



**Institutionelles Schutzkonzept des Jugendbildungs-
und -begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.
(vollumfänglich)**

Inhalt

Vorwort	1
Struktur und Einrichtungen des Vereins	3
Risikoanalyse	3
Personal/Persönliche Eignung.....	4
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
Aus- und Fortbildung im Bereich Prävention	6
Verhaltenskodex.....	7
Beratungs- und Beschwerdewege.....	9
Interventionsverfahren/Handlungsleitfäden	10
Qualitätsmanagement.....	14
Weitere Präventionsarbeit/Maßnahmen zur Stärkung	14
Schlussbestimmungen.....	15
Anhang	16
Ergebnisse Risikoanalyse Jugendbildungs- und -begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.	16
Räumliche Analyse: Begehung Forsthaus Eggerode	20
Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung für im Bistum Magdeburg tätige Personen	23
Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses	25
Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse	26
Anerkennung Verhaltenskodex.....	27
Leitfragen für Bewerbungs- bzw. Erstgespräche.....	28

Vorwort

Der Jugendbildungs- und -begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V. (kurz: Eggerode e.V.) ist ein Verein zur Förderung der Aufgaben des Diözesanverbandes Magdeburg der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg (DPSG). Die DPSG ist der größte katholische Jugendverband und einer der größten Kinder- und Jugendverbände in Deutschland. Als Teil einer weltweiten Erziehungsbewegung ist die Förderung junger Menschen zentrales Ziel allen Handelns. Mit dem Hintergrund pfadfinderischer Pädagogik und Haltungen unterstützt der Eggerode e.V. die verbandlichen Angebote in der Diözese Magdeburg.

Die Hauptaufgabe ist das Betreiben, Instandhalten und Ausbauen des „Forsthaus Eggerode“, dem Diözesanzentrum des DPSG Diözesanverbandes (DV) Magdeburg. Hier beherbergt der Verein unterschiedliche Gastgruppen (Kinder- und Jugendverbände, Vereine, Schulklassen, Gemeindegruppen, Freiwilligenseminare, Familien usw.). Aktuell macht der Verein keine eigenen Bildungs- oder Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche.

Den Gästen in unserem Haus sowie auf dem dazugehörigen Zeltplatz möchten wir einen Ort bieten, an dem sie sich wohlfühlen, austauschen und weiterentwickeln können. Dabei ist der Schutz unserer Gäste ein elementares Anliegen. Wir begreifen unseren Verein sowie das Forsthaus Eggerode als einen Lern- und Schutzraum sowohl für die Gäste als auch für die Mitarbeitenden, in dem alle Beteiligten gemeinsam Verantwortung übernehmen und die Prävention von (sexualisierter) Gewalt fester Bestandteil unseres Handelns ist.

Somit dient das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als Basis für die Haltung, die in unserem Verein täglich gelebt wird. Durch die Auseinandersetzung mit unserer Einrichtung und unterschiedlichen Fragestellungen, die es zum Schutz von Kindern und Jugendlichen zu klären gilt, sowie durch die Anregung zur Reflexion eigener Haltungen und Verhaltens ist dieses Schutzkonzept entstanden. Es trägt dazu bei, unseren ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen Handlungssicherheit und Orientierung zu geben. Außerdem befähigt es uns, Verantwortung für den Schutz unserer Gäste, Mitarbeitenden und Mitglieder zu übernehmen und Präventionsmaßnahmen einzuführen.

Das vorliegende Konzept des Eggerode e.V. wurde nach den Regelungen und Forderungen der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, welche im Dezember 2019 in ihrer überarbeiteten Form durch Bischof Dr. Gerhard Feige für das Bistum Magdeburg in Kraft gesetzt wurde, sowie den Ausführungsbestimmungen und Handreichungen des Bistums Magdeburg erstellt.

Es richtet sich an alle Mitarbeitenden, d.h. an alle im Verein aktiven ehrenamtlich Tätigen sowie an das hauptberufliche Personal und ist verbindlich gültig.

Struktur und Einrichtungen des Vereins

Der Jugendbildungs- und begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V. wurde 1992 in Paderborn gegründet und hat seinen Sitz in Wienrode (Sachsen-Anhalt). Seit 1990 besteht eine enge Partnerschaft zwischen dem DPSG DV Magdeburg und dem DPSG DV Paderborn, sodass an der Vereinsgründung beide Verbände beteiligt waren. Bis heute sind beide Verbände im Verein vertreten und betreiben das Forsthaus Eggerode gemeinsam. Das Forsthaus wurde 1990 eröffnet.

Die Organe des Vereins sind der Vorstand und die Mitgliederversammlung. Der Vorstand besteht aus dem*der ersten Vorsitzenden und drei stellvertretenden Vorsitzenden. Der*die erste Vorsitzende ist immer eine Person aus dem Vorstand des DPSG DV Magdeburg oder, wenn der Vorstand nicht besetzt ist, eine aus der Mitgliederversammlung gewählte Person. Eine stellvertretende Person im Vereinsvorstand stammt ebenfalls aus dem DPSG DV Magdeburg, die zwei weiteren Stellvertreter*innen aus dem DPSG DV Paderborn. Die Mitgliederversammlung besteht aus mindestens sieben bis maximal zwölf Mitgliedern, welche zweimal im Jahr tagt. Die Mitglieder sind ebenfalls Angehörige der DPSG Diözesanverbände Magdeburg oder Paderborn.

Des Weiteren bestellt der Verein eine Geschäftsführung, die als beratendes Mitglied an der Mitgliederversammlung und den Vorstandssitzungen teilnimmt.

Der Verein betreibt das Forsthaus Eggerode in Wienrode. Das Forsthaus ist ein Jugend- und Bildungshaus mit 17 Betten. Dazu kommen vier sogenannte Gruppenhäuser mit jeweils sechs Betten sowie ein Gebäude mit einem Seminarraum. Größere Gruppen können sich auf das Forsthaus und die Gruppenhäuser aufteilen, sie können aber auch unabhängig voneinander belegt werden. Ebenfalls zum Gelände gehört ein 1,6 ha großer Zeltplatz mit Sanitäreinrichtungen (Dusch, Waschbecken, WC). Dazu kommen eine einfache Gruppenunterkunft für ein Matratzenlager, ein Backhaus, Schuppen, Unterstände und Feuerstellen. Im Forsthaus und auf dem Zeltplatz sind Kinder- und Jugendverbände, Vereine, Schulklassen, Gemeindegruppen, Freiwilligenseminare und Familien zu Gast. Der Verein macht derzeit keine eigenen Angebote für Kinder und Jugendliche, sodass das Haus ein reines Belegerhaus ist. Es gibt allerdings die Möglichkeit einen Bundesfreiwilligendienst im Forsthaus zu absolvieren.

