

**Institutionelles Schutzkonzept für den  
Regionalverbund für katholische Erwachsenenbildung und  
Familienbildung im Kreisdekanat Warendorf**



**Katholisches Bildungsforum**  
im Kreisdekanat Warendorf

<u>Inhalt:</u>	Seite
Vorbemerkung/ Einleitung	3
1.Risiko- /Situationsanalyse	4
2. Personalauswahl und Personalentwicklung – Persönliche Eignung	5
2.1. – hauptamtliche Mitarbeiter/innen	5
2.2.- nebenamtliche Mitarbeiter/innen	6
3. Erweitertes Führungszeugnis	6
4. Selbstauskunftserklärung	7
5. Verhaltenskodex	7
6. Beschwerdewege	8
7. Qualitätsmanagement	10
8. Partizipation	11
9. Aus – und Fortbildung	11
10. Maßnahmen zur Stärkung	12
11. Schlussbemerkungen	12
<u>Anhang:</u>	
Anlage 1: Risikoanalyse-Fragebogen	14
Anlage 2: Personalauswahl- Personalentwicklung	17
Anlage 3: Muster zur Beantragung von erweiterten Führungszeugnissen	20
Anlage 4: Mustervorlage zur Selbstauskunftserklärung	22
Anlage 5: Muster Verhaltenskodex	24
Anlage 6: Regelungen für den Umgang mit Schutzbefohlenen	26
Anlage 7: Handlungsleitfaden	28
Anlage 8: QM – Muster: Prozessbeschreibung Prävention	29
Anlage 9: Muster der Fragebögen zum Bereich Partizipation	30

### **Vorbemerkung:**

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept (im Folgenden ISK) für den Regionalverbund der katholischen Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Warendorf e.V. (im Folgenden Katholisches Bildungsforum Warendorf) wurde durch das Zusammenwirken und die Kooperation von Vorstand, Mitarbeitenden und Teilnehmenden erstellt. Es basiert auf einem Rahmenentwurf für die Bildungsforen im Bistum Münster, der durch eine Arbeitsgruppe erstellt wurde, die sich aus Vertretern/Vertreterinnen der Bildungsforen, der Stabstelle Bildungsmanagement und der Fachstelle Prävention gebildet hatte. Durch die Beteiligung der verschiedenen Gruppen, die im Bereich des Bildungsforums tätig sind, bzw. die Angebote nutzen, konnten die unterschiedlichen Perspektiven in das Konzept aufgenommen werden. Außerdem wurde so deutlich, dass das Konzept eine Grundlage für die Arbeit auf den verschiedenen Ebenen bilden soll.

In unterschiedlichen Gesprächsrunden und mit verschiedenen Methoden der Partizipation wurde deutlich, dass sich das Bildungsforum im Kreis Warendorf mit der „Präventions-Thematik“ beschäftigt. Mit der Fertigstellung und Verabschiedung des Konzeptes kann nun der nächste Schritt erfolgen: Das ISK muss auf verschiedenen Ebenen bekannt gemacht werden, damit es zur Grundlage des Handelns werden kann.

Mit dem ISK ist kein Schlusspunkt gesetzt, sondern letztlich der Anfangspunkt für einen dynamischen Prozess. Eine Regelmäßigkeit der Überprüfung ist u.a. durch die Implementierung des ISK in das Qualitätsmanagementsystem des Bildungsforums gewährleistet.

Wir hoffen, dass so das Thema „Sexueller Missbrauch“ aus der Tabu-Zone herausgeholt wird und das Konzept dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Präventionsarbeit zu stärken. Letztlich geht es um den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Ahlen/ Oelde/ Warendorf, im Dezember 2019

## **1: Risiko- / Situationsanalyse**

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt zur Erstellung eines Schutzkonzeptes und greift die unterschiedlichsten Themen und Fragen auf, die bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu beachten sind. Der Träger des Bildungsforums (BF) ist gleichzeitig Auftraggeber und Adressat für die Analyse und hat für die Erstellung der Risikoanalyse Sorge zu tragen. Ausgangspunkt ist dabei die Annahme, dass ein Schutzkonzept für das gesamte Forum erstellt wird und nicht für jede einzelne Einrichtung. Im Bildungsforum wurde die Risikoanalyse durch die Leiterin des Bildungsforums, die Präventionsfachkraft und die für den Bereich Präventionsarbeit zuständigen pädagogischen Mitarbeiterinnen erstellt. Grundlage war dabei der Fragebogen, der bei der Erstellung des Rahmenkonzeptes von der Arbeitsgruppe auf Bistumsebene entwickelt wurde. (Die ausführliche Form der Risiko-Analyse ist als Anlage 1 beigefügt)

Nach Bearbeitung des Fragenkataloges wurde der Träger über das Ergebnis informiert. Das Spezifische an der Arbeit im Bildungsforum Warendorf ist die Tatsache, dass Kinder und Jugendliche nur bei sehr wenigen Veranstaltungen ohne Elternbegleitung teilnehmen. Außerdem finden in den Einrichtungen selbst keine Veranstaltungen statt, die eine Übernachtung einschließen. Daher sind bestimmte Risikofaktoren geringer einzuschätzen. Auf der anderen Seite wurde u.a. im Hinblick auf die räumliche Situation in den verschiedenen Einrichtungen der Blick für mögliche „Risikoräume“ geschärft. Ebenso wurden Strukturen und Kommunikationswege in den Mittelpunkt gestellt, um zu überprüfen, inwieweit diese im Fall eines Missbrauches die Bearbeitung behindern oder fördern. Dabei wurde deutlich, wie wichtig die allgemeine Kenntnis über Ansprechpersonen und Verfahrenswege ist, damit angstfrei mit dem Thema umgegangen werden kann.

Für das Bildungsforum Warendorf lässt sich zusammengefasst folgendes Fazit der Risikoanalyse ziehen:

- im räumlichen Bereich gibt es in den Einrichtungen Ahlen, Warendorf, Oelde und Neubeckum keine Risikobereiche
- die Kommunikationsstruktur ermöglicht einen offenen und angstfreien Umgang mit dieser Thematik
- Adressen/ Kontaktdaten von Ansprechpersonen sind zwar bekannt. Aber dieses werden im Rahmen der Veröffentlichung des ISK mehr publik gemacht.
- Die Risikoanalyse und die Veröffentlichung der Ergebnisse tragen zur weiteren Bewusstseinsbildung bei.

## **2. Personalauswahl und Personalentwicklung – Persönliche Eignung**

Der Aspekt der Prävention ist im Laufe der Diskussion und Information über das Thema zu einem wesentlichen Punkt bei den Gesprächen zur Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geworden. Dieses betrifft im Bildungsforum Warendorf sowohl die hauptamtlichen als auch die nebenamtlichen Mitarbeiter/innen.

### **2.1. – hauptamtliche Mitarbeiter/innen: Auswahl und Personalentwicklung**

Mittlerweile gehört es zum Standard, dass bei Bewerbungs- und Auswahlgesprächen auf die Präventionsthematik explizit eingegangen wird. Bereits in der Stellenausschreibung wird nach Inkrafttreten des ISK über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter/innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wird bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein.

Den Bewerberinnen und Bewerbern wird bereits bei den ersten Gesprächen deutlich gemacht, dass jede/r einzelne eine Verpflichtung hat, für diese Thematik sensibel zu sein. Es geht darum, über die notwendigen Präventionsschulungen zu informieren und über die damit verbundenen Rechte und Pflichten aufzuklären.

