehen

- Prinzipiell gibt es diese und die Orte werden respektiert (Schlafzelt, Hängematten, ...)
- Wochenendlager bieten dies nicht immer, da sowohl räumlich als auch zeitlich diese verdichtet sind.

Beschwerdesystem

- Gab es schon mal im Sommerlager, sollte dort auch wieder aufgenommen werden.
- Alle können angesprochen werden, Anonym muss nicht sein.

Achtung persönlicher Grenzen

- Zunächst deutliches „Ja“. Auch das „Nein“ sagen ist möglich und wird akzeptiert.
- Es gibt aber Situationen, bei denen die Grenzen
 - o angetastet werden (Vertrauensspiele, bei denen das Nein sagen schwerfällt)
 - o grenzwertig überschritten werden (Möhren ziehen, Entführen)
- Vertrauensperson für das jeweilige Geschlecht wird gewünscht (der richtige Ansprechpartner für geschlechterspezifische Fragestellungen – Blick auf vergangene Veranstaltung als Pfadi)

Mitbestimmung

- Rover bestimmen Ziele, Programm und Wege selbst.

Allgemeine Rückmeldung

- Stufenübergreifende Aktivität mit Möglichkeiten zum Austausch und mit verbindendem Charakter werden gewünscht.

TEIL 2: FRAGEN FÜR STUFENTEAMS UND VOR VERANSTALTUNGSPLANUNGEN (KANN MAN SICH IMMER WIEDER STELLEN)

Unsere Zielgruppe:

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

Unser Team:

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

Unser Veranstaltungsort:

- Gibt es spezifische räumliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? Welche?

Unsere Veranstaltung:

- Mit oder ohne Übernachtung?
- Gibt es Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? Welche?
- Gibt es 1:1 (Betreuungs-)Situationen? Welche?
- Gibt es ein Beschwerdesystem? Welches? Wem ist es bekannt?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sex. Gewalt auf unserer VA aus der Vergangenheit?

TEIL 3: DIE ZWEI WICHTIGSTEN FRAGEN (ZUR GRUNDLEGENDEN, ZUSAMMENFASSENDEN REFLEXION DER EIGENEN STRUKTUREN)

Ein kritischer Blick hinter unsere Kulissen:

- Welche Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe könnten Grenzverletzungen auf unseren Veranstaltungen / in unseren Gruppenstunden begünstigen?
- Was könnte aus Täter*innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten auf unseren Veranstaltungen / bei unseren Gruppenstunden genutzt werden

Verhaltenskodex

Der Stamm St. Meinolf ist eine Ortsgruppe der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg (DPSG) in der katholischen Kirchengemeinde St. Julian und hat ca. 150 Mitglieder*innen. Er versteht sich als Fürsprecher für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene und möchte ihnen einen Schutzraum für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit sowie für die Entwicklung von Interessen und Fähigkeiten bieten. Die DPSG St. Meinolf Paderborn zielt deshalb darauf ab, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mithilfe der Bereitstellung geschützter Erfahrungsräume darin zu bestärken die Gemeinschaft, das Pfadfinder sein und das Demokratieverständnis in der Gesellschaft lebendig zu halten und verantwortungsvoll mitzugestalten.

Durch die Ausrichtung der DPSG zu christlichen Werten, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen als universelle Aufgabe einschließt, tragen alle Leitungen aber auch alle weiteren Mitglieder*innen des Stammes und alle am Stammesgeschehen mitwirkenden Menschen gleichermaßen Sorge dafür, dass die Kinder, Jugendliche und jungen Erwachsene 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 insbesondere mit den Schutzbefohlenen in unserem Stamm.

Alle Personen in Leitungsfunktion und alle aktiv am Stammesgeschehen mitwirkenden Personen verpflichten sich daher zur Anerkennung des Verhaltenskodex in folgenden elf Handlungsfeldern als Basis des wertschätzenden und stärkenden Umgangs miteinander:

Ich verpflichte mich, Partizipation & Beteiligung umzusetzen

Die DPSG St. Meinolf will Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in allen Belangen aktiv beteiligen. Dafür ist es nötig sie darin zu bestärken, dass sie ihre Bedürfnisse und Interessen benennen können 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 und wahrzunehmen. Ich sichere zu, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ernst zu nehmen, ihre Themen in Sprache zu bringen und durch mein Verhalten selbst Vorbild zu sein. Dazu schaffe ich gemeinsam mit anderen aktiven Menschen des Stammes vielfältige Möglichkeiten, die es Kindern und Jugendlichen erlauben, Entscheidungen selbst mitzugestalten und zu treffen.