Im Forsthaus Eggerode ist eine Hausleitung angestellt. Sie ist für Buchungen und (An)Fragen der Gäste sowie die Organisation des Teams vor Ort verantwortlich. Zum Team gehören acht Mitarbeitende, die in der Reinigung, Küche und Pflege des Geländes tätig sind. Die Verwaltung des Hauses und der Buchungen läuft über das DPSG Diözesanbüro Paderborn. Hier sitzt auch die Geschäftsführung und ist in ständigem Austausch mit der Hausleitung vor Ort.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, mit dem wir uns Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in unserem Verein und im Forsthaus Eggerode bewusst gemacht haben. Sie zeigen, welche Rahmenbedingungen und Dynamiken innerhalb des Vereins Grenzverletzungen und Übergriffe begünstigen können. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wurde dabei eine Übersicht über bauliche, organisatorische und konzeptionelle Strukturen, Angebotsformen und Verfahrenswege erstellt und diese hinsichtlich ihrer Schutz- bzw. Risikofaktoren bewertet, um zu überprüfen, ob in der alltäglichen Ar-

beit oder unseren Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Hierzu gehört vor allem die räumliche Analyse des Forsthauses und die Betrachtung der Zusammenarbeit und Verfahrenswege innerhalb des Vereins bzw. innerhalb des Teams des Forsthauses. *Eine Gesamtübersicht über die Bewertungskriterien, die Fragen der Risikoanalyse, die bewerteten Bereiche sowie die Risikoanalysen in Gänze finden sich im Anhang.*

An der Risikoanalyse waren die Präventionsfachkraft des Vereins, die Hausleitung sowie ein weiterer Mitarbeiter des Forsthauses, der Geschäftsführer und eine Referentin des DPSG DV Paderborns zur Koordination/Ergebnissicherung beteiligt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse stellen die Grundlage für das Institutionelle Schutzkonzept dar. Sie zeigte neben schon gut funktionierenden und etablierten Maßnahmen auch auf, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren und trugen so zur Weiterentwicklung unserer Präventionsbemühungen bei.

Personal/Persönliche Eignung

Gemäß der „Rahmenordnung Prävention“ der Deutschen Bischofskonferenz und nach unseren eigenen, pfadfinderischen Ansprüchen, tragen wir dafür Sorge, dass all unsere Mitglieder und Mitarbeitenden neben einer erforderlichen fachlichen Eignung auch über eine persönliche Eignung verfügen. Dies stellen wir bereits bei der Auswahl von hauptberuflichem als auch ehrenamtlichem Personal sowie bei der Personalentwicklung, der Ausbildung und der Qualifizierung dieser sicher. Dabei differenzieren wir zwischen den jeweiligen Tätigkeiten und Aufgabengebieten.

Vereinsvorstand

Verantwortlichkeit:

Die Initiierung und Überprüfung der persönlichen Eignung sowie der Vorlage benötigter Dokumente obliegt der Geschäftsführung.

Es gelten folgende Regelungen:

- Der Vorstand setzt sich aus vier Personen zusammen.
- Das formale Verfahren zur Erfüllung der Vorgaben der Präventionsordnung orientiert sich an den Regelungen für hauptberufliches Personal.
- Die Beantragung, Vorlage, Einsichtnahme und Aufbewahrung der erweiterten Führungszeugnisse erfolgen durch die Geschäftsführung.
- Ebenso fordert die Geschäftsführung die Anerkennung des Verhaltenskodex sowie der Selbstauskunftserklärung an, verweist auf die Teilnahme an der Präventionsschulung inkl. Trägerinformation und hält die Dokumente in der Personalakte nach.

Hauptberufliches Personal

Verantwortlichkeit:

Der Vorstand des Eggerode e.V. ist verantwortlich für folgende Verfahrenswege, wobei er durch die Geschäftsführung vertreten werden kann.

Es gelten folgende Regelungen:

- Auf die notwendige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wird im Bewerbungsverfahren hingewiesen.
- Auch in Vorstellungsgesprächen ist das Thema expliziter Bestandteil des Gesprächs. Die Haltung des*der Bewerber*in wird erfragt und auf die Regeln und gelebten Umgangsformen wird hingewiesen.
- Dazu wird der erarbeitete Verhaltenskodex genutzt, der von allen Mitarbeitenden anerkennend unterzeichnet werden muss.
- Ebenso wird ein*e Bewerber*in auf die verpflichtende Teilnahme an der Präventionsschulung sowie auf die ggf. eigene Schulungs- und Multiplikator*innentätigkeit hingewiesen.
- Die Selbstauskunftserklärung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, den die Geschäftsführung mit der*dem Beschäftigten bespricht.
- Im Verlauf der Einstellung werden neue Mitarbeitende in die institutionell verankerten Präventionsmaßnahmen wie das Konflikt- und Beschwerdemanagement eingewiesen.

Ehrenamtlich Mitarbeitende

Verantwortlichkeit:

Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand des Eggerode e.V., wobei er durch die Geschäftsführung vertreten werden kann.

Es gelten folgende Regelungen:

Die im Verein ehrenamtlich Tätigen engagieren sich in der Mitgliederversammlung des Vereins. Bei ihrer Arbeit innerhalb des Vereins sind sie nicht an den alltäglichen Aufgaben und Angeboten beteiligt und haben somit keinen direkten Kontakt mit den Gästen. Daher ist es nicht notwendig, dass sie alle Dokumente laut Präventionsordnung des Bistums Magdeburg vorlegen und verpflichtend an einer Präventionsschulung teilnehmen. Sie erkennen aber den Verhaltenskodex des Vereins an und unterschreiben eine Selbstauskunftserklärung, machen die Prävention (sexualisierter) Gewalt in den Versammlungen des Vereins immer wieder zum Thema und unterstützen die Weiterentwicklung des vorliegenden Schutzkonzeptes.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnis

Um sicherzustellen, dass in unserem Verein keine Personen tätig sind, die im Bereich der (sexualisierter) Gewalt und Kindeswohlgefährdung rechtskräftig verurteilt wurden, legen hauptberufliche Mitarbeitende und der ehrenamtliche Vorstand ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Für uns ausschlaggebende Kriterien zur Notwendigkeit der Vorlage sind dabei vor allem der direkte, dauerhafte und unterstützende Kontakt zu unseren Gästen. Daher wird mit Inkrafttreten des institutionellen Schutzkonzeptes von allen ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden, auf die dies zutrifft, ein erweitertes Führungszeugnis angefordert.

Dabei ist zu beachten, dass das Zeugnis vor Beginn der Mitarbeit vorliegt. Sollte ein spontaner Einsatz dies nicht zulassen, wird zunächst eine Selbstauskunftserklärung gegeben und das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht. *Vorlagen zur Beantragung, zur Kostenbefreiung sowie zur Einverständniserklärung der Dokumentation finden sich im Anhang.*

Bei hauptberuflichem Personal verbleibt das erweiterte Führungszeugnis beim Arbeitgeber und wird der Personalakte beigefügt. Bei ehrenamtlichem Personal erfolgt lediglich die Dokumentation der Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis unter Angabe des Datums der Ausstellung des Zeugnisses und des Datums der Einsichtnahme. Hiermit kann sichergestellt werden, dass die rechtlichen Vorgaben zu Gültigkeit und Aktualität eingehalten wurden. Ein erweitertes Führungszeugnis ist für fünf Jahre gültig und darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

Selbstauskunftserklärung

Darüber hinaus fordern wir von allen Mitarbeitenden und Mitwirkenden eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. 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. *Eine Vorlage für eine Selbstauskunftserklärung befindet sich im Anhang.*

Die Selbstauskunftserklärung ist Teil des Arbeitsvertrages und wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet.

