



INTERNAT SCHLOSS LOBURG

# INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

STAND: OKTOBER 2020

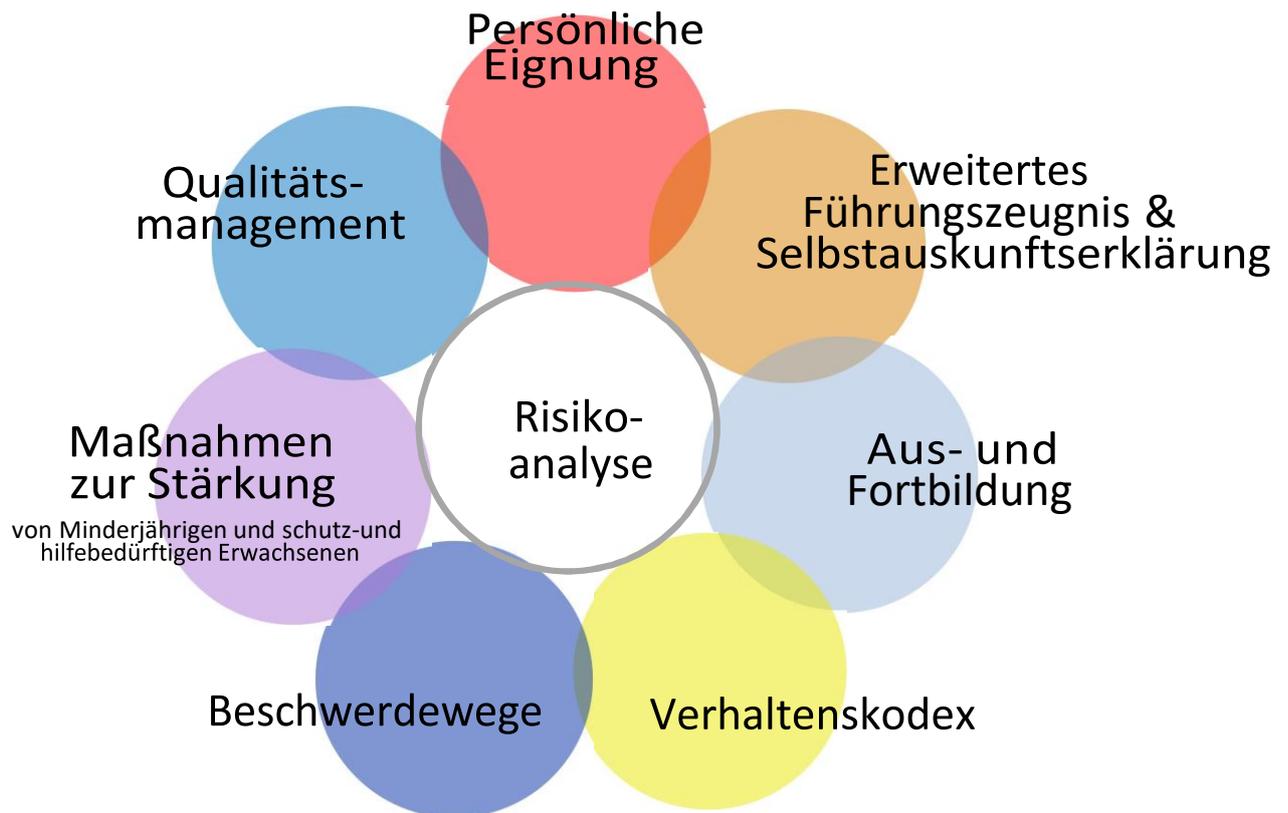


## Inhaltsverzeichnis

<b>A. BAUSTEINE DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTE</b>	<b>4</b>
<b>B. EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>C. ANALYSE DER SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN</b>	<b>6</b>
<b>D. PERSONAL IM INTERNAT</b>	<b>8</b>
<b>1. PERSÖNLICHE EIGNUNG: PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG</b>	<b>8</b>
1.1    Personalauswahl des pädagogischen Personals	8
1.2    Personalentwicklung	9
<b>2. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND VERHALTENSKODEX</b>	<b>9</b>
<b>E. VERHALTENSKODEX</b>	<b>10</b>
<b>1. SPRACHE, WORTWAHL UND KLEIDUNG</b>	<b>10</b>
<b>2. ADÄQUATE GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ</b>	<b>11</b>
<b>3. ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKTEN</b>	<b>11</b>
<b>5. BEACHTUNG DER INTIMSPHÄRE</b>	<b>12</b>
<b>6. ZULÄSSIGKEIT VON GESCHENKEN</b>	<b>12</b>
<b>7. UMGANG MIT UND NUTZUNG VON MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN</b>	<b>13</b>
<b>8. DISZIPLINIERUNGSMABNAHMEN</b>	<b>13</b>
<b>9. REGELUNGEN FÜR DEN UMGANG MIT DEM VERHALTENSKODEX</b>	<b>14</b>
<b>F. BETEILIGUNG UND BESCHWERDEMANAGEMENT</b>	<b>15</b>
<b>1. BETEILIGUNGS- UND BESCHWERDEAKTIVIERUNG</b>	<b>15</b>
1.1    Schüler	15
1.1.1    Gesprächsangebote	15
1.1.2    Ansprechpartner	15
1.1.3    Anonyme Angebote	15
1.2    Eltern	16