Der Träger des Bildungsforums greift hier sowohl auf die Vorgaben des Bundeskinderschutzgesetzes (BKISchG) zurück, als auch auf die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“. Dadurch wird ein Träger verpflichtet, geeignetes Personal einzustellen: dieses bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Im Zusammenhang mit der Erstellung des ISK informierten sich die für die Einstellung von Personal zuständigen Personen über diese gesetzlichen Grundlagen.

Als Gesprächsgrundlage und eine Art Leitfaden für die Gespräche mit (zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient die Anlage 2.

Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex wird später gesondert eingegangen.

## **2.2.- nebenamtliche Mitarbeiter/innen**

Die Kurse und Veranstaltungen des Bildungsforums Warendorf werden insgesamt von mehr als 400 nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen durchgeführt. Die Auswahl und Begleitung dieser Personen werden in erster Linie von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgenommen. Insofern haben diese ähnliche Maßstäbe anzulegen, die auch bei Auswahl des hauptamtlichen Personals gültig sind. Jedoch muss beachtet werden, dass nicht alle Nebenamtlichen in ihrer Kursarbeit Kontakt mit Kindern und Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen haben.

Auch in der Auswahl der Nebenamtlichen spielen Themen wie Achtsamkeit, Grenzen, Nähe und Distanz eine Rolle. Ebenso werden die nebenamtlichen Mitarbeitenden bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit auf die Voraussetzungen für die Mitarbeit hingewiesen: ggf. notwendige Teilnahme an Präventionsschulung und Infos über den Verhaltenskodex und das ISK.

## **3: Erweitertes Führungszeugnis**

Gemäß der Vorgabe des § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) verpflichtet der Träger des katholischen Bildungsforums Warendorf die Mitarbeitenden erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) vorzulegen. Dieses gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen, die in ihrem Arbeitsbereich mit Kindern, Jugendlichen und erwachsene Schutzbefohlenen tätig sind. Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Verantwortung für das Einholen und Einsichtnahme hat der Träger bzw. die Leitung des Bildungsforums für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und die jeweilige Einrichtungsleitung für die neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Das Zeugnis selbst verbleibt beim jeweiligen Mitarbeitenden. Lediglich das Datum des Zeugnisses und das Datum der Einsichtnahme werden protokolliert, damit der jeweilige Träger einen Nachweis über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besitzt. Im Bildungsforum Warendorf ist die Kontrolle über die Aktualität der Führungszeugnisse auch eine Aufgabe der Präventionsfachkraft. (Anlage 3: Muster für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses)

#### **4. Selbstauskunftserklärung**

Die Selbstauskunftserklärung ist von Mitarbeitenden in Verbindung mit dem erweiterten Führungszeugnis vorzulegen und gibt Auskunft über den aktuellen Stand von eventuellen Verfahren oder Tatbeständen (siehe Anlage 4)

#### **5. Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex wurde in einem gemeinsamen Prozess entwickelt und bearbeitet. An diesem Prozess waren die Mitglieder des Vorstandes und die hauptamtlichen Mitarbeitenden beteiligt. Der Kodex verbindet in einem gemeinsamen Text die Punkte, die für die jeweilige Personengruppe eine Relevanz haben. So sind nach einem allgemeingültigen Teil die Passagen für die zwei Personengruppen unterschieden worden: nach Vorstandsvertretern und Leitungsteam auf der einen Seite und nach haupt-/neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf der anderen Seite. Wir haben uns im Bildungsforum Warendorf bewusst für die gemeinsame Form des Verhaltenskodex entschieden, damit jede/r Mitarbeiter/in wissen kann, was die Angehörigen der jeweils anderen Gruppe unterzeichnet haben und wozu er/sie sich mit der Unterschrift verpflichtet hat.

Der Verhaltenskodex bietet die Grundlage für das Verhalten und die Haltung in Bezug auf die Arbeit und stellt verbindliche Regeln und Ziele auf, denen sich die Unterzeichnenden verpflichten. Letztlich stellt er auch einen Maßstab dar, an dem das konkrete Tun gemessen werden kann.

Im Laufe des Prozesses wurde ein erster Textentwurf in den Teams und in einer Vorstandssitzung diskutiert, verändert und weiterentwickelt. Der daraufhin neu entwickelte und auf die Situation im Bildungsforum abgestimmte Text wurde dann noch einmal zur Abstimmung in die Gremien gegeben und letztlich verabschiedet.

Von den allen hauptamtlichen Mitarbeitenden und den Vertretern/Vertreterinnen des Vorstandes liegen die unterzeichneten Formulare mittlerweile vor und von den anderen Beteiligten werden die Formulare nun nach und nach eingesammelt. Dieses wird ersten Halbjahr 2020 beendet sein. (Verhaltenskodex siehe Anlage 5) Neben einer Kopie des Verhaltenskodex erhält jede/r Mitarbeiter/in auch eine Übersicht über die Regelungen zum Umgang mit Schutzbefohlenen. So werden die Aussagen aus dem Verhaltenskodex konkreter gefasst und stellen eine Handlungsempfehlung dar. (Siehe Anlage 6)

## **6. Beschwerdewege**

Die Arbeit des Bildungsforums Warendorf wird an unterschiedlichen Orten von unterschiedlichen Menschen in den unterschiedlichsten Veranstaltungen konkretisiert. Daher ist es notwendig, dass die Wege, wie Beschwerden oder Informationen zum Bereich sexuelle Gewalt weitergegeben werden können, transparent sein müssen. So sind im Schutzkonzept die verschiedenen Möglichkeiten von Beratung aufgeführt. Außerdem gibt es ein allgemeines Konzept für das Beschwerdemanagement, das im Qualitätsmanagementsystem des Forums eingebunden ist. Dennoch wurde im Entwicklungsprozess des ISK deutlich, dass allgemeine Beschwerden über Kurse, Inhalte und Veranstaltungen eine andere Qualität haben, als Beschwerden, Hinweise oder Beratungsbedarf im Bereich von sexueller Gewalt. Es kann daher auch notwendig sein, sich an Stellen außerhalb des Forums zu wenden.

Damit diese Transparenz möglich ist, gelten sowohl das System des allgemeinen Beschwerdemanagements, als auch die Möglichkeit, sich außerhalb des Bildungsforums Rat zu holen.

Diese unterschiedlichen Beratungs- und Kontaktmöglichkeiten sind aufgeführt und ein allgemeiner Handlungsleitfaden ist eingebunden worden. (Anlage 7)

### **Erster Schritt:**

Wenn es Beschwerden oder Meldungen über Verdachtsmomente/Beobachtungen gibt, werden zunächst die Leitungen der betroffenen Einrichtung informiert. Durch diese werden dann die weiteren Schritte koordiniert.

Jedoch muss schon hier unterschieden werden, ob es sich um Beschwerden handelt, die die allgemeinen Arbeitsabläufe und Zustände im Bildungsforum betreffen oder ob es sich um Beschwerden handelt, die den Themenbereich der Sexuellen Gewalt betreffen. Wenn es um den Themenbereich Sexuelle Gewalt geht, wird die Präventionsfachkraft mit einbezogen.