Aus- und Fortbildung im Bereich Prävention

Die Prävention (sexualisierter) Gewalt ist fester Bestandteil der Ausbildung unserer Mitarbeitenden. Hauptberufliche Mitarbeitende und der Vereinsvorstand nehmen entsprechend ihres Einsatzes an den Schulungen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt teil. Dabei hängt der Grad der Intensität der Schulung von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ab und richtet sich nach dem Schulungscurriculum für Präventionsschulungen des Bistums Magdeburg. Hauptamtliches Personal nimmt demnach an einer achttündigen Schulung teil, ehrenamtlich oder geringfügig Beschäftigte an einer vierstündigen Schulung.

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

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

Wir tragen dafür Sorge, dass unsere Mitarbeitenden in der vorgeschriebenen Frist von fünf Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung in diesem Bereich teilnehmen und halten die Teilnahme mit Hilfe von Zertifikaten fest.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist auf Grundlage einer ausführlichen und ausgewerteten Risikoanalyse entstanden. Er bietet eine Orientierung sowohl für die Arbeit im Team als auch im Umgang mit unseren Gästen. An manchen Punkten gibt er aber auch verbindliche Regelungen vor. Er wird allen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Mitgliedern ausgehändigt und von ihnen anerkennend unterzeichnet.

Folgende Punkte bilden für uns den Kern unseres Verhaltenskodex:

1. Unsere Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Rechte und die Würde der Menschen, mit denen wir umgehen.
2. Wir gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen unserer Gäste und Mitarbeitenden jeden Alters.
3. Wir handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalten wir transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus. Die uns (qua Amt oder Funktion) übertragene Macht nutzen wir nicht aus.
4. Wir tolerieren weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes Verhalten in Wort und Tat und wir beziehen dagegen aktiv Stellung. Nehmen wir Grenzverletzungen wahr, verpflichten wir uns, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Wir sind uns bewusst, dass jegliche Form von Gewalt disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
6. Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen sind klar geregelt und allen bekannt.
7. Den Gastgruppen in unseren Häusern und auf dem Zeltplatz bieten wir einen passenden und geschützten Raum für ihre Veranstaltungen. Wir informieren sie über wichtige Punkte eines achtsamen Miteinanders (Aushänge und/oder Anschreiben) und begegnen ihnen offen und wertschätzend.

Im Folgenden werden einige Bereiche detaillierter ausgeführt. Sie ergeben sich auch aus den Vorgaben und Handreichungen des Bistums Magdeburg zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter des Gegenübers angepassten Umgang geprägt zu sein. Das bedeutet konkret:

- Mit unseren Gästen reden wir höflich und respektvoll und begegnen ihnen mit einer offenen Haltung.
- In der Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen achten wir auf eine altersgemäße Ausdrucksweise.
- Diskriminierende Sprache und Verhaltensweisen (z.B. bezogen auf Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Herkunft, Alter, Beeinträchtigungen, ...) werden nicht geduldet.
- Bemerkten wir solche Äußerungen und/oder Verhaltensweisen bei unseren Gästen, beziehen wir aktiv Stellung dagegen und suchen das Gespräch mit der Gruppe bzw. der Gruppenleitung.
- Innerhalb unseres Teams gelten diese Regelungen ebenfalls. Wir gehen respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um. Wir sprechen einander mit unseren Namen an und benutzen Spitznamen nur dann, wenn die Person damit einverstanden ist.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Das Verhältnis von Nähe und Distanz soll für alle stimmig und angemessen sein. Daher sind wir sensibel für die eigenen Grenzen und die Grenzen Anderer. Dabei haben Nähe und Distanz nicht nur eine körperliche, sondern auch eine emotionale Komponente. Auch in dieser Dimension gestalten wir den Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angemessen (bezogen auf Rolle, Situation und Beziehung).

Gegenüber den Kindern und Jugendlichen, die zu unseren Gastgruppen gehören, haben wir keinen Erziehungsauftrag oder eine Aufsichtspflicht. Nehmen wir aber grenzverletzendes Verhalten wahr oder wird uns durch einen Gast davon berichtet, suchen wir das Gespräch mit der Gruppe bzw. der Gruppenleitung. Kommt es zu grenzverletzendem Verhalten gegenüber uns als Team, sprechen wir das an und beziehen Stellung dagegen. Sollte das vermehrt und in starker Form vorkommen, kann das auch Konsequenzen, wie z.B. einen Hausverweis haben.

Körperkontakt

Da der Verein keine eigenen Angebote für Kinder und Jugendliche macht und keine Aufsichts- oder Betreuungspflichten wahrnimmt, gibt es kaum Situationen, in denen Körperkontakt zu Minderjährigen eine Rolle spielt. Dennoch sind körperliche Berührungen z.B. bei der Arbeit in der Küche oder der Reinigung nicht auszuschließen. Hierbei sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Wir bemühen uns, unsere eigenen Grenzen transparent zu kommunizieren und respektieren zu jeder Zeit die Grenzen der Anderen. Körperkontakte finden rollen-, situations- und beziehungsangemessen statt. Nehmen wir Körperkontakte wahr, die uns unangemessen erscheinen, melden wir dies in angemessener Weise zurück oder schreiten bei Bedarf ein.

Beachtung der Intim-/Privatsphäre

Auf den Schutz der Intim- und Privatsphäre ist in allen Situationen zu achten. Dies gilt sowohl für den Umgang mit Gastgruppen als auch für den Umgang innerhalb des Teams/Vereins.

- Dazu tragen die räumlichen und baulichen Gegebenheiten des Hauses bei, wie z.B. geschlechtergetrennte Sanitärräume, abschließbare Einzelkabinen in den Sanitärräumen oder Sichtschutz an den Fenstern. *Eine ausführliche Analyse der räumlichen Gegebenheiten befindet sich im Anhang.*

- Die Zimmer werden nur nach Anklopfen und Aufforderung oder wenn diese leer sind betreten.
- Feste Reinigungszeiten werden den Gastgruppen kommuniziert.
- Die Behandlung von persönlichen, intimen, privaten Themen und Fragen (z.B. sexualitätsbezogene Fragen) erfolgt sensibel, vertraulich und respektvoll. Die Grenzen aller werden auch in diesem Bereich ständig bedacht und berücksichtigt.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Die Mediennutzung des Vereins ist nicht sehr ausgeprägt (kein Facebook oder Instagram), da es keine eigenen Veranstaltungen gibt. Auf der Internetseite des Hauses sind lediglich Informationen zum Haus und Bilder vom Gelände ohne Personen zu finden. Die Aufnahme und Veröffentlichung von Fotos liegt in der Verantwortung der Gastgruppen. Wir erstellen keine Fotos von Gästen und veröffentlichen diese. Bei Berichten über Aktionen des Vereins (z.B. Umbaumaßnahmen, Feierlichkeiten) wird vor der Veröffentlichung das Einverständnis der anwesenden Personen eingeholt.