1.2.1	Ansprechpartner	16
1.2.2	Gremien	16
<b>2.</b>	<b>BETEILIGUNGSANGEBOTE UND BESCHWERDEANNAHME</b>	<b>16</b>
2.1	Schüler	16
2.1.1	Gesprächsangebote	16
2.1.2	Ansprechpartner und Gesprächsebenen	17
2.1.3	Anonyme Angebote	18
2.2	Eltern	18
2.2.1	Ansprechpartner	18
2.2.2	Gremien	18
<b>3.</b>	<b>BEARBEITUNG DER ANLIEGEN</b>	<b>19</b>
3.1	Wege zur Bearbeitung	19
3.2	Rückmeldung	19
3.3	Kindeswohlgefährdung	20
3.3.1	Zur Beratung und Hilfe:	20
3.3.2	Bei Meldepflichtigen Vorkommnissen zur Einbeziehung und zur Klärung:	20
<b>4.</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG UND AUSWERTUNG</b>	<b>20</b>
<b>G.</b>	<b>MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN</b>	<b>21</b>
<b>H.</b>	<b>QUALITÄTSMANAGEMENT SOWIE AUS- UND FORTBILDUNG</b>	<b>22</b>
<b>1.</b>	<b>QUALITÄTSMANAGEMENT</b>	<b>22</b>
<b>2.</b>	<b>AUS- UND FORTBILDUNG</b>	<b>22</b>
<b>I.</b>	<b>VORGEHEN BEI TATSÄCHLICHEN ANHALTSPUNKTEN FÜR DEN VERDACHT VON SEXUALISIERTER GEWALT</b>	<b>24</b>
<b>J.</b>	<b>UMGANG MIT BETROFFENEN VON SEXUALISIERTER GEWALT</b>	<b>25</b>
<b>K.</b>	<b>UMGANG MIT SEXUALISIERTER GEWALT UNTER SCHÜLERN</b>	<b>25</b>
<b>L.</b>	<b>UMGANG MIT DEM INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPT</b>	<b>26</b>
<b>M.</b>	<b>ANHANG</b>	<b>27</b>

## A. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes



## B. Einleitung

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Internat Schloss Loburg ist, dass die uns anvertrauten Kinder- und Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen sich in allen Bereichen unseres Hauses sicher fühlen können. Wir wollen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können.

Viele unserer Angestellten betreuen täglich unsere Internatsschüler<sup>1</sup> und arbeiten intensiv mit ihnen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl und sorgen dafür, dass sie sichere Lebensräume vorfinden.

Beim Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten keinerlei Abstriche machen. Das Konzept ersetzt nicht die Kompetenz der Fachberatungsstellen. Hier genügt es zu signalisieren, dass unsere Einrichtung für die Problematik sensibilisiert und jederzeit ansprechbar ist und wir wissen, wer weiterhelfen kann.

Für unser Internat sind sowohl die Präventionsstelle des Bistums Münster als auch der Caritasverband für das Dekanat Ahlen unsere Ansprechpartner (sehen Sie dazu auch den Abschnitt zum Vorgehen bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht von sexualisierter Gewalt).

Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

An der Erarbeitung waren unter der Leitung von Claudia Kerkmann (Pädagogische Leitung) und Sebastian Wellie (Pädagogische Leitung) folgende Personen beteiligt:

- Dr. Niedostadek (Geschäftsführer und Internatsleiter)
- Christa Sandmann (Assistenz der Geschäftsführung)
- Petra Tretow (Erzieherin im Unterstufenhaus der Mädchen)
- Katharina Börsch (Erzieherin im Unterstufenhaus der Mädchen)
- Julia Hauschopp (Erzieherin im Oberstufenhaus der Mädchen)
- Kira Sielenkemper (Erzieherin im Oberstufenhaus der Mädchen)
- Susanne Ahlert (Erzieherin im Oberstufenhaus der Mädchen)
- Vanessa Gericke (Erzieherin im Oberstufenhaus der Mädchen)
- Nadin Butz (Erzieherin im Unterstufenhaus der Jungen)
- Norbert Göttker (Erzieher im Unterstufenhaus der Jungen)
- Judith Stäpeler (Erzieherin im Oberstufenhaus der Jungen)
- Hubertus Blömeke (Erzieher im Oberstufenhaus der Jungen)
- Wolfgang Rensinghoff (Internatsseelsorger)
- Doris Hugenroth (Küchenleitung)
- Franziska Kövener (Lernbegleiterin)
- Die Internatsschülervertretung
- Der Internatselternrat

---

<sup>1</sup> Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die weibliche Form verzichtet.

## C. Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Alle Verantwortlichen haben die dauerhafte Aufgabe, mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Veränderungen in den Gefahrenpotenzialen festzustellen. Dabei geht es um die Strukturen, die gelebte Kultur sowie die Haltung der Mitarbeitenden in unserem Internat.

In einem ersten Schritt zur Umsetzung der Präventionsordnung haben wir deshalb überprüft, welche schützenden Strukturen es bisher bei uns im Internat schon gibt und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen. Einbezogen waren hier alle Altersgruppen.

Untersucht haben wir dabei Fragen zu(r/m):

1. strukturellen Gegebenheiten
  - Organisationsstruktur
  - Personaleinstellung und -entwicklung
  - Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter
  - bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
2. konzeptionellen Voraussetzungen
  - pädagogischen Konzept
  - Beschwerdemanagement
  - Risiko-Zeiten
  - Krisenmanagement/Intervention
  - Kommunikation
  - noch zu erstellendem sexualpädagogischen Konzept
3. Prävention
  - Gestaltung von Nähe und Distanz
  - Intimsphäre
  - guten Beziehungsarbeit
  - Umgang mit Sexualität / sexualisierter Gewalt
  - Maßnahmen zur Stärkung
  - Einstellungsgesprächen
  - Vorbildfunktion
  - Risiko-Situationen
  - Lernen aus der Vergangenheit: Ort der Achtsamkeit
4. Gefährdung und Risiken
  - Gefährdungsmomenten
  - Körperkontakt und Berührung
  - Verhalten, Kommunikation und Datenschutz
5. äußeren Begebenheiten
  - Risiko-Orten: bauliche Begebenheiten

Im Rahmen dieser Risikoanalyse wurde u.a. deutlich, dass in den Mädchenhäusern im Bereich der Sanitäranlagen mittelfristig bauliche Veränderungen vorgenommen werden müssen. Diesbezüglich

befinden wir uns auch im Austausch mit der zuständigen Bauabteilung des Bistums Münster und dem Landesjugendamt in Person von Frau Simone Kemp.

Die Ergebnisse sind in der Verwaltung abgelegt, damit man diese bei der Überprüfung des ISK wieder zur Hand nehmen kann.

## D. Personal im Internat

Im Internat arbeiten unterschiedliche Berufsgruppen:

1. Internatsleitung
2. Erzieher
3. Internatsseelsorger
4. Lernbegleiter
5. Nachtbereitschaftskräfte
6. Verwaltung
7. Hauswirtschaftskräfte
8. Hausmeister

### 1. Persönliche Eignung: Personalauswahl und -entwicklung

In allen Loburger Bereichen wird das Personal sehr gewissenhaft nach den fachlichen und persönlichen Fähigkeiten überprüft und ausgesucht. Im Folgenden nehmen wir jedoch die Personalauswahl des pädagogischen Personals besonders in den Blick, da sie den meisten Kontakt zu unseren Kindern und Jugendlichen haben, die wir mit Hilfe dieses Konzeptes schützen wollen.

#### 1.1 Personalauswahl des pädagogischen Personals

Im Internat Schloss Loburg werden für den pädagogischen Bereich nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Schutzbefohlenen betraut, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen. Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

Die pädagogische Leitung lädt die Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ein, um diese näher kennen zu lernen. Dabei macht sich unsere pädagogische Leitung ein Bild über die fachlichen Fähigkeiten und klären die Erwartungen bezüglich der Aufgaben im Beruf ab.