Ich trage Sorge für einen achtsamen Umgang miteinander

In der DPSG St. Meinolf 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 anzuerkennen und zu fördern. Ich trage dazu bei, das Selbstvertrauen aller Personen im Stamm zu stärken und sie darin zu ermutigen, sich selbst ebenso wie die anderen zu achten. Des Weiteren erkenne ich an, dass ich allen Kindern und Jugendlichen, allen Leitungen sowie allen im Stamm aktiven Personen 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 nicht diskriminierenden, gewaltfreien, wertschätzenden und inklusiven Sprache. Gleichzeitig achte ich darauf, dass meine Wortwahl adressatengerecht und der Situation und meiner Rolle angepasst ist. Zudem achte ich auf eine klare, eindeutige Kommunikation, die Missverständnissen vorbeugt.

Ich vermeide Spitznamen, die sexualisierend, herablassend oder nicht wertschätzend sind. Ich bedenke weiterhin, dass Spitznamen immer ein Beziehungsverhältnis ausdrücken können, und versuche diese daher generell zu vermeiden. Sollten Situationen auftreten, in denen Sprache und Wortwahl diesen Grundsätzen widersprechen, mache ich darauf aufmerksam, beziehe Stellung und reflektiere dieses Fehlverhalten gemeinsam mit den beteiligten Personen, insbesondere auch mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

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. Ich bin mir meine eigenen Grenzen bewusst und achte diese.

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 alle Personen im Stamm darin, Selbstbewusstsein und Mut zu entwickeln, sodass sie ihre Grenzen mitteilen und für ihre Bedürfnisse selbst eintreten können. Zugleich bin ich verantwortungsvoller Fürsprecher für wahrgenommene Grenzen, wenn mir anvertraute Menschen nicht in der Lage sind, für die Achtung eigener Grenzen einzutreten.

Gleichzeitig Sorge ich dafür, dass mein Beziehungsverhältnis zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu allen Zeiten achtsam und verantwortungsvoll ausgestaltet ist. Dementsprechend achte und respektiere ich die Grenzen meines Gegenübers.

Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen gestalte ich in Abstimmung mit anderen aktiven Personen des Stammes so, dass die Grenzen der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht überschritten werden. Regelmäßige Reflexionen helfen dabei, Grenzen anderer wahrzunehmen.

Ich achte auf die Einhaltung körperlicher und seelischer Grenzen

Nähe und Distanz können auf drei Ebenen zum Ausdruck kommen: körperlich (insbesondere auch sexuell), emotional und sprachlich.

Ich sichere zu, zum Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Grenzverletzungen auf allen drei Ebenen beizutragen. Daher toleriere ich weder beleidigendes, diskriminierendes, noch sexualisierendes, gewalttätiges oder anderes verletzendes Verhalten.

Ich weiß, dass körperliche Grenzen bei jedem Menschen unterschiedlich sind und achte daher bei Körperkontakten auf Angemessenheit, gegenseitigem Einvernehmen und Akzeptanz. Insbesondere bei der Gestaltung von Übungen, Spielen, Methoden und Aktionen, in denen Körperkontakt eine Rolle spielt, achte ich auf individuelle Grenzen und Angemessenheit. Ich wähle solche Einheiten mit Bedacht und unter Beachtung der Beteiligten aus, leite diese an und führe sie dementsprechend durch.

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

Insbesondere Kinder und Jugendliche erleben in den Entwicklungsphasen hin zum Erwachsenwerden ein sehr intensiv ausgeprägtes Gefühlsleben, das sich auf die Gemeinschaft auswirken kann.

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. Daher gehe ich sensibel mit Gefühlen und Emotionen aller Personen im Stamm um, nehme diese wahr und respektiere diese.

Ich beachte und respektiere die Privat- und Intimsphäre

Jeder Mensch benötigt Orte und Zeiten zum Rückzug. Insbesondere bei längeren Phasen gemeinsamer Aktionen und in Übernachtungssituationen sind diese zu wahren.

In meinem Engagement schaffe ich Zeiten und Räume für Rückzug und Erholung. Ich schaffe Möglichkeiten, die alle Personen im Stamm nach eigenem Ermessen frei aufsuchen können, ohne meine Pflichten zu vernachlässigen. Ich gebe den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit, über die Zeiten des Rückzugs mitzuentcheiden und schütze die Privatsphäre, indem ich nicht ohne vorherige Absprache dort eindringe.