Disziplinarmaßnahmen

Der Verein ergreift gegenüber Kindern und Jugendlichen keine direkten erzieherischen Maßnahmen. Dies liegt in der Verantwortung der jeweiligen Gruppenleitung. Für den Aufenthalt im Haus und auf dem Gelände wird den Gästen vorab eine Hausordnung zugeschickt. Die Anerkennung dieser ist Teil des Belegungsvertrags. Vor Ort weisen wir unsere Gäste nochmal auf die Hausordnung hin, sodass die Regelungen für alle transparent sind. Bei kleinen/ersten Regelverstößen, suchen unsere Mitarbeitenden ein offenes und klärendes Gespräch mit den Gästen bzw. der Gruppenleitung. Kommt es wiederholt zu (schweren) Verstößen, kann ein Hausverweis ausgesprochen und/oder eine erneute Buchung untersagt werden.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke spielen innerhalb des Vereins und im Forsthaus keine große Rolle. Es gilt aber grundsätzliche, diese transparent zu gestalten – es gibt also keine heimlichen Geschenke. Geschenke an Kinder, Jugendliche und weitere Gäste sind nicht zulässig, wenn sie eine Bevorzugung darstellen und/oder dazu geeignet sind ein besonderes Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis herzustellen. In Verbindung mit Geschenken darf es niemals um eine Gegenleistung gehen und es ist darauf zu achten, dass die Geschenke dem Anlass und dem Verhältnis angemessen sind.

Erhaltene Geschenke von Kindern, Jugendlichen und anderen Gästen richten sich an das gesamte Team, damit auch hier keine Exklusivbeziehung aufgebaut wird.

Beratungs- und Beschwerdewege

Um unseren Verein und unsere Einrichtung aktiv gestalten und weiterentwickeln zu können, ist uns eine offene Fehler- und Feedbackkultur wichtig. So können wir die Partizipation aller Mitarbeitenden, Mitglieder und Gäste ermöglichen. Die Rückmeldungen können schriftlich oder mündlich erfolgen.

Folgende Instrumente und Wege sind in unserem Verein und in unserer Einrichtung etabliert:

- Schriftliche Rückmeldebögen für Gäste nach einem Aufenthalt im Forsthaus Eggerode
- Persönliche Rückmeldungen durch Gäste bei Mitarbeitenden

- Tägliche, formlose Gespräche zwischen Hausleitung und Gruppenleitung während des Aufenthalts
- Wöchentliche Teambesprechungen, Reflexionsgespräche sowie interne Schulungen und Fortbildungen (z.B. Präventionsschulungen oder Hygieneschulungen)
- Regelmäßige Treffen zwischen Hausleitung und Geschäftsführung zur Reflexion der (Zusammen)Arbeit.
- Diözesanversammlungen und Versammlungen der Vereinsorgane als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung

Alle Beteiligten werden bei der Einstellung oder bei der Buchung des Hauses über die beschriebenen Beschwerde- und Kommunikationswege informiert.

Bei Beratungsbedarf im Bereich (sexualisierte) Gewalt kann die Präventionsfachkraft des Vereins eine erste Ansprechperson sein. Im nächsten Abschnitt finden sich Handlungsleitfäden und der Kontakt zur Präventionsfachkraft sowie weitere Kontaktdaten zu Beratungsstellen.

Interventionsverfahren/Handlungsleitfäden

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. Im Folgenden werden allgemeine Handlungsempfehlung und Leitfäden festgelegt, die den Mitwirkenden in unserem Verein bekannt und z.B. Teil der Präventionsschulung sind.

Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen?

<p>Schritt 1</p> <p>Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einschreiten und Grenzverletzungen unterbinden. - Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen.
<p>Schritt 2</p> <p>Situation klären</p>
<p>Schritt 3</p> <p>Offensiv Stellung beziehen</p> <p>... gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.</p>
<p>Schritt 4</p> <p>Vorfall im verantwortlichen Team absprechen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. - Konsequenzen für die Urheber*innen beraten. - Ggf. externe Beratung (z.B. nach §8a/8b SGB VIII) hinzuziehen
<p>Schritt 5</p> <p>Gruppenleitung bzw. Träger informieren</p>

... um weitere Verfahrenswege abzustimmen
<p>Schritt 6</p> <p>In Abstimmung mit der Gruppenleitung bzw. Träger betroffene Eltern/Erziehungsberechtigte informieren (bei schwerwiegenden Grenzverletzungen).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eventuell zur Vorbereitung der Gespräche mit Eltern/Erziehungsberechtigten Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen
<p>Schritt 7</p> <p>Mit der Gruppe bzw. den Teilnehmenden weiterarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)entwickeln.
<p>Schritt 8</p> <p>Präventionsarbeit verstärken</p> <p>Gruppenregeln gemeinsam erarbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschwerdewege transparent und verständlich machen - Regelungen zu Nähe und Distanz schaffen

Was tun bei der Vermutung, ein Kinder oder ein*e Jugendliche*r ist Opfer sexualisierter Gewalt?

Das Handeln in Situationen, in denen sexualisierte Gewalt vermutet wird, ist oft belastend und nicht selten sind die Mitarbeitenden erstmal überfordert. Dennoch sind die Kinder und Jugendlichen darauf angewiesen, dass wir ihnen helfen und handeln.

Daher ist es wichtig, in solchen Situationen besonnen zu handeln, die eigenen Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren und nichts zu tun, was man sich selbst nicht zutraut.

<p>Schritt 1</p> <p>Wahrnehmen und dokumentieren</p> <p>Eigene Wahrnehmung ernst nehmen. Ruhe bewahren. Keine überstürzten Aktionen. Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten. Zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit machen.</p>	<p>Unbedingt beachten!</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Information an oder direkte Konfrontation des*der (vermutlichen) Täter*in! - Keine eigenen Ermittlungen anstellen! - Keine Befragungen des*der Betroffenen durchführen! - Keine Konfrontation der Eltern/Erziehungsberechtigten der*des Betroffenen mit der Vermutung! - Besonnener Umgang mit Informationen! - Abgestimmtes Handeln!
<p>Schritt 2</p> <p>Besonnen handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ggf. mit einer Person des Vertrauens (z.B. Teamkolleg*in) besprechen, ob die Wahrnehmung geteilt wird. - Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren. 	
<p>Schritt 3</p> <p>Bei begründeter Vermutung selbst Hilfe und Beratung holen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen - Kontaktaufnahme mit Präventionsfachkraft aufnehmen - Diese kennen die Verfahrenswege und können ggf. an weitere interne und externe Beratungsstellen verweisen - Gemeinsam weitere Handlungsschritte beraten 	
<p>Schritt 4</p> <p>Unverzüglich weiterleiten an die zuständige Person der</p>	

<p>Leitungsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene (Vorgesetzte/Leitung/Vorstand/Rechtsträger) informieren. - Beratung und Entscheidung über weiteres Vorgehen durch die Leitung/den Träger. - Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch durch eine*n kirchliche*n Mitarbeiter*in (hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig) die beauftragte Ansprechperson für Fälle sexuellen Missbrauchs [Missbrauchsbeauftragte*r] im jeweiligen (Erz-)Bistum informieren. - Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opfer-/Täter*innenschutzes dem örtlichen Jugendamt melden 	
---	--

Was tun, wenn sich eine betroffene Person an mich wendet und von Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung berichtet?