Sollte die Beschwerde einen konkreten Verdacht auf Kindeswohlgefährdung beinhalten, gilt es speziell im Kreis Warendorf ein bestimmtes Verfahren zu beachten, welches vom örtlichen Jugendhilfeträger empfohlen wird. In einem allgemein „Grünen Ordner“ genannten Verzeichnis sind für die unterschiedlichsten Arbeitsfelder im Bereich der Jugendhilfe unterschiedliche Handlungsleitfäden und Informationen zusammengefasst. Dieser Ordner ist in jeder Einrichtung des Forums vorhanden und einsehbar.



## **Zweiter Schritt:**

Unter dem Grundsatz, dass der Schutz eines möglichen Opfers höchste Priorität hat und unter Berücksichtigung der Handlungsempfehlungen, müssen im weiteren Schritt folgende Fragen geklärt werden:

- welche Personen sind betroffen?
- welche Gespräche müssen mit wem geführt werden?
- welche Stellen und Gremien sind zu informieren?
- gibt es strafrechtlich relevante Aspekte sind die entsprechenden Behörden zu benachrichtigen
- es wird geklärt, ob Beratung von außen notwendig ist.

Sollte im Verhalten der Leitungskräfte selbst der Grund für eine Beschwerde liegen, wird der Vorstand des Bildungsforums angesprochen oder es können externe Stellen angesprochen werden.

**Die Kontakt-, Informations-, und Beratungsmöglichkeiten** für den Bereich des Bildungsforums Warendorf sind:

### Präventionsfachkraft des Bildungsforums Warendorf

Dieter van Stephaudt  
FBS Oelde – Carl-Haver-Platz 7 – 59302 Oelde  
Tel. 0 25 22 – 93 48 12 Mobil: 0160 34 48 124  
van Stephaudt@bistum-muenster.de

### Ansprechpartner/in bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Bernadette Böcker-Kock Handy: 0151 63404738  
sekr.Kommission@Bistum-muenster.de

Bardo Schaffner Handy: 0151 43816695  
sekr.Kommission@Bistum-muenster.de

### Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt

Beate Meintrup Tel.: 0251 495-17011 meintrup-b@bistum-muenster.de  
Ann-Kathrin Kahle Tel.: 0251 495-17010 kahle@bistum-muenster.de

### Beratungsstellen in der Region

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Beckum  
Clemens-August-Str. 17 59269 Beckum  
Telefon 02521 821742  
efl-beckum@bistum-muenster.de  
www.ehefamilieleben.de

Frauen helfen Frauen e. V.  
Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt und Frauenberatungsstelle  
Weststraße 25 59269 Beckum  
Telefon: 02521 16887  
frauenberatung-beckum@t-online.de  
www.frauenberatung-beckum.de

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Oelde  
Stromberger Str. 30 59302 Oelde  
Telefon 02522 9379166  
efl-oelde@bistum-muenster.de  
www.ehefamilieleben.de

Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Kindern – Caritasverband Ahlen  
Rottmannstr. 27 – 59229 Ahlen  
Tel. 02382 – 893-136

Überregionale Kontakte:

Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs: 0800 2255530

Nummer gegen Kummer: 0800 1110333

## **7. Qualitätsmanagement**

Das Bildungsforum im Kreis Warendorf verfügt seit mehr als 10 Jahren über ein nach den Bedingungen des „Gütesiegel Weiterbildung“ zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Das Zertifikat muss alle drei Jahre neu erworben werden und wird somit regelmäßig überprüft. Um eine Dopplung von QM-Systemen zu verhindern, wurde und wird der Bereich der Prävention als ein Baustein in das bestehende QM-System eingebaut. So ist die regelmäßige Überprüfung gewährleistet. So ist für das Forum eine eigene Prozessbeschreibung „Prävention“ erstellt worden, die nun Bestandteil im System und somit auch im Qualitätshandbuch aufgeführt ist.

Die Prozessbeschreibung befindet sich im Anhang - Anlage 8

## **8. Partizipation**

Bei der Erstellung des ISK im Bildungsforum Warendorf wurde Wert daraufgelegt, das Konzept nicht alleine durch hauptamtliche Mitarbeitende entwickeln zu lassen, sondern es wurde nach einem Weg gesucht, wie auch die Gruppe der nebenamtlichen Mitarbeitenden und auch die Teilnehmenden beteiligt werden konnten. Im Forum haben wir uns entschieden, dieses durch einen Fragebogen zu tun und haben eine stichpunktartige Befragung durchgeführt. Dabei gab und gibt es für die jeweiligen Zielgruppen einen spezifischen Fragebogen. (Muster der Fragebögen für Kursleitungen und Teilnehmende sind in der Anlage 9 zu finden) Erfragt wurde die Einschätzung der Beteiligten, was mögliche Gefährdungssituationen, Kommunikation und Strukturen im Forum angeht und wie die Haltung der Mitarbeitenden eingeschätzt wird.

Die Auswertung der Bögen zeigte, dass in unseren Einrichtungen -sowohl bei den Strukturen als auch bei den Räumlichkeiten- keine Anhaltspunkte für Gefährdungssituationen bestehen und die Atmosphäre und Haltung von Offenheit und Transparenz geprägt ist. Handlungsbedarf wurde bei einigen darin gesehen, die Ansprechpartner/innen im Bereich Prävention bekannter zu machen. Diese Anregung wird im Forum aufgegriffen und u.a. durch Informationsweitergabe an die Kursleitungen umgesetzt. Außerdem wird im Rahmen der Veröffentlichung über das Inkrafttreten des ISK auch die Öffentlichkeitsarbeit für den Bereich Prävention verstärkt, in dem z.B. die Kontaktmöglichkeiten in Bezug auf Präventionsfachkraft oder auf die Kontaktstellen des Bistums Münster hingewiesen wird. Im Rahmen der Implementierung des ISK im Bildungsforum wurde durch dieses Forum der Partizipation nach außen deutlich, dass sich das Bildungsforum mit dieser Thematik befasst und außerdem war es als ein weiterer Bestandteil von allgemeiner Bewusstseinsbildung, um der Thematik in der Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen.

Neben den Kursleitungen (dh. die nebenamtlichen Mitarbeitenden) und den Teilnehmenden wurden während des Entstehungsprozesses des ISK immer wieder auch die Hauptamtlichen an den unterschiedlichen Standorten des Bildungsforums und ebenso auch die Mitglieder des Vorstandes an der Entwicklung beteiligt. So war und ist gewährleistet, dass das Schutzkonzept allen bekannt ist und von allen mitgetragen werden kann.

### **9. Aus – und Fortbildung**

Um in Bildungsforen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex. Bereits beschäftigte Fachkräfte und Ehrenamtliche erhalten hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. Zudem wird das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.

Der Träger des Bildungsforums ist dafür verantwortlich, dass alle Tätigen in entsprechender Weise eine Schulung im Sinne des § 9 der Präventionsordnung absolviert haben, bzw. absolvieren. Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden im Katholischen Bildungsforum Warendorf haben diese Schulungen absolviert und haben teilweise schon

an den notwendigen Vertiefungsschulungen teilgenommen. Zudem sind gegenwärtig drei Mitarbeiter/innen auch als Schulungsreferenten qualifiziert.