Ich wahre den Schutz der Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Daher Sorge ich zum Beispiel beim Duschen und in Übernachtungssituationen für eine altersgerechte und nach Möglichkeit geschlechtergetrennte Unterbringung, für angemessene und von allen respektierte, räumliche Grenzen sowie für akzeptierte Regeln des Anstands im Umgang miteinander.

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 personenbezogenen 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 und Grundsätzen. Ich thematisiere mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Chancen und Herausforderungen bei der Nutzung und trage durch mein Verhalten dazu bei, einen verantwortungsvollen und reflektierten Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken zu fördern. Regeln und Grundsätze werden mit der Gruppe und mit den Erziehungsberechtigten dem Alter entsprechend aufgestellt und transparent gemacht.

Ich informiere mich über aktuell geltende Bestimmungen und achte auf die Einhaltung der Entscheidungen des Stammes im Umgang mit Medien.

Ich gehe sensibel mit Geschenken um

Geschenke haben mehrere Facetten. Sie sind zum einen ein Ausdruck von Dank und Anerkennung, sie können aber auch Abhängigkeiten und Ungerechtigkeiten fördern. Geschenke sind nur unter bestimmten Bedingungen sinnvoll und zulässig. Grundsätzlich soll ein Geschenk ein materialisierter Dank sein, der freiwillig und ohne eine zu erwartende Gegenleistung erbracht wird.

Ich erkenne an, dass regelmäßige Geschenke, welche Abhängigkeitsverhältnisse fördern, generell zu unterbinden sind. Geschenke seitens des Trägers bzw. Stammes nach festgelegten Kriterien gehören zur Kultur der Anerkennung.

Ich achte darauf, dass Dank, Lob und Anerkennung alle am Prozess beteiligte Personen einbezieht und nicht nur einzelnen Personen zukommt. Bei Geschenken achte ich darauf, dass diese verhältnismäßig sind und bespreche und reflektiere diese im Leitungsteam.

Ich gehe verantwortungsvoll mit der Einhaltung von Vereinbarungen um

Ich versichere, im Pfadfinderkontext 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, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sicher und frei bewegen können. Die Regeln werden zum einen partizipativ mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen 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 und versichere dieses nicht auszunutzen.

Zudem schaffe ich entsprechende thematische Zugänge durch die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene verstehen können, dass Regeln und Vereinbarungen der Vorbeugung von Gefahren dienen und eine Chance darstellen.

Grenzüberschreitendes und verletzendes Verhalten reflektiere ich mit den betroffenen Personen zeitnah und thematisiere es bei Bedarf mit der Gruppe. Konsequenzen für ein Fehlverhalten überlege ich in Abstimmung mit anderen aktiven Leitenden verantwortungsbewusst und bespreche diese vorab mit der Gruppe. Ich gebe darauf acht, dass die Konsequenzen nachvollziehbar und sinnvoll zum Fehlverhalten gewählt sind. Ich versichere sowohl körperliche als auch verbale, psychische oder sexualisierte Gewalt als Konsequenz abzulehnen.

Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol auf Pfadfinderveranstaltungen, insbesondere in meiner Tätigkeit als Leitungsperson. Vereinbarte Regeln werden eingehalten.

Ich habe diese Vereinbarungen und Regeln präsent und reflektiere sie regelmäßig mit allen Beteiligten, sodass Veränderungen oder Ergänzungen transparent 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, Vorbild zu sein und das Wohl der Schutzbefohlenen, mit denen ich in Kontakt trete verantwortungsvoll zu beachten.

Ich eigne mir ein fundiertes Hintergrundwissen an und trage dazu bei, meine Handlungssicherheit auszubauen und den Stamm darin zu unterstützen, Kinderschutz umzusetzen. Ich informiere mich im Verdachtsfall umgehend über die Verfahrenswege, über meine Ansprechpersonen im Bereich Prävention bei der DPSG St. Meinolf sowie über weitere Möglichkeiten der Beratung. Zudem verpflichte ich mich dazu, mich in regelmäßigen Abständen mit dem Thema Kinder- und Jugendschutz und Prävention (Präventionsschulung alle 5 Jahre) 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 gegen mich kein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt besteht und dass in der Vergangenheit keine rechtskräftige Verurteilung diesbezüglich gegen mich erfolgt ist. Sofern zu einem späteren Zeitpunkt ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich dazu, den Träger umgehend zu informieren.