Die pädagogische Leitung legt besonderen Wert darauf von den Bewerbern zu erfahren, wie sie auf Kinder und Jugendliche zugehen und Beziehungsarbeit leisten wollen. Den Bewerbern wird der pädagogische Leitgedanke dargelegt, den Kindern und Jugendlichen ein zweites Zuhause bieten zu wollen. Dabei überprüft die pädagogische Leitung die Auseinandersetzung des Bewerbers mit der Problematik „Nähe und Distanz“. Auch der Präventionsansatz der Loburg zum Schutz der Schüler wird herausgestellt. Im Zentrum der pädagogischen Arbeit steht die Beziehungsarbeit und der Vertrauensaufbau einerseits und die professionelle Distanz andererseits.

Wenn die pädagogische Leitung die Bewerber für geeignet hält, werden sie eingestellt. Die Bewerber werden darauf hingewiesen, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Zukünftig müssen unsere Bewerber zudem den Verhaltenskodex unterschreiben. Zusätzlich nehmen die dann neuen Kolleginnen und Kollegen an den nächsten Präventionsschulungen teil.

## 1.2 Personalentwicklung

Das Personal wird die durch die jeweiligen Bereichsleiter im Alltag begleitet; das heißt, Arbeitsweisen, mögliche Unklarheiten und Fragestellungen werden gemeinsam geklärt.

Einmal im Jahr finden Mitarbeiterentwicklungsgespräche statt, bei welchen gegebenenfalls auch das ISK Thema werden kann. Die Mitarbeiter der Verwaltung, Hauswirtschaftskräfte und Hausmeister führen diese Gespräche mit dem Geschäftsführer. Die pädagogischen Mitarbeiter, d.h. die Erzieher und Lernbegleiter führen diese Gespräche mit der pädagogischen Leitung.

In diesen Gesprächen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Aufgabenfelder und deren Veränderungen darzulegen und festgelegte Ziele zu überprüfen. Zudem bekommen die Mitarbeiter ein Feedback der Leitung zu ihrer geleisteten Arbeit. Gemeinsam wird der Unterstützungsbedarf geklärt, und es werden neue Ziele vereinbart.

## 2. Erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiter des Internates müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis einreichen.

Alle pädagogischen Mitarbeiter müssen das Führungszeugnis alle fünf Jahre erneuern. Die Verwaltung kümmert sich darum, dass diese Zeiten fristgerecht eingehalten werden.

Im Rahmen der Erarbeitung des ISK ist ein Verhaltenskodex entwickelt worden, der zukünftig von allen Mitarbeitern im Internat unterschrieben wird.

## E. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex unseres Internates beschreibt Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln ermutigen und dafür Orientierung geben. Zu einem Grenzen achtenden Umgang miteinander gehören insbesondere Aussagen zu: Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur.

Die Erarbeitung des Verhaltenskodex für unsere Einrichtung erfolgte partizipativ. Mitarbeiter verschiedener Berufsgruppen haben bei der Erarbeitung des Verhaltenskodex unter der Leitung von Claudia Kerkmann und Sebastian Wellie (Pädagogische Leitung) mitgewirkt und die unterschiedlichen Themenbereiche diskutiert. Beteiligt waren: Dr. Oliver Niedostadek (Internatsleiter und Geschäftsführer), Christa Sandmann (Assistentin der Geschäftsführung), Doris Hugenroth (Küchenleitung) und Franziska Kövener (Lernbegleiterin). Auch in den Erzieherkonferenzen wurden Themen des Verhaltenskodex intensiv diskutiert. So konnten Sichtweisen und Erfahrungswerte unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen einfließen, die folgend dargelegt werden.

**In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass einige der unten aufgeführten Punkte besonders im Arbeitsalltag der pädagogischen Mitarbeiter eine Rolle spielen, aber auch alle anderen Mitarbeiter sich an diesen grundlegenden Werten, Normen und Verhaltensweisen orientieren und diese entsprechend leben und umsetzen sollen!**

### 1. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Wie Menschen sich präsentieren und miteinander in Kontakt treten mit Worten, Gesten und auch Kleidung, wird unterschiedlich aufgenommen. Ein wertschätzender Umgang miteinander berücksichtigt die Grenzen anderer und verlangt Achtsamkeit im eigenen Reden und Auftreten. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist zu vermeiden. Gemeint ist damit nicht, Sexualität in der Kommunikation gänzlich auszublenden. Wichtig ist eine reflektierte Kommunikationskultur zu sexualitätsbezogenen Themen, um dadurch auch bei grenzverletzendem Verhalten Sprachfähigkeit zu fördern.