Neben den hauptamtlichen Mitarbeitenden sind im Laufe der letzten Jahre auch die nebenamtlichen Mitarbeitenden, die zum relevanten Personenkreis gehören, durch eine 6-stündige Basisschulung qualifiziert worden. Ebenso werden neue nebenamtliche Mitarbeitende über Schulungen informiert und dazu eingeladen. Wir sehen darin eine Chance, Multiplikatoren für die Grundhaltung im Bereich Prävention gewinnen zu können. Die Präventionsfachkraft des Forums unterstützt den Träger bei der Umsetzung der Verordnungsbestimmungen.

Die bereits erwähnten Vertiefungsschulungen finden mindestens alle fünf Jahre statt. Themenvorschläge zu diesen Schulungen finden sich auf der Homepage der Stabstelle (Prävention im Bistum Münster). Außerdem ist geplant, die eventuelle Förderfähigkeit von eigenen Maßnahmen mit der Stabstelle Prävention abstimmen.

## **10. Maßnahmen zur Stärkung**

Im Bereich der Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstbewusstseins bieten wir als Katholisches Bildungsforums unterschiedliche Möglichkeiten an. Sowohl für Kinder als auch für Erwachsene gibt es Angebote, die die Stärkung des Selbstbewusstseins, das Nein-Sagen und Grenzen-setzen und auch die Selbstverteidigung zum Ziel haben. Diese werden von fachlich qualifizierten Kursleiterinnen und Kursleitern angeboten. Durch die Zusammenarbeit mit Familienzentren und Kindertageseinrichtungen werden so schon Kinder in frühen Jahren erreicht. Ebenso gibt es spezielle Angebote für Frauen, ua. auch in Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen in der Region.

## **11. Schlussbemerkung**

Die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes im Katholischen Bildungsforum Warendorf hat einen Kommunikationsprozess über die Themenbereiche „Prävention“ – „Grenzen“ – „Sexueller Missbrauch“ – „Haltung“ und damit verbundene weitere Themenfelder in Gang gebracht. Es macht nach außen deutlich, dass das Bildungsforum als Einrichtung der katholischen Kirche den Präventionsgedanken ernst nimmt und Maßnahmen umsetzt.

Nun wird es wichtig sein, das Ziel im Blick zu halten, das ISK als dynamischen Prozess zu sehen und umzusetzen.

**Institutionelles Schutzkonzept für den  
Regionalverbund der katholischen Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Warendorf**

Das Institutionelle Schutzkonzept für das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Warendorf wurde durch den Vorstand des Trägerverein mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft gesetzt.

Warendorf, den.....

Für den Vorstand es Trägervereins:

.....

Kreisdechant Pfr. Peter Lenfers

**ANLAGE 1: Fragenkatalog zur Risikoanalyse im Kontext von Einrichtungen der  
Erwachsenen- und Familienbildung im Katholischen Bildungsforum  
Warendorf**

**Risiko-Analyse im Rahmen des ISK im Katholischen Bildungsforum Warendorf –  
Bearbeitung am 28.10.2019**

Fragen	Ist-Stand
<b>Allg. Fragestellungen</b>	
Wer entwickelt die Risikoanalyse?	Die Risikoanalyse wird vom Team der als Schulungsreferenten tätigen hauptamtlichen Mitarbeitenden und der Präventionsfachkraft entwickelt und orientiert sich am Rahmenentwurf für die Bildungsforen im Bistum Münster
Wer setzt die Analyse um?	Die Analyse wird vom o.a. Team umgesetzt und an die Geschäftsführung des BF weitergegeben
Gibt es eine Präventionsfachkraft?	Ja – Präventionsfachkraft ist Dieter van Stephaudt
Wer ist für die Erstellung des ISK zuständig?	Die Präventionsfachkraft ist im Auftrag des Trägers tätig. (Beauftragung durch den Vorstand)
Gibt es bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? (auch in Außenstellen)	In den Einrichtungen des Bildungsforums in Warendorf, Ahlen, Oelde und Neubeckum ist der Träger des BF in der Verantwortung, sich mit den baulichen Gegebenheiten zu beschäftigen, die evtl. bauliche Risiken bergen. In den Häusern in Ahlen, Neubeckum und Oelde und im Haus der Familie in Warendorf liegen diese Risiken nicht vor. Für die Außenstellen soll zwar von Mitarbeitenden und Kursleitenden auf diesen Risikofaktor geachtet werden. Jedoch ist für die evtl. notwendige Beseitigung von risikohaften Gegebenheiten der jeweilige Eigentümer verantwortlich
Wer bekommt die Ergebnisse der Analyse?	Die Ergebnisse der Analyse bekommt die Geschäftsführung des BF und ggf. auch der Vorstand.
<b>Strukturelle Analyse</b>	
An welche Zielgruppen richten sich unsere Angebote? Bestehen hier besondere Gefahrenmomente (z.B. aufgrund der Altersgruppen...)	Die Hauptzielgruppe sind junge Familien und Erwachsene. Kinder und Jugendliche haben als Einzelteilnehmende nur einen geringen Anteil an der Gesamtgruppe der TN. Meist besuchen Kinder gemeinsam mit den Eltern, bzw. einem Elternteil die Angebote. Ebenso gibt es nur wenige erwachsene Schutzbefohlene in der Gruppe der Teilnehmenden.
Wie erleben wir Kinder und Jugendliche in unserer Einrichtung? Wie erleben diese uns als Mitarbeitende?	Kinder nehmen an unseren Kursen auf freiwilliger Basis teil. Sie werden in der Regel von einem Elternteil begleitet. Sie erfahren und erleben Unterstützung und Respekt und erleben die Mitarbeitenden als zugewandt und hilfsbereit.
Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?	In den Gruppen können Beziehungen aufgebaut werden und Vertrauen kann wachsen. Durch die Schulung der Mitarbeitenden soll vorgebeugt werden, dass grenzüberschreitendes Verhalten nicht passiert, bzw. dafür eine Sensibilität entsteht.
Finden Übernachtungen statt, sind Hausbesuche geplant, Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?	Übernachtungen finden in den Einrichtungen der Familienbildung nicht statt. Transportsituationen kommen nicht vor.
Welche Alltagssituationen gibt es, die wir als besonders risikohaft bezogen auf Machtmissbrauch durch Mitarbeitende erleben?	Bestimmte Kurssituationen könnten von potentiellen Tätern ausgenutzt werden: z.B. bei Hilfestellungen bei Bewegungskursen oder wenn Kinder von LK gewickelt werden (Bsp. Loslösegruppen)