Anerkennung des Verhaltenskodex der DPSG St. Meinolf Paderborn

Hiermit bestätige ich, _____ (Vorname Name),
dass mir der Verhaltenskodex der DPSG St. Meinolf Paderborn ausgehändigt wurde. Ich habe diesen
gelesen und verstanden und erkenne ihn mit meiner Unterschrift an.
Ebenso gebe ich mit meiner Unterschrift mein Einverständnis zur Dokumentation dieser
Anerkennung innerhalb des Stammes.

Selbstauskunftserklärung

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

Ich verpflichte mich, eine Verurteilung oder die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen mich
nach den genannten Paragraphen unverzüglich dem Stammesvorstand der DPSG St. Meinolf
mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift (Vorname, Name)

Leitfaden / Dokumentation für ein Erstgespräch mit neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden

Leitfragen	Anmerkungen / Dokumentation
Das Gespräch führt:	
Datum des Gesprächs:	
<p>Kontaktdaten des*der neuen Mitarbeitenden</p> <p>Name: Adresse: Telefon: E-Mail: Geburtstag: Sonstige Informationen:</p>	
<p>Gegenseitiges Kennenlernen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung und ‚Warm up‘ • sich gegenseitig bekannt machen • Vorstellen des Verbandes bzw. der Gruppe /des Gremiums • kurze Beschreibung des Verbandes bzw. Stammes (Ziele, Aufgaben, Zielgruppen, aktuelle Projekte) • Strukturen und Aufgaben des Verbandes bzw. des Stammes 	
<p>Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement benennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben (möglichst klar) definieren: Bereich, zeitlicher Aufwand, Verantwortlichkeiten, ... • Wünsche und Erwartungen zum Engagement austauschen 	

<p>Rahmenbedingungen erklären</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstieg in die Arbeit (z.B. Schnuppermitgliedschaft, Berufung, etc.) • Begleitung • Kontaktpersonen/Ansprechpartner*innen • Regeln und Strukturen des Stammes / des Gremiums 	
<p>Thematisierung eurer Präventionsmaßnahmen gegen (sexualisierte) Gewalt und Abgleich der Haltungen bzgl. Kinderschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung Verhaltenskodex • Hinweis Vorlage erweitertes Führungszeugnis • Hinweis Schulungsbedarf • Handlungsleitfäden • Regelungen zum Beschwerdemanagement • Weitere Maßnahmen eures Stammes 	
<p>Rechte und Pflichten (Aufsichtspflicht, Haftung, ...)</p>	
<p>Regelungen zum Datenschutz und zu Bildrechten vorstellen und beachten</p>	
<p>Sonstiges und Absprachen</p>	

Vereinbarung nach §72a SGB VIII mit dem für euren Stamm zuständigen Jugendamt

VEREINBARUNG ZUM TÄTIGKEITSAUSSCHLUSS EINSCHLÄGIG VORBESTRAFTER PERSONEN:



Vereinbarung nach § 72 a SGB VIII zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen aus der Kinder- und Jugendhilfe

Im Zuständigkeitsbereich der Jugendämter von Kreis und Stadt Paderborn



§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe liegen in den Bereichen der außerschulischen Jugendbildung, der Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit, der interkulturellen und internationalen Jugendarbeit und der Kinder- und Jugenderholung.

Für die Wahrnehmung von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe werden nur Personen beschäftigt, die strafrechtlich im Sinne des § 72a SGB VIII nicht in Erscheinung getreten sind. Der freie Träger der Jugendhilfe hat sich durch die Einsichtnahme in die Unbedenklichkeitsbescheinigung davon zu überzeugen.

- (2) Bei der Entscheidungsfindung des freien Trägers, ob er eine Unbedenklichkeitsbescheinigung von Ehren- oder Nebenamtlichen fordert, sind Art, Dauer und Intensität des Kontaktes dieser Personen zu Minderjährigen entscheidend.

Folgende Kriterien sind hier insbesondere zu berücksichtigen:

- gemeinsame Übernachtung
- Teilnahme von Kindern und Jugendlichen mit Beeinträchtigung
- Zeitliche Ausdehnung des Kontakts
- Häufigkeit, Regelmäßigkeit des Kontakts
- Altersunterschied des Tätigen zum Kind oder Jugendlichen
- Abhängigkeitsverhältnis, Maß der Entscheidungskompetenz der Betreuungsperson
- Höhe der Wahrscheinlichkeit eines nicht kontrollierten/ einsehbaren oder alleinigen Kontakts
- Höhe der Wahrscheinlichkeit eines notwendigen/ möglichen Körperkontaktes
- Höhe der Wahrscheinlichkeit von Einblicken in die körperliche Intimsphäre

Die hier benannten Punkte stellen keinen abschließenden Katalog dar. Der o.g. Träger hat bei allen Angeboten und Tätigkeiten zu prüfen, ob eine Unbedenklichkeitsbescheinigung einzufordern ist. Als Orientierungshilfe dazu dient das Prüfschema in Anlage V.