„Ich passe meine Sprache und meine Wortwahl meiner Rolle, wie auch dem Ort und der Umgebung, an. Ich gehe achtsam mit meinen Worten um und respektiere die Privatsphäre meines Gegenübers. Dabei achte ich auf respektvollen Umgang miteinander, so dass niemand verletzt oder bloßgestellt wird. Ich dulde keine Grenzverletzungen und Beleidigungen, wie auch keine abwertende, rassistische, sexistische und diskriminierende Sprache. Stelle ich fest, dass Schüler oder Mitarbeiter so miteinander sprechen, werde ich meiner Rolle gerecht und interveniere direkt. Anschließend Sorge ich dafür, dass ein Gespräch über Ursachen und Wirkung der Wortwahl geführt wird.“

Ich führe Gespräche über Sexualität mit meinen Schülern altersgemäß, sachlich und ernsthaft. Ich trage Verantwortung dafür, dass für sexualpädagogische Themen Räume geschaffen werden, begegne Fragestellungen offen und Sorge dafür, dass keine Überforderung entsteht.

Mir ist bewusst, dass ich bei der Auswahl meiner Kleidung selbst Vorbild bin. Daher trage ich Kleidung, die in Raum und Zeit angemessen ist und schaffe auch bei Schülern ein Bewusstsein dafür, welche Kleidung zu welchen Gelegenheiten angemessen ist und interveniere bei Bedarf, z.B. wenn Kleidung anzüglich oder unangemessen empfunden wird.“

## 2. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen und erzieherischen Arbeit ist ein vertrauensvolles Miteinander wichtig. Ein reflektiertes Verhältnis von Nähe und Distanz ist dabei unumgänglich. Auf der einen Seite soll eine vertrauensvolle Beziehung zu den Schülern aufgebaut werden und auf der anderen Seite die professionelle Distanz gewahrt werden. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu Einzelnen aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen könnten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Hauptamtlichen, nie bei den betreuten Kindern und Jugendlichen.

„In der Arbeit mit den Internatsschülern bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vertrauensperson und meiner Autoritätsstellung bewusst. Ich missbrauche dieses Machtverhältnis nicht, sondern verpflichte mich, diese Machtposition nicht auszunutzen. In der Begegnung mit einem Schüler respektiere ich die individuellen Grenzen des Schülers und mache meine eigenen Grenzen deutlich. Ich gehe als Hauptamtlicher sensibel mit den individuellen Bedürfnissen des Schülers nach Nähe<sup>2</sup> um. Bei Unsicherheiten, ob ein Schüler das Bedürfnis nach Nähe hat, kläre ich das durch Kommunikation. Mir ist bewusst, dass ich wieder die professionelle Distanz einnehme, nachdem ich Nähe gezeigt habe. Ich weiß, dass ich dem Schüler unabhängig von Körperkontakt Empathie zeigen kann. Ich bin für die Schüler eine Vertrauensperson, gehe aber keine freundschaftlichen Beziehungen mit einem Schüler ein. Ich kann dem Schüler gegenüber nur bis zu einem gewissen Punkt Vertraulichkeiten gewährleisten und mache dieses auch transparent. Es herrscht Offenheit zwischen meinem Schüler und mir. Bei eigenen Unsicherheiten und Grenzen hole ich mir Hilfe. Die Verantwortung von Nähe und Distanz liegt immer bei mir. Nähe geht nie von mir aus, sondern immer von den Schülern.“

## 3. Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen können ein selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Damit sie diese positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Das Recht von Kindern und Jugendlichen körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenzachtung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern oder Jugendlichen ausgehen sollten.

„Es ist für mich selbstverständlich, dass körperliche Berührungen zu meinen Schülern persönlichkeitsabhängig sind und alle Schüler unterschiedliche Bedürfnisse haben. Ich achte die Grenzen des Schülers und mache meine eigenen Grenzen deutlich. Dabei bin ich mir meiner Person, Rolle und Positionierung bewusst. Ich lerne immer wieder neu aus, wo die Grenzen des Schülers in der jeweiligen Situation sind und ich gehe sensibel und professionell damit um. Jeder, dem das zu eng wird, darf „nein“ sagen. Mir ist bekannt, dass körperliche Berührungen nie Ausdruck von Belohnung oder Strafe sein dürfen. Körperliche Berührungen sind für mich Ausdruck und Zeichen von Vertrauen und Wertschätzung, um den Schülern auch nonverbal das Gefühl zu geben, zu Hause zu sein. Um in meiner professionellen Rolle klar zu sein, reflektiere und überprüfe ich mein Handeln regelmäßig. Bei unangemessenen Körperkontakten unter Schutzbefohlenen schreite ich ein.“

4.