Für von sexualisierter Gewalt betroffene Kinder und Jugendliche ist es zumeist sehr schwierig, sich an andere Menschen zu wenden und sich ihnen anzuvertrauen. Betroffene erzählen häufig nur bruchstückhaft oder „umschreiben“ das, was ihnen widerfahren ist. Sollten sich diese Kinder und Jugendlichen an uns wenden, ist es daher umso wichtiger, zuzuhören, dem*der Betroffenen Glauben zu schenken und Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen zu respektieren. Ebenso wichtig ist, die eigenen Grenzen und Möglichkeiten zu erkennen und für sich selbst zu sorgen.

<p>Schritt 1</p> <p>Während des Gesprächs: Wahrnehmen, Ernstnehmen und Dokumentieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuhören, Glauben schenken, Ruhe bewahren - Die betroffene Person ermutigen, sich anzuvertrauen - Auch Berichte über kleine Grenzverletzungen ernst nehmen - Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Person respektieren - Zweifelsfrei Partei für die betroffene Person 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. - Mitteilung zeitnah dokumentieren 	<p>Unbedingt beachten!</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nicht drängen - Keine Warum-Fragen verwenden - Keine Suggestivfragen stellen - Keine logischen Erklärungen einfordern - Keinen Druck ausüben - Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen geben
<p>Schritt 2</p> <p>Besonnen handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren - sich selbst Hilfe holen 	<p>Unbedingt beachten!</p> <ul style="list-style-type: none"> - nichts auf eigene Faust unternehmen - keine Information an oder Konfrontation des*der Be-

<ul style="list-style-type: none"> - bei Bedarf interne oder externe Beratungspersonen (z.B. zuständige Ansprechperson des Trägers oder Präventionsfachkraft) kontaktieren 	<ul style="list-style-type: none"> - schuldigten - keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang - Zunächst keine Konfrontation der Eltern/Erziehungsberechtigten - Keine Entscheidung oder weitere Schritte ohne altersgerechten Einbezug des jungen Menschen
<p>Schritt 3</p> <p>Weiterleiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information an die Leitung - Kontaktaufnahme mit der zuständigen Präventionsfachkraft - Gemeinsame Einschätzung des Gefährdungsrisikos und Beratung weiterer Handlungsschritte - Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch durch eine*n kirchliche*n Mitarbeiter*in (hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig) die beauftragte Ansprechperson für Fälle sexuellen Missbrauchs [Missbrauchsbeauftragte*r] im jeweiligen (Erz-)Bistum informieren. - Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opfer-/Täter*innenschutzes dem örtlichen Jugendamt melden 	

Was tun, wenn ich selbst nicht weiter weiß?

Bei allen Handlungs- und Interventionsschritten ist es wichtig, sich selbst und die eigenen Möglichkeiten gut im Blick zu haben. Fühlt man sich selbst überfordert, ist es nicht möglich den betroffenen Personen zu helfen. Daher ist es zu jedem Zeitpunkt richtig und wichtig sich selbst beraten und unterstützen zu lassen.

Die folgende Liste gibt eine Übersicht über erste Ansprechpartner*innen innerhalb und außerhalb des Vereins.

Präventionsfachkraft Eggerode e.V.	Heidi Klimmasch	0163/3912509 Heidi.Klimmasch@bistum-magdeburg.de
Geschäftsführung Eggerode e.V.	Ulrich Weber	0170/3480191 ulrich.weber@dpsg-paderborn.de
Missbrauchsbeauftragter Bistum Magdeburg	Dr. Nikolaus Särchen	0163/7749926 N.Saerchen@alexianer.de
Präventionsbeauftragte Bistum Magdeburg	Lydia Schmitt	0391/5961189 lydia.schmitt@bistum-magdeburg.de
Kinderschutzbund	Regionalverband Harz Nummer für individuelle Hilfe	0174/9072149 info@kinderschutzbund-harz.de
Fachberatungsstelle Sachsen-Anhalt	Wildwasser Magdeburg e.V.	0391/2515417 info@wildwasser-magdeburg.de https://www.wildwasser-magdeburg.de
Kinder- und Jugendnotdienst		0800/478611

Deutscher Kinderschutzbund e.V.	Kinder- und Jugendtelefon Elterntelefon	116111 0800/1110550 https://www.dksb.de
Hilfeportal sexueller Missbrauch	Hilfetelefon sexueller Missbrauch (in Verantwortung von N.I.N.A. e.V.)	0800/22 55 530 https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
N.I.N.A. e.V. Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt		http://www.nina-info.de/

Qualitätsmanagement

Um Veränderungen und notwendigen Anpassung gerecht zu werden, wird das Institutionelle Schutzkonzept regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die Gesamtverantwortung hierfür liegt beim Vereinsvorstand. Dieser bespricht das Konzept einmal jährlich in seinen Sitzungen. Zur Vorbereitung darauf wird das Konzept durch die Präventionsfachkraft des Vereins sowie einer Referentin des DPSG Diözesanverbandes Paderborn auf seine Aktualität geprüft, die Ergebnisse schriftlich festgehalten und dem Vorstand weitergeleitet.

Für ein gutes Qualitätsmanagement ist es für uns selbstverständlich unsere Vereinbarungen, Regelungen und Informationen für alle schnell und transparent zugänglich zu machen. Daher informieren wir auf verschiedenen Wegen über unsere Maßnahmen zur Prävention:

- Unser Schutzkonzept und insbesondere unser Verhaltenskodex werden auf der Internetseite des Forsthaus Eggerode veröffentlicht.
- Wichtige Inhalte und Regelungen werden vor Beginn der Beschäftigung an Mitarbeitende weitergegeben und in die Informationen für Gastgruppen eingearbeitet
- Informationen zu Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen werden öffentlich im Forsthaus Eggerode ausgehängt.
- Über Inhalte und Regelungen wird zielgruppengerecht informiert.

Weitere Präventionsarbeit/Maßnahmen zur Stärkung

Den Gästen in unserem Haus wollen wir einen geschützten Rahmen für ihre Veranstaltungen bieten, in dem sie sich austauschen und weiterentwickeln können. Daher informieren wir (altersgerecht) über gültige Regelungen, mögliche Gefahrensituationen sowie Ansprechpersonen und schaffen Raum für Austausch und Rückmeldungen zwischen Gästen und Mitarbeitenden. Innerhalb unseres Vereins bieten die Vereinsversammlungen, Mitarbeitendengespräche und Teambesprechungen in der Woche einen Raum für Austausch, für ein Einbeziehen von verschiedenen Meinungen und die Stärkung eines demokratischen Miteinanders.