§ 2 Erweitertes Führungszeugnis/Unbedenklichkeitsbescheinigung

- (1) Die ehren- oder nebenamtlich tätige Person beantragt bei der jeweiligen Stadt-/Gemeindeverwaltung ein erweitertes Führungszeugnis. Nach Erhalt des erweiterten Führungszeugnisses kann die ehren- oder nebenamtliche Person bei der Kommunalverwaltung eine Unbedenklichkeitsbescheinigung beantragen, sofern keine Straftaten im Sinne des § 72 a SGB VIII vorliegen. Weiterführend übergibt die ehren- oder nebenamtlich tätige Person ihrerseits die Bescheinigung dem freien Träger der Jugendhilfe.

Im Zuständigkeitsbereich der Jugendämter von Kreis und Stadt Paderborn



- (2) Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Beantragung der Unbedenklichkeitsbescheinigung nicht älter als drei Monate sein.
Der freie Träger der Jugendhilfe hat sich von allen ehren- und nebenamtlich Tätigen regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, eine aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen zu lassen.
- (3) Die Vorlage der Unbedenklichkeitsbescheinigung hat vor Beginn der Tätigkeit eines Ehren- oder Nebenamtlichen zu erfolgen.
Bei Personen, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung bereits ehren- oder nebenamtlich für den freien Träger tätig sind, verpflichtet sich der freie Träger, sich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung spätestens drei Monate nach Abschluss dieser Vereinbarung von diesen Personen vorlegen zu lassen.
Für den Übergangszeitraum soll der freie Träger eine Selbstverpflichtungserklärung der ehren- oder nebenamtlichen Person einholen (Anlage II).
- (4) Sollte wegen spontanem ehren- oder nebenamtlichen Engagements (max. 3 Monate) die Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung nicht möglich sein, holt der o.g. freie Träger der Kinder- und Jugendarbeit eine Selbstverpflichtungserklärung von der/m Ehrenamtlichen ein.
- (5) Die Verpflichtung der Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung besteht bei entsprechender Tätigkeit ab dem 14. Lebensjahr mit Einsatz der Strafmündigkeit der minderjährigen Person nach § 19 Strafgesetzbuch (StGB).

§ 3 Datenschutz/Dokumentation

- (1) Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgt grundsätzlich durch die Kommune zur Gewährleistung des Datenschutzes. Sofern kein Tätigkeitsausschluss nach § 72 a SGB VIII vorliegt, stellt die Kommunalverwaltung die sogenannte Unbedenklichkeitsbescheinigung aus (Anlage VI).
- (2) Mit Abschluss dieses Vorganges, werden der ehren- oder nebenamtlich tätigen Person das erweiterte Führungszeugnis und die Unbedenklichkeitsbescheinigung im Original ausgehändigt. Eine Kopie darf weder von dem erweiterten Führungszeugnis noch von der Unbedenklichkeitsbescheinigung gefertigt werden.
- (3) Die Unbedenklichkeitsbescheinigung ist durch die ehren- oder nebenamtliche tätige Person beim freien Träger der Jugendhilfe vorzulegen. Der freie Träger der Jugendhilfe dokumentiert das taggenaue Datum der Einsichtnahme und der



Wiedervorlage. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung oder eine entsprechende Kopie dürfen nicht abgelegt werden.

- (4) Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen und spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen. Wird im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit wahrgenommen, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Jeder Vereinbarungspartner kann die Vereinbarung mit einer Frist von 6 Monaten kündigen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist eine frühere Kündigung bzw. Veränderung möglich. Die Kündigung bzw. Vereinbarung bedarf der Schriftform.

Die Jugendämter von Kreis und Stadt Paderborn unterstützen und beraten die freien Träger der Jugendhilfe im Zusammenhang des § 72a SGB VIII.