Wie sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden definiert und ggf. verbindlich delegiert? Sind diese für alle transparent?	Es gibt Aufgabenbeschreibungen für alle Mitarbeitende und diese Aufgaben, Rollen und Kompetenzen sind für alle transparent. Dieses ist auch ein Bestandteil im QM.
Wie ist der Führungsstil? Wie ist der Umgang mit Macht und Einfluss?	Der Führungsstil ist partnerschaftlich orientiert. Die Leitung geht mit Macht und Einfluss verantwortungsvoll um
Übernimmt die Leitung Verantwortung? Interveniert, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	Leitung übernimmt Verantwortung und es wird gemäß der Handlungsleitfäden interveniert.
Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien?	Die Entscheidungsstrukturen sind bekannt und transparent und heimliche Hierarchien bestehen nicht.
Wie sind die Kommunikationsstrukturen: innerhalb der Einrichtung, zu den nebenamtlich Tätigen und Kursteilnehmern? Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?	Die Kommunikationsstrukturen auf den verschiedenen Ebenen sind bekannt und transparent und nicht manipulierbar.
<b>So sieht es in unserer Einrichtung aus</b>	
Wie wird mit Gerüchten umgegangen?	Gerüchte werden ernstgenommen und sofern möglich auf den Wahrheitsgehalt hin überprüft.
Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?	Dieser Umgang ist gewährleistet
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Wie interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	Die Leitung übernimmt Verantwortung und handelt nach den Vorgaben des Handlungsleitfadens
Gibt es ein für alle verbindliches Interventionskonzept für den Fall, wenn doch etwas passiert?	Da alle Mitarbeitenden im BF geschult sind, ist die Vorgehensweise bekannt, wie im Verdachtsfall vorgegangen wird. (Handlungsleitfaden)
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen? (s. Zielgruppe)	Da die Einrichtung nicht im Tätigkeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit tätig ist, besteht die Notwendigkeit für ein derartiges Konzept nicht.
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Nein, ein Konzept im eigentlichen Sinne gibt es nicht. Jedoch ist durch den Verhaltenskodex eine Richtschnur vorhanden - s. auch Bezug zur vorherigen Frage
Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?	Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden
Arbeitet die Einrichtung mit anderen Trägern zusammen?	Ja – mit Beratungsstellen und anderen Bildungsforen
<b>Risikoanalyse in Bezug auf persönliche Eignung von MitarbeiterInnen und Leitungen</b>	
Werden die Themen Prävention, Haltungen und Einrichtungskultur in Vorstellungsgesprächen mit Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen angesprochen? Wenn ja, wie?	Bei den Vorstellungsgesprächen für hauptamtliche Mitarbeitende wird das Thema angesprochen. Bei der Einstellung von Neben- und Ehrenamtlichen ist das Thema als Punkt in die vorhandene Checkliste für das Erstgespräch aufgenommen worden. Diese wird im Rahmen des QM-Prozesses regelmäßig auf Aktualität überprüft

Welche Mitarbeitenden müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (FEZ) vorlegen?	Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden und alle KL, die bei ihren Angeboten mit Kindern und erwachsenen Schutzbefohlenen zu tun haben
Wie wird dies dokumentiert?	Die Vorlage der EFZ wird dokumentiert und alle fünf Jahre erfolgt eine Wiedervorlage eines aktuellen EFZ
Haben alle MA den Verhaltenskodex unterzeichnet?	Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitenden und Mitgliedern des Vorstandes unterzeichnet worden.
<b>Verhaltenskodex</b>	
Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der alle nötigen Bereiche erfasst?	Der Verhaltenskodex wurde im Gespräch mit den Teams der einzelnen Einrichtungen erstellt.
<b>Beschwerdewege</b>	
Gibt es einen Ansprechpartner für das Themenfeld in unserer Einrichtung? Falls ja: ist er allen bekannt?	Es gibt im Rahmen des QM ein Beschwerdemanagement
Welche Beschwerdeverfahren bietet unsere Einrichtung an? Wie werden diese transparent und zugänglich gemacht?	
Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden?	Die Beratungsstellen der Jugendämter, der Caritas und von Frauen helfen Frauen können genutzt werden. Die Kontaktdaten sind bekannt.
Werden Kinder und Jugendliche mit ihrer Kritik gehört und ernstgenommen? (falls diese zu Zielgruppen gehören)	Wenn sich Kinder und Jugendliche, die als Teilnehmende im Haus sind bei uns melden, werden deren Aussagen ernst genommen.
Wie gewährleistet unsere Einrichtung die regelmäßige Aufklärung der Kinder über ihre Rechte? Wie wird die Umsetzung dieser Rechte gewährleistet?	Da Kinder/Jugendliche als Einzelteilnehmer nur eine verschwindend geringe Zielgruppe bilden, finden diese regelmäßige Aufklärung nicht statt
<b>Qualitätsmanagement</b>	
Inwiefern ist Prävention von sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserer Einrichtung?	Der Bereich Prävention wurde in das bestehende zertifizierte QM-System integriert. So sind die Zuständigkeiten und Überprüfungen garantiert. Diese Integration war eines der Qualitätsziele für das Jahr 2018
Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?	
Wer wird bei der Qualitätsentwicklung einbezogen?	
Sind Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?	
Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?	Gemäß der in den Schulungen vermittelten Handlungsleitfäden.
<b>Aus- und Fortbildung</b>	
Werden in unserer Institution regelmäßig Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten?	Das BF bietet selbst Schulungen für andere Mitarbeitenden an. Die Regelmäßigkeit der Fortbildungen für hauptamtliche Mitarbeitende wird durch die Berücksichtigung der QM-Vorgaben gewährleistet.
Sind alle Mitarbeitenden geschult?	Ja, gemäß der Vorgabe der jew. gültigen Präventionsordnung
Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?	Ja – durch die Schulungen



Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?	gemäß der Präventionsrichtlinien
Wer behält den Schulungsbedarf im Blick und spricht ggf. die verschiedenen Mitarbeitenden darauf an?	die Leitung für die hauptamtlichen Mitarbeitenden und die Fachbereichsleitungen für die Kursleitenden
Wie kann dafür gesorgt werden, dass themenspezifische Fortbildungen bei der Jahresplanung berücksichtigt werden?	Ist jeweils Thema bei der jährlichen Programmplanung
Gibt es die Möglichkeit zur Supervision falls es zu Fällen von sex. Gewalt in der Einrichtung kommt?	Supervision ist ggf. möglich
<b>Interventionen</b>	
Gibt es ein Interventionskonzept falls doch mal etwas geschieht? (Handlungsleitfäden)	Die Handlungsleitfäden für das Vorgehen bei Verdachtsfällen von sex. Missbrauch sind vorhanden.
Wie werden Mitarbeitende in die Handhabung des Interventionsplanes eingewiesen?	durch die je nach Berufsgruppe verpflichtenden Grundschulungen
Gibt es Dokumentationsvorlagen für Vermutungsfälle?	Im Rahmen des QM sind die Vorlagen und Dokumente, die den Mitarbeitenden bekannt sein sollten über das Laufwerk H verfügbar
<b>Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen</b>	
Gibt es Maßnahmen in unserer Einrichtung und wenn ja, welche?	Diese Stärkung geschieht bei verschiedenen Kursangeboten, wie z.B. Selbstbehauptungskurse
Wie wird die Partizipation von Minderjährigen u. Erziehungsberechtigten gewährleistet?	Die Partizipation der Erziehungsberechtigten wird im Rahmen des QM durch Feedbackbögen gewährleistet. Eine direkte Kommunikation mit den Minderjährigen findet lediglich in den Kursen statt.
Gibt es geschlechtsspezifische pädagogische Angebote zu Aufklärung und Umgang mit Gewalt?	Ebenfalls durch Kursangebote, aber nicht als Fortbildungsmaßnahme für hauptamtliche Mitarbeitende.
<b>Aufarbeitung</b>	
Gibt es in unserer Institution aufgearbeitete oder nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?	Gegenwärtig gibt es keine aufgearbeitete Vorerfahrungen und somit sind nicht aufgearbeitete auch nicht bekannt.
Welche Verfahren sind bei uns bei der Aufklärung, Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation vorgesehen?	Vorgehen nach Handlungsleitfäden
Welche Maßnahmen zur Nachsorge von Betroffenen gibt es in unserer Institution?	Vorgehen nach Handlungsleitfäden
<b>Gesamteinschätzung</b>	
Was sind die Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung?	Diese können sich ggf. durch spezielle Kurssituationen ergeben und können dann von möglichen Tätern so ausgenutzt werden.
Welche Bedingungen, Strukturen und Abläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?	
Wer ist zuständig für die Beseitigung von Gefährdungspotentialen und Veränderung von Strukturen und Abläufen?	Die Leitung der jeweiligen Einrichtung bzw. insgesamt die Leitung des BF.