---

<sup>2</sup> Nähe im Internatsalltag meint: Handschütteln, an die Hand nehmen, Schulterklopfen, in den Arm nehmen, auf die Bettkante setzen; Nähe bedeutet u.a. niemals: Blickkontakt und Berührungen im Intimbereich

## 5. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Bereich für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Dies betrifft sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf-, Pflege- und Duschsituationen) als auch den emotionalen Bereich (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime/sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Ein sensibler Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch mit sich selbst, ist erforderlich.

„Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre der Schüler. Das Zimmer der Schüler erkenne ich als deren Privatraum an. Daher klopfte ich selbstverständlich an die Zimmertür des Schülers an, bevor ich dort eintrete. Ich trete nicht vor Schulbeginn in die Badezimmer der WGs ein. Wenn es einen Grund gibt, pädagogisch handeln zu müssen, benachrichtige ich den diensthabenden Pädagogen oder im Krankheitsfall die Krankenschwester. Wenn es um pflegerische Tätigkeiten geht, übernehme ich keine Aufgaben, die die Pflege und Versorgung des Intimbereichs des Schülers betrifft.“

## 6. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke als Dank oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung. Achtsamkeit ist geboten, wenn sie unangemessen hoch, ohne konkreten Anlass oder heimlich erfolgen. Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können zudem keine pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Geschenke können, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

„Mir ist bewusst, dass Geschenke für einzelne Schüler problematisch sein können, da einzelne Schüler dadurch begünstigt und hervorgehoben werden. Ich weiß, dass Geschenke daher immer in Absprache mit dem Haus-Team gemacht werden sollten, auch damit der Schüler in keine Sonderrolle kommt. So bekommen unsere Schüler z.B. Geschenke zum Geburtstag und innerhalb des Adventskalenders.“

Wenn mir Eltern oder Schüler etwas als Zeichen der Dankbarkeit schenken, darf ich die Geschenke dann annehmen, wenn sie angemessen sind, wie z.B. landestypische kleine Geschenke zu Weihnachten, zum Abschied oder zum Schuljahresende. Mir ist bewusst, dass daran keine Vergünstigungen oder besondere Dienstleistungen verknüpft sein dürfen. Wenn ich Geldgeschenke bekomme, führe ich diese der Gruppenkasse zu. Geschenke, deren Wert unangemessen hoch sind, nehme ich nicht an. Grundsätzlich mache ich innerhalb des Teams transparent, wenn ich beschenkt werde, auch wenn es unangenehm ist, wenn ich als einziger beschenkt werde.

Mir ist bewusst, dass die Abhängigkeit zwischen Schülern und Hauptamtlichen nicht durch Geschenke verstärkt werden darf.“

## 7. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist für viele Menschen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil alltäglichen Handelns. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Internetseiten, Spielen und Materialien hat pädagogisch sinnvoll, achtsam, altersadäquat und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen zu erfolgen.

„Ich kläre in meiner Arbeit über sinnvollen Umgang mit digitalen Medien auf und fördere die Medienkompetenz. Das bedeutet, dass ich darauf achte, dass meine Schüler mit den digitalen Medien altersgemäß in einem angemessenen Maß umgehen. Wenn ich feststelle, dass sich ein Schüler durch die Benutzung digitaler Medien isoliert, vereinbare ich mit ihm Medien-nutzungszeiten. Ich zeige Interesse an den Spielen, die Schüler auf ihrem Handy, Tablet oder Laptop spielen und interveniere, falls diese nicht altersgemäß sind. Ich greife ein, wenn Schüler die Persönlichkeitsrechte anderer überschreiten, z.B. durch die ungefragte Veröffentlichung von Bildern oder die Weitergabe von Handynummern. Ich Sorge dafür, dass bei Gruppenveranstaltungen und beim Abendessen kein Handy benutzt wird, um die persönliche Kommunikation zu fördern.

Ich nehme keine Freundschaftsanfragen über soziale Medien an. Ich achte zukünftig darauf, dass ich zu meinen Schülern keinen persönlichen Kontakt über Messenger-Dienste habe, die nicht dem Datenschutz entsprechen. Der Arbeitgeber entwickelt eine Lösung für die Wohnhäuser (z.B. Dienstmartphones), damit ich mich dienstlich mit den Schülern vernetzen kann.