Paderborn, den 10.11.2017 *i.A. Peter Engel*
Ort, Datum Unterschrift des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe

Paderborn, 30. April 2018 *Ralf Hemmer*
Ort, Datum Unterschrift des Vorstandes des Trägers der freien Jugendhilfe

Anlagen:

- Anlage I - Gesetzliche Grundlagen
- Anlage II - Muster Selbstverpflichtungserklärung
- Anlage III - Dokumentation der Einsichtnahme
- Anlage IV - Bescheinigung zur Beantragung
- Anlage V - Arbeitshilfe Prüfschema
- Anlage VI - Unbedenklichkeitsbescheinigung der Stadt-/ Gemeindeverwaltung

Im Zuständigkeitsbereich der Jugendämter von Kreis und Stadt Paderborn



Vereinbarung nach § 72a Abs. 4 SGB VIII

zwischen

J.P.S.G. St. Meinolf

- als freiem Träger der Jugendhilfe, der nach § 75 SGB VIII anerkannt ist/
- als Träger der Jugendhilfe, der nicht nach § 75 SGB VIII anerkannt ist, aber öffentliche Mittel der Jugendhilfe erhält

und dem Jugendamt

Stadt Paderborn

Präambel:

Die Kinder- und Jugendhilfe ist ohne das Ehrenamt nicht denkbar. Da dieses Engagement ein hohes Gut ist, sollen neben- und ehrenamtlich Tätige in der Umsetzung des Kinderschutzes unterstützt werden.

Am 01.01.2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang ist die Einführung des § 72 a SGB VIII erfolgt. Aus dieser rechtlichen Grundlage ergibt sich für die öffentlichen Träger der Jugendhilfe die Notwendigkeit festzulegen, welche ehren- und nebenamtlichen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe ihre Tätigkeit nur nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ausüben dürfen. Die Umsetzung erfolgt nach dem sogenannten „Regensburger Modell“ (siehe § 2 Erweitertes Führungszeugnis/Unbedenklichkeitsbescheinigung).

Hieraus erwächst für die Jugendämter der gesetzliche Auftrag mit allen Trägern der freien Jugendhilfe eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

Die Vereinbarung soll sicherstellen, dass unter der Verantwortung der freien Träger der Jugendhilfe nur neben- oder ehrenamtliche Personen Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder einen vergleichbaren Kontakt haben, die nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs (StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind (Anlage I).

Mit dieser Vereinbarung setzen die Jugendämter des Kreises und der Stadt Paderborn eine einheitliche Regelung um. Die Erarbeitung der Vereinbarung ist in Kooperation der Jugendämter mit dem Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ), dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Dekanat Büren-Delbrück, dem Dekanat Paderborn, dem Jugendreferat des Evangelischen Kirchenkreises und dem Kreissportbund erfolgt.

Die landesweiten Empfehlungen der Spitzenverbände sowie die Empfehlungen des deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge zum § 72 a SGB VIII wurden für diese Vereinbarung entsprechend berücksichtigt.

Im Zuständigkeitsbereich der Jugendämter von Kreis und Stadt Paderborn

Prüfschema zur notwendigen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

BEISPIELSCHEMA

Prüfschema nach § 72 a SGB VIII	Ab einer Punktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden. 9		
Punktwert	0 Punkte*	1 Punkt	2 Punkte
Die Tätigkeit: Fahrdienst Messdiener			
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses 1	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet Hierarchie, ein Machtverhältnis 1	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen 1 (Sensible Themen / Körperkontakt o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Ja
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen 1	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt 1	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt 1	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
findet mit Kindern/Jugendlichen statt, die eine geistige/körperliche Beeinträchtigung haben			Ja
hat folgende Zielgruppe 2	Ab 16 J.	14 - 16 J.	Unter 14 J.
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt 1	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit 0	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehr als zwei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang 0	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht (Übernachtung ist grundsätzlich mit 10 Punkten zu werten)

Prüfschema nach § 72 a SGB VIII	Ab einer Punktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden. 15		
Punktwert	0 Punkte*	1 Punkt	2 Punkte
Die Tätigkeit: Leitung Gruppenstunde			
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses 2	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet Hierarchie, ein Machtverhältnis 2	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen 1 (Sensible Themen / Körperkontakt o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Ja
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen 1	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt 2	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt 0	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
findet mit Kindern/Jugendlichen statt, die eine geistige/körperliche Beeinträchtigung haben			Ja
hat folgende Zielgruppe 2	Ab 16 J.	14 - 16 J.	Unter 14 J.
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt 2	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit 2	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehr als zwei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang 1	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht (Übernachtung ist grundsätzlich mit 10 Punkten zu werten)