Die Präventionsfachkraft des Vereins ist Heidi Klimmasch. Sie unterstützt den Verein in allen Belangen, die das Thema Prävention betreffen, ist Kontaktperson bei Fragen zum Thema und bei konkreten Fällen/Verdachtsmomenten für Mitglieder und Mitarbeitende, gibt Anregungen zu Präventions-

maßnahmen, bildet sich selbst immer wieder zu dem Thema fort und hält das Thema im Verein wach.

Schlussbestimmungen

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept des Jugendbildungs- und begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V. tritt in Kraft zum 01.01.2022

In Kraft gesetzt wird es durch den Beschluss der Mitgliederversammlung vom 20.11.2021

Anhang

Ergebnisse Risikoanalyse Jugendbildungs- und -begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.

Die Risikoanalyse stellt eine wichtige Grundlage für das Schutzkonzept dar. Mithilfe eines Fragenkatalogs, der sich auch aus den Vorgaben für Schutzkonzepte des Bistums Magdeburg ergibt, werden verschiedene Bereiche der Zusammenarbeit und des Hauses beleuchtet.

1. Fragen zum Haus/zum Angebot

Gastgruppen

- Wer/welche Gruppen sind in Eggerode zu Gast?
- Welche Besonderheiten gibt es bei den Gruppen? Was ist zu beachten?
- Gibt es spezifische Gefahrenmomente?
- Wer ist für die Teilnehmenden zuständig (Aufsichtspflicht, Ansprechpersonen)?

Antworten/Gedanken

- Im Forsthaus sind v.a. Kinder- und Jugendgruppen zu Gast (Schulklassen, Freiwilligen-Seminare, Jugendvereine und -verbände, ...)
- Dazu kommen Gemeinde- und Familiengruppen
- Die Bungalows werden von diesen Gruppen mitgenutzt. Sie werden aber auch von Privatpersonen/Familien genutzt.
- Die Gruppen im Forsthaus können sich selbst versorgen oder vom Haus aus gepflegt werden. Hierfür steht eine Küche zur Verfügung.
- Die Einweisung in die Hausregeln sowie in die Geräte in der Küche erfolgt durch die Mitarbeitenden des Hauses zu Beginn des Aufenthalts.
- Die Gruppen auf dem Zeltplatz melden sich bei der Hausleitung an und ab, sind aber sonst recht selbstständig.
- Das Haus macht keine eigenen Bildungs- oder Freizeitangebote. Daher liegt die Aufsichtspflicht für Kinder und Jugendliche immer beim Veranstalter/den Leitenden des Angebots.
- Die Hausleitung und die Mitarbeitenden sind Ansprechpersonen für Fragen rund um das Haus, das Gelände und die Verpflegung, sie nehmen aber keine Aufsichtspflichten und erzieherischen Aufträge wahr.

Team

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

Antworten/Gedanken

- Träger des Hauses ist der Jugendbildungs- und -begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.
- Im Verein befinden sich Mitglieder aus den DPSG Diözesanverbänden Magdeburg und Paderborn.
- Der Vorstand des Vereins besteht aus Vorstandmitgliedern der DPSG Diözesanverbände Magdeburg und Paderborn.
- Einmal im Jahr tagt eine Mitgliederversammlung.

- Geschäftsführer des Vereins ist Ulrich Weber.
- Die Verwaltung des Hauses und der Buchungen läuft über das DPSG Diözesanbüro Paderborn. Die Mitarbeitenden im Büro stehen in regelmäßigem Austausch mit der Hausleitung vor Ort.
- Das Team vor Ort besteht aus der Hausleitung (Evi und Rinus van der Horst) und acht weiteren Mitarbeitenden.
- Dazu kommt ggf. ein*e Freiwillige*r
- Buchungsanfragen werden von der Hausleitung angenommen und an das Büro in Paderborn weitergegeben.
- Das Kennenlernen und Einstellen neuer Mitarbeitenden erfolgt durch die Hausleitung in Absprache mit der Geschäftsführung.
- Die Mitarbeitenden müssen alle ein Führungszeugnis vorlegen und an einer Präventionsschulung nach den Vorgaben des Bistums Magdeburg teilnehmen.
- Die notwendigen Dokumente/die Personalakte liegen bei der Geschäftsführung.
- Neue Mitarbeitende werden durch die Hausleitung und die Kolleg*innen eingearbeitet.
- Die Einweisung von Gastgruppen in das Haus oder den Zeltplatz erfolgt durch die Hausleitung.
- Zweimal die Woche (Montag und Freitag) gibt es ein Teamtreffen mit gemeinsamem Kaffeetrinken.

2. Fragen zu weiteren Bereichen:

Sprache und Wortwahl

- Wie reden wir mit unseren Gästen und speziell mit Kindern und Jugendlichen?
- Wie gehen wir mit der Sprache & Wortwahl der Gäste miteinander um?
- Wird sexualisierte/diskriminierende Sprache toleriert? (Untereinander und unter den Ki & Ju) Wie geht ihr damit um?
- Wie kommunizieren wir selbst?
- Wie ist unsere Streitkultur?
- Gehen wir respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um? Auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten? (nonverbal & verbal)

Antworten/Gedanken

- Mit unseren Gästen reden wir höflich und respektvoll und begegnen ihnen mit einer offenen Haltung. Dazu zählen z.B. keine Beleidigungen, keine Androhungen von Gewalt, keine Rassismen.
- In der Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen achten wir auf eine altersgemäße Ausdrucksweise.
- Diskriminierende Sprache und Verhaltensweisen (z.B. bezogen auf Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Herkunft, Alter, Beeinträchtigungen...) werden nicht geduldet.
- Bekommen wir solche Sprüche und Verhaltensweisen bei unseren Gästen mit, beziehen wir aktiv Stellung dagegen und suchen das Gespräch mit der Gruppe bzw. der Gruppenleitung.
- Innerhalb des Teams gelten diese Regelungen ebenfalls. Wir gehen respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um. Niemand wird beleidigt.
- Probleme oder Konflikte werden möglichst direkt zwischen/mit den betroffenen Personen geklärt. Auch die Teamtreffen können ein Rahmen dafür sein.

Nähe-Distanz, Intimsphäre

- Gibt es Regelungen über den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Welche?
- In welchen Kontexten spielt Körperkontakt eine Rolle? Wie wird damit umgegangen?
- Wie wird Intimsphäre jeder Person geschützt?
- 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?