Auch im Umgang mit digitalen Medien bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst.“

## 8. Disziplinierungsmaßnahmen

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es notwendig, Regeln für das Miteinander aufzustellen. Die wiederholte Missachtung dieser Regeln kann Konsequenzen erforderlich machen. Dabei steht das Wohl des Kindes bzw. Jugendlichen im Vordergrund. Maßnahmen sollten angemessen und nachvollziehbar sein, im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und auf keinen Fall in irgendeiner Weise selbst grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein.

„Ich kenne den Maßnahmenkatalog des pädagogischen Konzeptes und handle danach. Ich ergreife erzieherische Maßnahmen, wenn Regeln oder Persönlichkeitsrechte verletzt werden. Dabei steht das Wohl der Schüler im Vordergrund. Mein Ziel ist es, dass der Schüler sein Verhalten verändert und dass er aus seinem Fehlverhalten lernt. Die Konsequenzen, die ich für den Schüler festlege, sind immer nachvollziehbar, fair und verhältnismäßig. Das bedeutet auch, dass ich dem Schüler die Gründe für die festgesetzten Maßnahmen immer transparent mache und erkläre. Wenn die Biografie oder die Persönlichkeit eines Schülers es erfordert, bin ich auch kompromissbereit. Ich Sorge selbstverständlich dafür, dass die Maßnahmen nie grenzverletzend oder entwürdigend sind. Ich mache die Maßnahmen bezüglich des Vergehens nur bei besonderem Bedarf der Gruppe transparent. Trotz des Regelverstoßes begegne ich den Schülern immer mit Wertschätzung.“

## 9. Regelungen für den Umgang mit dem Verhaltenskodex

Alle Hauptamtlichen sorgen für die Umsetzung des Verhaltenskodex und geben sich gegenseitig Rückmeldung, wenn ihnen ein Verhalten unangemessen erscheint und schalten bei Bedarf die Internatsleitung / pädagogische Leitung ein.

Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Hauptamtliche führt die Internatsleitung / pädagogische Leitung Gespräche mit den jeweils Beteiligten und ergreift bei Bedarf Maßnahmen. Je nach Ergebnis werden Präventionsnachschulungen angesetzt, unter Umständen kommt es zum (zeitweisen) Aussetzen der Tätigkeit im Arbeitsbereich oder zum Abbruch der Zusammenarbeit, notfalls auch zur Einleitung eines Verfahrens.

Der Verhaltenskodex wird von jedem Hauptamtlichen durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung.

Der Geschäftsführung des Internates trägt Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform verwahrt wird.

**Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) unter Federführung der pädagogischen Leitung überprüft.**

## F. Beteiligung und Beschwerdemanagement

Das Internat soll für unsere Kinder und Jugendlichen wie ein zweites Zuhause sein. Daher ist uns die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Schüler ein wichtiges Anliegen. Wir möchten unseren Kindern und Jugendlichen ein Umfeld bieten, in dem sie Anregungen, Kritik und Beschwerden vertrauensvoll und offen äußern können und so die Zufriedenheit der Schüler und das Zusammenleben im Internat stetig verbessert wird.

### 1. Beteiligungs- und Beschwerdeaktivierung

#### 1.1 Schüler

Es gibt für die Schüler im Internat verschiedene Angebote, um sich zum einen aktiv an der Gestaltung des Internatsalltags zu beteiligen, und zum anderen auch um Kritik zu äußern, Störfaktoren zu benennen oder um sich zu beschweren. Daher sind unterschiedliche Gesprächsangebote ein fester struktureller Bestandteil. Außerdem stehen Ansprechpartner auf verschiedenen Ebenen zur Verfügung, so dass die Schüler, je nach Thema, Bedarf und Schwere, einen Gesprächspartner finden. Ergänzend gibt es für die Schüler auch anonyme Wege, um sich einzubringen und um Kritik oder Kummer zu äußern.

##### 1.1.1 Gesprächsangebote<sup>3</sup>

- Bezugserziehergespräche
- Gruppenversammlungen
- Plenum
- ISV

##### 1.1.2 Ansprechpartner

- Schülerebene:
  - WG-/Flursprecher
  - ISV
- Mitarbeiterebene:
  - Bezugserzieher/Erzieher
  - Pädagogische Leitung
  - Internatsleitung
- Persönliche Ebene:  
(mit Schweigepflicht)
  - Internatsseelsorger
  - Ordensschwestern der Krankenstation

##### 1.1.3 Anonyme Angebote

- Bewertungsbogen zum Ende des Schuljahres
- Sorgenfresser/Kummerkasten

---

<sup>3</sup> Die Gesprächsangebote werden weiter unten noch erläutert.