Prüfschema nach § 72 a SGB VIII	Ab einer Punktzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden. 7,5		
Punktwert	0 Punkte*	1 Punkt	2 Punkte
Die Tätigkeit: Waffelbacken Pfarrfest			
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses 1	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet Hierarchie, ein Machtverhältnis 0	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen 0 (Sensible Themen / Körperkontakt o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Ja
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen 0	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt 1	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt 2	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
findet mit Kindern/Jugendlichen statt, die eine geistige/körperliche Beeinträchtigung haben 2			Ja
hat folgende Zielgruppe 1,5	Ab 16 J.	14 - 16 J.	Unter 14 J.
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt 0	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit 0	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehr als zwei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang 0	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht (Übernachtung ist grundsätzlich mit 10 Punkten zu werten)

Formular zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (inkl. Kostenbefreiung)

Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses **nach § 72 a SGB VIII**

Absender (Name und Anschrift des Trägers):

DPSG St. Meinolf
Kilianstr. 2
33098 Paderborn

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohner- und Standesamt (Bürgerservice) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Hiermit bestätigt der o. g. Träger, dass gemäß § 72a SGB VIII die persönliche Eignung der betroffenen Person zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses zu überprüfen ist.

Frau/Herr:

geb. am:

wohnhaf:

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen.

Es wird ausdrücklich bestätigt, dass die oben genannte Person ehrenamtlich tätig ist und dass es sich beim Träger um eine gemeinnützige Einrichtung handelt.

Daher bitten wir um Gebührenbefreiung.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Trägers

Formular zur Bestätigung der Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Gemäß § 72a SGB VIII nehmen wir St. Meinolf als freier Träger der Jugendhilfe Einsicht in die erweiterten Führungszeugnisse unserer ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Diese erklären sich mit Unterschrift dieses Dokumentes mit der Einsichtnahme und der Dokumentation einverstanden

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, sowie §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

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

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

Vorname des*der Mitarbeiter*in

Nachname des*der Mitarbeiter*in

Anschrift

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

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, sowie §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

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

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

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person des Jugendverbands/Trägers

Unterschrift des*der Mitarbeiter*in

Formular zur Bestätigung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch einen anderen Träger

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, sowie §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

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

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen. Die Frist für die Wiedervorlage richtet sich bei beiden Trägern nach dem Datum, an dem das erweiterte Führungszeugnis erstmalig vorgelegt wurde. Dabei darf die Erstvorlage zum Zeitpunkt der Abfrage nicht länger als fünf Jahre zurückliegen.

Der*die entsprechende Mitarbeiter*in muss zuvor sein*ihr Einverständnis in diese Abfrage erklären. (s. Seite 2)

Bestätigung des Trägers über die Vorlage und Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis:

Hiermit bestätige ich

Vorname, Nachname der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch

Vorname, Nachname des*der Mitarbeiter*in

beim Stamm / Bezirk / Diözesanverband / sonstiger Träger

Name des bestätigenden Trägers

Das erweiterte Führungszeugnis wurde eingesehen am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, sowie §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

Bestätigung der*des Mitarbeitenden über die Einwilligung in die Abfrage

Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Eine Bestätigung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch einen anderen Träger bedarf daher der vorherigen Einwilligung der betreffenden Person in diese Abfrage.

Hiermit erkläre ich

Vorname, Nachname des*der Mitarbeiter*in

mich mit der Bestätigung der Vorlage und Eintragsfreiheit meines erweiterten Führungszeugnisses durch

Name des bestätigenden Trägers

einverstanden.

Ort, Datum

Unterschrift des*der Mitarbeiter*in

Vorlage für Info-Aushänge über Beschwerdewege und Ansprechpersonen

Liebe
Biber, Wös, Juffis, Pfadis, Rover,
Leiter*innen, Eltern

Wir möchten, dass es dir bei
uns gut geht!

Etwas ist nicht ganz rund gelaufen?

Dich hat etwas
gestört?

Dir liegt etwas
auf dem Herzen?

Sprich uns an!
Wir sind gerne
für dich da.

weibliche Ansprechperson

Name

Foto



Kontaktdaten

männliche Ansprechperson

Name

Foto



Kontaktdaten

Du brauchst Beratung und Unterstützung?

Aber du möchtest nicht mit jemanden aus der DPSG reden?

Vielleicht möchtest du auch lieber gar nicht sagen, wer du bist?