Antworten/Gedanken

- Festgeschriebene Regeln gibt es nicht, aber es gelten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen (z.B. Kinder- und Jugendrecht).
- Wir sind sensibel für die eigenen Grenzen und die Grenzen anderer Personen. Das Verhältnis von Nähe und Distanz soll für alle stimmig sein, sodass eine gute Zusammenarbeit möglich ist.
- Zu viel Nähe und innige Beziehungen erschweren vielleicht Objektivität und Professionalität, zu viel Distanz macht einen offenen Austausch und auch das Ansprechen von Problemen schwierig. Daher ist es wichtig, im ständigen Austausch eine gute Balance zu finden.
- Körperkontakt spielt bei der Arbeit im Haus keine große Rolle. Wenn, dann eher zufällig z.B. bei der Arbeit.
- Zum Schutz der Intimsphäre tragen die räumlichen/baulichen Gegebenheiten bei (siehe hierzu räumliche Analyse).
- Innerhalb des Teams und im Kontakt mit den Gästen achten wir darauf, die Intimsphäre jeder Person zu wahren (z.B. durch Anklopfen vor Betreten der Zimmer, fest kommunizierte Reinigungszeiten, Ankündigen durch Rufen, ...).
- Vieraugengespräche während der Arbeit, die Teamtreffen und auch die Präventionsschulung sind Möglichkeiten, bei denen über die genannten Themen gesprochen werden kann.
- Für den Kontakt mit den Gästen gilt: gegenüber den Gästen und vor allem gegenüber den Kindern und Jugendlichen haben wir keinen Erziehungsauftrag. Nehmen wir aber grenzverletzendes Verhalten wahr oder wird uns durch einen Gast davon berichtet, suchen wir das Gespräch mit der Gruppe bzw. der Gruppenleitung. Kommt es zu grenzverletzendem Verhalten gegenüber uns als Team, sprechen wir das an und beziehen Stellung dagegen. Sollte das vermehrt und in starker Form vorkommen, kann das auch Konsequenzen, wie z.B. einen Hausverweis haben.

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?

Antworten/Gedanken

- Die Mediennutzung des Vereins ist nicht sehr ausgeprägt.
- Es gibt keine Profile bei Facebook oder anderen sozialen Netzwerken.
- Das Forsthaus hat eine eigene Internetseite. Hier finden sich Informationen rund um das Haus sowie eine Bildergalerie. Auf den Fotos sind keine Personen zu sehen.
- Die Aufnahme und Veröffentlichung von Bildern liegt in der Verantwortung der Gastgruppen. Der Verein erstellt keine Fotos von Personen/Gastgruppen und veröffentlicht diese.
- Bei eigenen Aktionen des Vereins, über die mit Fotos berichtet wird (z.B. Umbau des Backhauses), wird zuvor eine Einverständniserklärung der Teilnehmenden eingeholt.

Hausregeln/ korrigierende Maßnahmen

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

Antworten/Gedanken

- Zusammen mit dem Buchungsvertrag wird die Haus- bzw. Zeltplatzordnung an die Gastgruppen geschickt. Mit der Unterzeichnung des Vertrags erkennen sie auch die Regeln an.
- Zu Beginn des Aufenthalts bekommt die Gastgruppe eine Mappe mit den wichtigsten Regelungen und Informationen und wird von der Hausleitung eingewiesen.
- In der Mappe ist auch ein Rückmeldebogen für die Gäste.
- Kommt es zu kleinen/ersten Regelverstößen, suchen die Mitarbeitenden das Gespräch mit den Gästen/der Gruppenleitung.
- Kommt es wiederholt zu (schweren) Verstößen, kann ein Hausverweis ausgesprochen und/oder eine erneute Buchung untersagt werden.
- Ziel ist es, auch die Regelungen aus dem Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes im Haus sichtbar zu machen. Die Anerkennung ist keine Voraussetzung zur Buchung, aber es soll deutlich werden, welche Kultur und Verhaltensweisen in Eggerode gelebt werden.

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 diesbezüglich wichtig?

Antworten/Gedanken

- Geschenke spielen in der alltäglichen Arbeit keine große Rolle.
- Gelegentlich kommt es zu kleinen Geschenken von Gastgruppen an das Haus-Team (Geld, Süßigkeiten, Basteleien, ...). Diese werden für alle zugänglich gemacht und z.B. beim nächsten Kaffeetrinken gemeinsam gegessen oder in der Kaffeekasse gespart.
- An die Gäste werden keine großen Geschenke verteilt, gelegentlich höchstens Kleinigkeiten (z.B. übriggebliebene Lebensmittel, Obst aus dem Garten, ...). Dabei wird auf eine Gleichbehandlung aller Personen geachtet.

Räumliche Analyse: Begehung Forsthaus Eggerode

- Wie sind Räume gestaltet? Gibt es Verletzungsrisiken?
- Wie wird die Privatsphäre geschützt? Gibt es z.B. geschlechtergetrennte Bäder? Sichtschutz an den Fenstern im Bad und den Zimmern?
- Wie sehen die Räumlichkeiten für die Mitarbeitenden aus?

Forsthaus

Das Forsthaus bietet Platz für bis zu 17 Gäste. Es kann sowohl als Selbstversorgerhaus als auch mit Verpflegung genutzt werden.

Ort/Raum	Beobachtungen (positiv/negativ)	Anmerkungen/Veränderungen
Keller	Der Keller ist über eine recht steile Treppe zu erreichen und relativ abgetrennt vom Rest des Hauses	Für die Gemeinschaftsräume im Keller darauf achten, dass sie nur mit mehreren Personen (Leitende und Teilnehmende) genutzt werden. So können Gelegenheiten vermieden werden.
Meditationsraum	Ok	
Gruppenraum	Ok	
Kickerraum/ Durchgangsbereich	Ok	
Herrenduschen	Positiv: - einzelne, abschließbare Kabinen, in denen man sich auch allein umziehen kann - Sichtschutz am Fenster Negativ: - recht weit weg von den Schlafzimmern im OG	
Vorratsraum	Ok	Darauf achten, dass sie abgeschlossen sind, sobald Gäste im Haus sind.
Feuermelderraum	Ok	Darauf achten, dass sie abgeschlossen sind, sobald Gäste im Haus sind.
Heizungsraum	Ok	Darauf achten, dass sie abgeschlossen sind, sobald Gäste im Haus sind.
Putzmittel- /Besenraum	Ok	Darauf achten, dass sie abgeschlossen sind, sobald Gäste im Haus sind.
Erdgeschoss		
Eingangsbereich	Ok	
Küche	Ok	Wird bei Selbstversorgung und zum Spülen auch durch die Gäste genutzt. Daher auf eine gute Einweisung in die Ausstattung achten.
Durchgang/ Kühlschrankraum	Ok	Wird bei Selbstversorgung auch durch die Gäste genutzt. Daher auf

		eine gute Einweisung in die Ausstattung achten.
Personalraum	Positiv: - Abschließbar und dadurch nicht für Gäste zugänglich - Fenster mit Sichtschutz Negativ: - Recht beengt und auch als Lager- raum genutzt	Verstärkt auf Ordnung und Zugänglichkeit achten
Speiseraum (zweigeteilt)	Ok	
WC und Duschen Damen	Positiv: - einzelne abschließbare Kabinen, in denen man sich auch allein umziehen kann - Sichtschutz am Fenster	
WC Herren	Positiv: - Einzelne abschließbare Kabinen - Sichtschutz am Fenster	
Obergeschoss		
Badezimmer (Toilette und Waschbecken)	Positiv: einzelner, abschließbarer Raum	
6 Schlafzimmer (insgesamt 17 Betten)	Positiv: - Vorhänge als Sichtschutz - Waschbecken in jedem Zimmer - Sind nicht direkt von der Tür aus einsehbar - Bzw. Sichtschutz kann durch offene Schranktüren gut hergestellt werden	

Bungalows

Auf dem Gelände gibt es vier Bungalows/Gruppenhäuser für jeweils 6 Personen. Sie können unabhängig von der Belegung im Forsthaus genutzt werden und sind Selbstversorgerhäuser. Bei größeren Gruppen im Forsthaus werden sie aber auch als zusätzliche Schlafräume genutzt.