## **ANHANG Anlage 2:**

### **Praktischer Teil – Personalauswahl und Entwicklung**

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs oder in einem zweiten Gespräch sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die Standards der Einrichtung zur Problematik von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche /das Schutzkonzept der Einrichtung mit der Darstellung der institutionellen, präventiven Strukturen
- Regeln zum Umgang mit der Zielgruppe und Verhaltensregeln (Ansprechen im Bewerbungsgespräch, im Anstellungsverfahren und in der Einarbeitungsphase)
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Offenheit für die Problematik
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren (vgl. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3, S.8)

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen, - Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung
- alle Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt haben eine hohe Bedeutung für den Träger
- von Seiten des Trägers wird auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet / die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln zum fachlich-adäquaten Umgang mit den Minderjährigen und / oder Schutzbefohlenen besteht
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Beispielfragen im Vorstellungsgespräch können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie schon einmal (sexualisierte) Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?

- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Münster im Internet informiert?“
- 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“ weiterzubilden?
- Wie stellen Sie sich präventives Handeln in diesem Arbeitsfeld vor?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn sie an (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche denken?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- „Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden sie sich verhalten, wenn...“
  - Sie in Ihrer Kurstätigkeit grenzverletztes Verhalten von Teilnehmer/innen untereinander oder gegenüber Kindern und Jugendlichen bemerken?
  - Sie in einem ihrer Kurse eine Auffälligkeit im Bereich Kindeswohl bemerkt hat? Was sind wohl die nächsten Schritte in unserer Einrichtung?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren.

Im Kontext des Vorstellungsgesprächs können die nötigen Unterlagen zur Einstellung eingeführt werden: Erweitertes Führungszeugnis, unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex

### **Anlage 3**

#### **Drei (3) Muster für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses**

1. Für Bildungsforen, die anerkannte freie Träger der Jugendhilfe sind:  
Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses



Katholisches Bildungsform Warendorf  
Hohe Str. 3  
48231 Warendorf

#### **Bestätigung**

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass das Katholische Bildungsforum Warendorf als Träger der freien Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Geboren am: \_\_\_\_\_

in: \_\_\_\_\_

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des Katholischen Bildungsforums Warendorf

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser neben/ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Bildungsforums

2. Textvorschlag -für ehrenamtliche Tätige :

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses /Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr /Frau..... geb. am für das Bildungsforum Warendorf ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

3. Textvorschlag -für hauptamtlich oder als Honorarkraft Tätige :

Bestätigung der hauptamtlichen Tätigkeit / Tätigkeit als Honorarkraft

zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses /Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr /Frau..... geb. am für das Bildungsforum Warendorf als Kursleiter/ in tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

Anlage 4 – Muster für die Selbstauskunftserklärung

**Selbstauskunftserklärung**  
gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt  
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen  
im Bistum Münster

**I. Personalien der/des Erklärenden**

Name, Vorname	
Geburtsdatum, -ort	
Anschrift	

**II. Tätigkeit der/des Erklärenden**

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

**III. Erklärung**

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> 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 meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
Ort Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

<sup>1</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

### Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 22 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

## **Anlage 5: Text Verhaltenskodex im Katholischen Bildungsforum Warendorf**

Das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Warendorf ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenen- und Familienbildung in kirchlicher Trägerschaft. Dazu gehören das Haus der Familie in Warendorf, die Familienbildungsstätte Ahlen, die Familienbildungsstätte Oelde-Neubeckum und das Kreisbildungswerk. Das Bildungsforum versteht sich als Kompetenzzentrum und als Lobby für Familien und Menschen in jeder Lebenslage und für alle Generationen und sozialen Schichten.

Grundlage unserer Arbeit ist das christliche Menschenbild mit der Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten. Die Einrichtungen sind Orte, die Menschen in vielfältigen Lebensphasen begleiten und bilden. Sie unterstützen die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben zu meistern ihre Freizeit mit Sinn und Verantwortung zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbsterfahrung und Gemeinschaft mit sich und Gott.

Dieser Dienst ist geprägt von Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung an Besuchern und Teilnehmern der Einrichtung und Angebote.

Dafür ist es unerlässlich, dass ein Vertrauensverhältnis zu den Bezugspersonen in den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut werden kann. Dies gilt im besonderen Maße für jugendliche oder erwachsene Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Klare Verhaltensregeln stellen in diesem Zusammenhang einen respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis sicher.

Dafür hat das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Warendorf folgenden Verhaltenskodex formuliert, der ja nach Aufgabengebiet im Bildungsforums gegliedert ist und seine entsprechende Gültigkeit hat.

### **Wir Mitglieder des Vorstandes und des Leitungsteams...**

- schaffen eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der die frohe Botschaft des Evangeliums mit Leben gefüllt wird.
- stellen die Rahmenbedingungen so her, dass alle Teilnehmer und besonders Schutzbefohlene einen sicheren Ort in der Erwachsenen- und Familienbildung finden
- achten auf die konsequente Umsetzung der Vorgaben des Bistums und der eigenen Verhaltensregeln
- treten offen und ohne Exklusivitätsanspruch / elitäres Abgrenzen nach Außen auf
- pflegen einen offenen und transparenten Leitungsstil
- legen unsere Entscheidungskriterien offen
- üben unsere fachliche Kontrolle gewissenhaft aus
- signalisieren unseren Mitarbeitern unsere Werteschätzung
- führen regelmäßige Dienstgespräche, Personalentwicklungsgespräche und Stellenbeschreibungen durch
- sprechen in jedem Einstellungsgespräch das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ an
- sehen die Führungszeugnisse unserer haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden ein
- haben und nutzen ein systematisches Beschwerdemanagement
- geben Raum zur gemeinsamen Entwicklung von pädagogischen Konzepten
- fördern die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden
- sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter/innen bei Bedarf Supervision erhalten
- haben einen Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen installiert und überprüfen regelmäßig dessen Wirksamkeit
- sorgen dafür, dass die Präventionsarbeit Bestandteil des QM-Systems ist