Dann findest du hier Stellen, die dir helfen können:

Nummer gegen Kummer



Kinder- und
Jugendtelefon
116111
NummergegenKummer
unterstützt durch die
Deutsche Telekom



Elterntelefon
**0800
1110550**
NummergegenKummer
unterstützt durch die
Deutsche Telekom

Hilfeportal Missbrauch



Hilfetelefon
Sexueller Missbrauch
0800 22 55 530
Bundesweit, kostenfrei und anonym.
www.hilfetelefon-missbrauch.de

Vorlage Dokumentationsbogen bei Mitteilung bzw. Vermutung

FÜR DIE ERSTDOKUMENTATION UND DIE DOKUMENTATION DES WEITEREN VERLAUFS

Wer hat etwas beobachtet? / Wem wurde etwas mitgeteilt?	
Datum und Uhrzeit	
Name	
Funktion	
Stamm/Bezirk	

Um wen geht es?	
Angaben zur*zum Betroffenen: Name Alter Gruppe	
Ggf. Angaben zur*zum Beschuldigten:	

Was wurde über den Fall mitgeteilt? / Was wurde wahrgenommen? (Hier nur Fakten dokumentieren! Keine eigene Wertung)	
Wann hat sich der Vorfall ereignet?	
Wo ist es vorgefallen?	
Was ist genau vorgefallen? (möglichst konkrete Situationsbeschreibung, Kontext, Verhalten der Beteiligten)	
Sind Betroffene und Beschuldigte voneinander getrennt?	

Wie geht es den Beteiligten?	
------------------------------	--

Welche Absprachen gab es? / Wie soll weiter vorgegangen werden?	
--	--

Was ist grundsätzlich zu beachten?	
Wann soll zu wem Kontakt aufgenommen werden? Von wem? Information an folgende Personen: Unterstützung durch folgende Personen / Stellen:	
Was soll bis dahin vom wem geklärt sein?	
Wurden konkrete Schritte vereinbart? Wenn ja, welche?	

Hier ist Platz für Gedanken, Emotionen und Einschätzungen der beobachtenden / gesprächsführenden Person
--

--

Weitere chronologische Dokumentation	
---	--

Datum und Uhrzeit	
Wer?	
Was?	
Absprachen	
Nächste Schritte	
Sonstiges	

Vorlage einer Präventionscheckliste

A) FORMALE PRÜFUNG

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

Wer: Eva Knust

Wann: jährlich

Wie: Übersichtstabelle, in den Händen des Vorstandes

Der Präventionscheck wurde durchgeführt von: _____

Erstellung des Präventionsschecks am: _____

Themenkomplex	ja	nein	teilweise / im Prozess	Bemerkungen
Es existiert ein partizipativ erarbeiteter Verhaltenskodex				
Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) ist beschlossen				
Erweiterte Führungszeugnisse liegen von allen Mitarbeitenden (MA) vor und sind gültig - Vorstand - Leitende - Helfende - Sonstige				
Ggf. Selbstauskunfts-Erklärungen liegen von allen MA unterschrieben vor (inkludiert im Verhaltenskodex)				
Alle MA können den Besuch einer gültigen Präventionsschulung gem. § 9 Prävo nachweisen				
Der Verhaltenskodex wurde mit allem MA besprochen und von ihnen anerkennend unterzeichnet				
Es existiert ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit a) Verdachtsfällen (sexualisierter) Gewalt b) Vermutungsfällen (sexualisierter) Gewalt c) Grenzverletzungen				
Der Präventionscheck wird regelmäßig durchgeführt				

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) ist auf dem aktuellen Stand				
---	--	--	--	--

B) INHALTLICHE PRÜFUNG

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

Themenkomplex	ja	nein	teilweise / im Prozess	Bemerkungen
Eine Risikoanalyse ist für unsere Veranstaltungen erstellt				
Es gibt ein transparentes Beschwerdesystem				
Die Ansprechpersonen für Beschwerden sind allen Mitarbeitenden (MA) und Teilnehmenden bekannt <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtungsinterne Ansprechpersonen - Externe Ansprechpersonen 				
Umgangsregeln sind allen bekannt, gut verständlich und öffentlich ausgehängt				
Grenzen werden geachtet und von allen respektiert				
Verstöße gegen bestehende Regeln werden konsequent und transparent sanktioniert				
Prävention (sexualisierter) Gewalt ist regelmäßig Thema in den Teamsitzungen				
Ein „Krisenplan“ für den Notfall ist allen MA bekannt				
Präventionsansätze zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sind in der täglichen Arbeit verankert				
Auf unseren Veranstaltungen herrscht eine „Kultur der Achtsamkeit“				

Vereinbarte Umsetzungsschritte: Wer macht was, bis wann?:

Erneute Überprüfung spätestens am: _____ (Datum)

Ort, Datum

Unterschrift