Ort/Raum	Beobachtungen (positiv/negativ)	Anmerkungen/Veränderungen
Erdgeschoss		
Badezimmer (Waschbecken und Dusche)	Positiv: einzelner, abschließbarer Raum	
Toilette	Positiv: einzelner, abschließbarer Raum	
Schlafzimmer (4 Betten)	Positiv: - Fenster mit Sichtschutz - Schränke mit Türen (diese können auch als Sichtschutz dienen)	
Küche und Aufent-	Positiv:	

haltsraum	<ul style="list-style-type: none"> - Fenster mit Sichtschutz - Abschließbare Schränke in der Küche 	
Besenkammer	Ok	
Obergeschoss	Negativ: sehr steile Treppe, die nach oben führt	Bei der Nutzung mit (kleinen) Kindern gut aufpassen
Schlafzimmer (4 Betten)	Positiv: <ul style="list-style-type: none"> - Fenster mit Sichtschutz - Schränke mit Türen (diese können auch als Sichtschutz dienen) 	

Außengelände

Das Außengelände rund um die Häuser ist mit verschiedenen Freizeitmöglichkeiten ausgestattet. Dazu gehören ein Spielplatz, ein umzäunter Tümpel, ein Volleyball-Feld, ein Holzschuppen sowie das Backhaus mit Ofen zum Brot- und Pizzabacken und Sitzgelegenheiten. An einer Seite des Grundstücks fließt der Silberbach. Dazu kommen das Wohnhaus und einige Schuppen.

Das Gelände ist größtenteils gut einsehbar. Bei der Nutzung mit (kleinen) Kindern sollte immer eine Aufsichtsperson dabei sein, um Sturz- und Verletzungsrisiken zu minimieren.

Zeltplatz

Auf der anderen Seite des Parkplatzes befindet sich der Zeltplatz. Er erstreckt sich über vier Ebenen/Bereiche an einem Hang.

Auf der ersten Ebene befinden sich eine Feuerstelle, eine offene Schutzhütte/Unterstand sowie ein Holzpavillon mit einem kleinen Lagerraum. Dazu kommt das Waschhaus. Dieses ist geschlechtergetrennt und in 2020 modernisiert worden. Im Gebäudeteil für Frauen gibt es einen Raum mit zwei Duschen (einzeln abschließbare Kabinen, in denen man sich auch umziehen kann) und Waschbecken. Im zweiten Raum sind Toiletten in einzeln abschließbaren Kabinen. Im Teil für Männer finden sich ebenfalls zwei Duschen (einzeln abschließbare Kabinen, in denen man sich auch umziehen kann) und Waschbecken sowie zwei Toiletten in einzeln abschließbaren Kabinen und vier Pissoires. Alle Fenster verfügen über einen Sichtschutz/sind milchig.

Etwas oberhalb der ersten Ebene ist das Trupphaus. Das ist ein kleines Holzhaus mit einem großen Raum, Tischen und Stühlen, welches ebenfalls von Gruppen gebucht und z.B. zur Übernachtung auf Matratzen genutzt werden kann.

Auf drei weiteren Ebenen befinden sich drei weitere Ebenen mit eigenem Strom- und Wasseranschluss. Alle Gäste nutzen das Waschhaus auf der unteren Ebene.

Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung für im Bistum Magdeburg tätige Personen

Name, Vorname, Geburtsdatum

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen junge Menschen und Erwachsene sich angenommen und sicher fühlen. Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigen-ständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz dieses Personenkreises liegt bei den Ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Personen begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Kinder, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Personen und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den modernen Kommunikationsmedien, z.B. bei der Nutzung von Handy, Smartphone und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der jungen Menschen und Erwachsenen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich sowie im Bereich der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen tätig sind, sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Bistum Magdeburg. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber dem mir anvertrauten Personenkreis bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
8. Ich wurde in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes und zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen informiert.
9. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB bzw. nach §§ 121 bis 125, 132, 142, 144, 146, 149, 150 des Strafgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik genannten Straftaten) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Datum, Ort, Unterschrift

Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

(inkl. Kostenbefreiung)

Erweitertes Führungszeugnis nach §§ 30 und 30 a BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass die unten genannte Person für den Jugendbildungs- und begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V. tätig ist. Die Tätigkeit beinhaltet den Kontakt zu minderjährigen Personen bzw. Gastgruppen und ggf. deren Beaufsichtigung.

Der Träger hat daher die persönliche Eignung der unten genannten Person zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen anhand eines Führungszeugnisses gem. § 30 Absatz 5 BZRG und § 30a Absatz 1 BZRG zu überprüfen.

Mitarbeiter*in (Antragsteller*in)

Name, Vorname: _____

geboren am: _____ in: _____

Straße, H-Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, damit die persönliche Eignung zeitnah überprüft werden kann.

Folgender Absatz gilt nur, wenn er angekreuzt ist:

- Der*die Antragstellende benötigt das erweiterte Führungszeugnis, weil sie*er als ehrenamtliche*r Helfer*in in der Kinder- und Jugendarbeit tätig ist. Für diese Tätigkeit wird keine Vergütung oder Gehalt gezahlt und auch keine anderweitigen wirtschaftlichen Vorteile gewährt. Es wird der Antrag gestellt, für die Erteilung des Führungszeugnisses eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO auszusprechen.

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel des Trägers

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse

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 jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit und in unserem Verein 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.

Vor- und Nachname der*des Mitarbeitenden

Anschrift

Die oben genannte Person 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 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 Trägers

Unterschrift des*der Mitarbeitenden

Anerkennung Verhaltenskodex

Anerkennung des Verhaltenskodex des Jugendbildungs- und begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.

Hiermit bestätige ich, _____ (Vorname, Nachname),
dass mir der Verhaltenskodex des Jugendbildungs- und begegnungsstätte Forsthaus Eggerode e.V.
ausgehändigt wurde, ich diesen verstanden habe und ihn mit meiner Unterschrift anerkenne.

Ebenso gebe ich mit meiner Unterschrift mein Einverständnis zur Dokumentation dieser Anerkennung im Büro des Vereins.

Leitfragen für Bewerbungs- bzw. Erstgespräche

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

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

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Wenn bereits vorhanden: Vorstellung des sexualpädagogischen Konzeptes einer Einrichtung
- Relevanz der Kinderrechte für den (Arbeits-)Alltag
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Minderjährigen und deren Angehörige
- Umgang mit Konflikten im Team
- Psychohygiene und (Selbst-)Fürsorge der Mitarbeitenden

Beispielfragen können sein:

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

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