**Wir hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden...**

- wir achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgangston
- wir achten darauf, dass Grenzen und Regeln eingehalten werden
- bilden uns regelmäßig zur Thematik sexualisierter Gewalt fort
- reflektieren unser Verhalten hinsichtlich Erziehungs- und Kursleitungsstil sowie möglichem grenzverletzendem Verhalten
- achten darauf, dass im Kontakt mit Teilnehmenden eindeutig die berufliche Rolle beachtet wird und die notwendige Distanz eingehalten wird.
- achten darauf, dass in unserem Aufgabenbereich keine sexualisierte Kommunikation stattfindet
- pflegen eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Kindern und Jugendlichen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen und allen Teilnehmern
- gehen aktiv gegen Mobbing vor und melden sexuelle Übergriffe
- pflegen eine offene / respektvolle Streitkultur, in der jeder seine Meinung äußern kann
- nutzen Angebote zur Selbstreflexion
- holen uns rechtzeitig Unterstützung, wenn wir an unsere Grenzen stoßen. Wir achten auf unsere körperliche und seelische Gesundheit. Wir sprechen unsere Grenzen an und nehmen bei Bedarf Hilfe in Anspruch
- wir unterstützen uns im Arbeitsalltag und besonders in Belastungssituationen
- wir unterstützen Mädchen und Jungen in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls
- wir handeln nach den Regeln und Abläufen des Schutzkonzeptes
- wir beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, gewalttätiges und diskriminierendes Verhalten. Wenn wir Kenntnis über ein Fehlverhalten in diesem Bereich erlangen, melden wir dies an die zuständigen Stellen weiter. Die dafür notwendigen Wege, Abläufe und Ansprechpartner sind im Schutzkonzept formuliert, welches allen MA zur Verfügung gestellt wird.
- blenden die Thematik „sexueller Missbrauch“ nicht aus und gehen sensibel damit um.
- formulieren verbindliche Regeln für unseren Umgang und den der Honorarkräfte im Umgang mit Schutzbefohlenen
- haben grundsätzlich die Kinderrechte und Mitbestimmungsrechte im Blick
- bieten Schutzbefohlenen eine persönliche und diskrete Beschwerdemöglichkeit
- orientieren unser pädagogisches Handeln nicht an traditionellen Geschlechterrollen
- beachten die uns ausgehändigten Vorschriften zum Umgang mit Schutzbefohlenen

---

Datum, Ort

Unterschrift

## **Anlage 6**

### **Regelungen für die Arbeit mit Schutzbefohlenen im Katholischen Bildungsforum Warendorf (in Ergänzung oder Verbindung zum Verhaltenskodex)**

#### **=> Gespräche, Beziehung, körperlicher Kontakt**

- Einzelgespräche finden nur in den dafür vom jeweiligen Rechtsträger vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt.
- Freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sind auf das professionelle Maß zu beschränken.
- Geschenke an einzelne Minderjährige sind nur dann zulässig, wenn sie in einem direkten Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen.
- Körperliche Berührungen können ein selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Damit sie die positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Das Recht von Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, sind in jedem Fall zu berücksichtigen. Für die Grenzachtung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn die Impulse von Kindern und Jugendlichen/ erw. Schutzbefohlenen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

#### **=> Interaktion, Kommunikation**

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Teilnehmer angepassten Umgang geprägt zu sein. Dies gilt im besonderen Maße für den Umgang mit Schutzbefohlenen.
- Jegliche Form der Bereitstellung und Nutzung pornographischer Inhalte sind unter allen Umständen zu verhindern.

#### **=> Veranstaltungen und Reisen**

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln. Auf nach Geschlecht getrennte Schlafmöglichkeiten ist zu achten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Honorarkräfte sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Den Schutzbefohlenen muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit zur Verfügung gestellt werden.

#### **=> Aufenthalt in Schlaf- und Sanitärräumen**

- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit minderjährigen Schutzbefohlenen zu unterlassen. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuersteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

=> Wahrung der Intimsphäre

• Gemeinsame Körperpflege mit Schutzbefohlenen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt. Das Beobachten, Fotografieren oder Filmen von Teilnehmern und besonders von Schutzbefohlenen während des Duschens sowie beim An- und Auskleiden oder in unbekleidetem Zustand ist verboten. Auch darüber hinaus bleibt das Recht am eigenen Bild in Kraft.

=> Gestaltung pädagogischer Programme, Disziplinierungsmaßnahmen

• Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei der Gestaltung pädagogischer Programme und bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.

• Einwilligungen der Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

=> Pädagogisches Arbeitsmaterial

• Die Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichem Arbeitsmaterial hat pädagogisch und altersadäquat zu erfolgen. Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich ist besonders zu beachten.

=> Jugendschutzgesetz, sonstiges Verhalten

Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, besonders das Jugendschutzgesetz (JuSchG) ist zu beachten. Zum Verhalten von Bezugspersonen gehören insbesondere:

- Der Besuch von verbotenen Lokalen oder Betriebsräumlichkeiten, die wegen ihrer Beschaffenheit junge Menschen in ihrer Entwicklung gefährden könnten, z. B. Wettbüros, Glücksspiellokale oder Lokale der Rotlichtszene ist untersagt.
- Der Erwerb oder Besitz von gewalttätigen, pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen sind grundsätzlich zu unterbinden. Die Weitergabe von gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen an Schutzbefohlene durch Bezugspersonen ist verboten.
- Der Konsum von Alkohol, Nikotin oder sonstigen Drogen durch Minderjährige ist nicht zulässig. Diese dürfen nicht durch Bezugs- oder Begleitpersonen zum Konsum von Alkohol und anderen Drogen animiert oder bei deren Beschaffung unterstützt werden, z. B. durch gemeinsame nächtliche Ausflüge zur Tankstelle.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzbefohlene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

## **Anlage 7: Handlungsleitfaden – Allgemeine Hinweise**

### **Was tun, wenn man mit einem Verdacht von sexueller Gewalt konfrontiert ist.**

#### **Verdacht**

Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung beziehungsweise als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt.

#### **Ruhe bewahren**

Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt, und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

#### **Kontakt aufnehmen**

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguten Gefühl nicht alleine zu bleiben. Als Ansprechpartner kommen Kollegen/innen, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

#### **Prüfen**

Es ist zu prüfen, ob es sofortigen Handlungsbedarf gibt. Wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann, sollte nach Maßgabe der Fachberatung weiter vorgegangen werden. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die Ansprechpersonen des Bistums zu informieren. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

#### **Dokumentieren**

Der gesamte Prozess sollte in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, die Einzelheiten später nachvollziehen zu können und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

#### **Achtung**

In einer Situation, in der man mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert ist, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl, hilflos zu sein, normal und kein Zeichen von Versagen. Es ist wichtig, in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen.

#### **Reflexion**

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

## Anlage 8- Prozessbeschreibung QM – Prävention

### 6.6 - Prozess Prävention (Institutionelles Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt)

Durch diesen Prozess als Bestandteil des QM-Systems ist die regelmäßige Überprüfung mindestens alle drei Jahre gewährleistet, da in einem Zertifizierungszeitraum alle Prozesse mindestens einmal überprüft werden. Die Beachtung der Prozessschritte gewährleistet das strukturierte Vorgehen.

Nr.	Bezeichnung	V	M	I	Vorgaben	Nachweise	Schnittstellen	Bemerkungen
6.6.1	Anwendung der jeweils gültigen Präventionsordnung im Bistum Münster und der <u>Ausführungsbestimmungen</u> .	Ltg. PEFK	MA		Präventionsordnung.		Personalführung	
6.6.2	Nachweis der erweiterten Führungszeugnisse	Ltg. PEFK	HPM		Präventionsordnung.	Dokumentation der Vorlage der Zeugnisse	Personalführung	Zeugnisse dürfen nicht beim Dienstgeber aufbewahrt werden. Nur die Vorlage wird dokumentiert
6.6.3	Nachweis über Selbstauskunftserklärung	Ltg. PEFK			Präventionsordnung.	Formulare der Erklärung	Personalführung	
6.6.4	Nachweis über Verhaltenskodex	Ltg. PEFK			Präventionsordnung.	Unterzeichnete Formulare	Personalführung	
6.6.3	Fortbildung und Qualifikation der Mitarbeitenden (haupt- und nebenamtlich)	Ltg. PEFK	HPM	MA	Präventionsordnung.	Bescheinigungen	Personalführung	Alle fünf Jahre Auffrischung der Schulung.
6.6.4	Überprüfung des ISK	BfLtg. PEFK	HPM	MA	Präventionsordnung ISK	Protokolle Fragebögen	Personalführung Beschwerde- management	einmal innerhalb von drei Jahren wird das ISK auf Aktualität und Veränderungsbedarf überprüft.
6.6.5	Beachtung der Vorgaben der örtlichen Jugendhilfe-Träger	BfLtg. PEFK	HPM KL		Vorgaben der Jugendhilfe		Personalführung	Im Bildungsforum Warendorf gibt es die Zusammenarbeit mit allen vier Jugendämtern (Kreis Warendorf, Oelde, Beckum, Ahlen

PEFK = Präventionsfachkraft

## Anlage 9: Fragebögen im Bereich Partizipation: Teilnehmende und Kursleitende

### ISK -FRAGEBOGEN ANALYSE

#### Teilnehmende der Veranstaltung im Bildungsforum Warendorf - FBS Oelde - Neubeckum

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

„Hinsehen und Schützen“ ist das gemeinsame Motto der NRW-Diözesen für die Arbeit in den Einrichtungen. Wir möchten, dass alle Menschen, die unsere Veranstaltungen besuchen, sicher sind vor Gewalt. Im Rahmen unserer Präventionsordnung, die vornehmlich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch schützen soll, wurden von uns bereits alle Referenten geschult, welche mit der oben genannten Klientel zu tun haben. Darüber hinaus wurden alle Mitarbeiter des Forums für diese Problematik sensibilisiert. Nun gehen wir den nächsten Schritt und erstellen ein institutionelles Schutzkonzept. Dazu gehört eine sogenannte Risikoanalyse, die einen Blick auf soziale und physische Räume nimmt. Dazu benötigen wir Ihre Rückmeldung und so interessiert uns brennend Ihre Meinung, damit wir dem Ziel einer qualitativ hochwertigen und sicheren Einrichtung ein Stück näherkommen. Daher möchten wir Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen und an uns zurück zu geben. Herzlichen Dank.

#### Angaben zur Person

- Teilnehmer/in im Eltern- und Kind Bereich  
 Teilnehmer in einem anderen Bereich

#### Angaben zum Veranstaltungsort des Kurses

- Teilnehmer/in im Gebäude der Familienbildungsstätte  
 Teilnehmer in einer Außenstelle (Ggf. Name/Ort der Außenstelle: \_\_\_\_\_)

Die folgenden Fragen sind teilweise bewusst offengehalten, damit Sie uns Ihre Anregungen mit auf den Weg geben können.

1. Erleben Sie die Räumlichkeiten unserer Einrichtung / Außenstellen so, dass sie ein Gefahrenpotential für sexuellen Missbrauch- und andere Gewalterfahrungen bieten könnten?

Nein  Ja

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Welche Alltagssituationen fallen Ihnen in der Einrichtung bzw. am Kursort ein, die eine(n) Machtmissbrauch, Gewalterfahrungen oder sexuellen Missbrauch erleichtern könnten?

Keine  Folgende:

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**BITTE RÜCKSEITE BEACHTEN – DA GEHT'S WEITER**

**3. Sehen Sie eine Gefahr für sexuelle Übergriffe verbal und non-verbal in unserer Einrichtung?**

- Ja                       Teilweise                       Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. Haben Sie das Gefühl, dass in unserer Einrichtung eine Atmosphäre der Offenheit zu spüren ist, die  
Heimlichkeiten, Grüppchenbildung und Vertuschung entgegenwirkt?**

- Ja                       Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. Haben Sie das Gefühl, dass eine ausreichend werteorientierte Haltung der haupt- und  
nebenberuflichen Mitarbeitenden in der Einrichtung gelebt wird?**

- Nein                       Ja

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**6. Kennen Sie eine Ansprechperson in der Einrichtung, an die Sie sich im Bedarfsfall wenden könnten?**

- Ja                       Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

**ISK Fragebogen zur Analyse KURSLEITER/INNEN im Bildungsforum Warendorf – Oe/Nb**

Liebe Kursleitung,

„Hinsehen und Schützen“ ist das gemeinsame Motto der NRW-Diözesen für die Arbeit in den Einrichtungen. Wir möchten, dass alle Menschen, die unsere Veranstaltungen besuchen, sicher sind vor Gewalt. Im Rahmen unserer Präventionsordnung, die vornehmlich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch schützen soll, schulen wir vor allem die Referenten, die in Kursen mit der oben genannten Zielgruppe tätig sind, auf einen achtsamen Umgang mit dem Thema. Nun gehen wir den nächsten Schritt und erstellen ein institutionelles Schutzkonzept. Dazu gehört eine sogenannte Risikoanalyse, die einen Blick auf soziale und physische Räume nimmt. Als Kursleitung benötigen wir Ihre Unterstützung und daher interessiert uns Ihre Meinung, damit wir dem Ziel einer qualitativ hochwertigen und sicheren Einrichtung ein Stück näherkommen. Daher möchten wir Sie bitten, den Fragebogen auszufüllen und an uns zurück zu geben.

**Allgemeine Angaben zur Referententätigkeit**

**Ich bin tätig in der**

- Leitung von Kindergruppen
- Leitung von Gruppen mit Jugendlichen
- Leitung von Gruppen mit erwachsenen Schutzbefohlenen
- Leitung von anderen Kursen

**Veranstaltungsort:**

- Kursleitung im Haus der Familienbildungsstätte/Haus der Familie
- Kurse in einer Außenstelle (Ggf. Name/Ort der Außenstelle: \_\_\_\_\_)

Die folgenden Fragen sind teilweise bewusst offengehalten, damit Sie uns Ihre Anregungen mit auf den Weg geben können.

**1. Erleben Sie die Räumlichkeiten unserer Einrichtung / Außenstellen so, dass sie ein Gefahrenpotential für sexuellen Missbrauch- und andere Gewalterfahrungen bieten könnten?**

- Nein  Ja

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**2. Welche Alltagssituationen fallen Ihnen in der Einrichtung bzw. am Kursort ein, die eine(n) Machtmissbrauch, Gewalterfahrungen oder sexuellen Missbrauch erleichtern könnten?**

- Keine  Folgende:

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3. Sehen Sie eine Gefahr für sexuelle Übergriffe verbal und non-verbal in unserer Einrichtung?**

- Ja  Teilweise  Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**4. Haben Sie das Gefühl, dass in unserer Einrichtung eine Atmosphäre der Offenheit zu spüren ist, die Heimlichkeiten, Grüppchenbildung und Vertuschung entgegenwirkt?**

Ja

Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. Haben Sie das Gefühl, dass eine ausreichend werteorientierte Haltung der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden in der Einrichtung gelebt wird?**

Nein

Ja

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**6. Kennen Sie eine Ansprechperson in der Einrichtung, an die Sie sich im Bedarfsfall wenden könnten?**

Ja

Nein

Gegebenenfalls Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*