## 1.2 Eltern

Eine gute Zusammenarbeit mit den Eltern unserer Schüler ist uns sehr wichtig. Die Zufriedenheit der Eltern ist ein wichtiger Beitrag für das Wohlbefinden ihrer Kinder. Den Eltern stehen Ansprechpartner auf verschiedenen Ebenen zur Verfügung. Für gewöhnlich sind die Bezugserzieher die ersten Ansprechpartner für die Eltern. Sollte sich bei ausländischen Schülern der Kontakt aufgrund der Sprachbarriere schwierig gestalten, steht häufig ein von den Eltern eingeschalteter Vermittler zur Verfügung; sollte dies einmal nicht der Fall sein, wird ein Dolmetscher eingeschaltet.

Zudem gibt es auch ein Elternngremium, in dem Eltern sich engagieren können, um das Zusammenleben ihrer Kinder im Internat aktiv mitzugestalten und ihre Ideen einzubringen, aber auch um Kritik zu äußern oder Beschwerden anzubringen.

### 1.2.1 Ansprechpartner

- Mitarbeiterebene:
  - Bezugserzieher/Erzieher
  - Pädagogische Leitung
  - Internatsleitung
- Persönliche Ebene:
  - Internatsseelsorger
  - Ordensschwestern der Krankenstation

### 1.2.2 Gremien

- Elternrat

## 2. Beteiligungsangebote und Beschwerdeannahme

Wenn Schüler oder Eltern mit ihren Ideen das Internatsleben mitgestalten wollen, sich über etwas beschweren oder Kritik äußern möchten, ist es uns wichtig, dass sie sich in ihren Anliegen ernst genommen fühlen. Deshalb begegnen die Mitarbeiter unseren Schülern mit Empathie und Wertschätzung. Sowohl bei den Gesprächsangeboten in der Gruppe, wie auch in den Einzelgesprächen suchen die Mitarbeiter mit den Schülern, bzw. mit den Eltern nach einem Weg, um das Anliegen aufzunehmen und um pädagogische Handlungsweisen daraus abzuleiten. Im Fall einer Beschwerde wird gemeinsam nach einer Problemlösung gesucht und bei Bedarf weitere Hilfe, bzw. eine weitere Ebene hinzugezogen.

### 2.1 Schüler

#### 2.1.1 Gesprächsangebote

Bezugserziehergespräche	Die Bezugserziehergespräche sind regelmäßig stattfindende Einzelgespräche zwischen Schülern und ihren Bezugserziehern. Es sind vertrauliche Gespräche, in denen die Schüler u.a. das Zusammenleben im Internat und in der Schule reflektieren. Dabei werden die Schüler auch nach Ideen gefragt, den Alltag zu gestalten, ebenso werden mögliche Schwierigkeiten, Beschwerden oder Kritik thematisiert.
-------------------------	---

Gruppenversammlungen	Einmal pro Woche finden Gruppenversammlungen statt, in denen Schüler über aktuelle Neuigkeiten informiert werden. Zudem können Schüler in dieser Versammlung Ideen, Kritik und Beschwerden, die die Gruppe betreffen, äußern und diskutieren. So wird in dieser Versammlung z.B. die Gestaltung des Wochenendprogramms besprochen, aber auch die Sauberkeit der Gemeinschaftsräume.
Plenum	An jedem Internatswochenende findet ein Plenum aller Schüler statt. Dort werden die Schüler durch die pädagogische Leitung über aktuelle Themen informiert. Auch die ISV (Internatsschülervertretung) berichtet bei diesem Treffen über neue Entwicklungen und Planungen. Zudem haben die Schüler dort die Möglichkeit, für die Schülerschaft wichtige Punkte zu thematisieren.
ISV (Internatsschülervertretung)	In der wöchentlichen ISV-Sitzung thematisieren die gewählten Sprecher der Wohneinheiten die Anliegen ihres Flures/ihrer WG. Auch Ideen zur Gestaltung des Zusammenlebens im Internat, wie auch Beschwerden und Kritik werden dort angesprochen. Ein Erzieher begleitet die ISV-Sitzungen und lenkt bei Bedarf die Ideen pädagogisch. So plant die ISV im Laufe des Jahres einige Veranstaltungen (wie z.B. den Loburger Winterball) für die Schüler und führt diese auch durch.

### 2.1.2 Ansprechpartner und Gesprächsebenen

<i>Schülerebene</i> von Schüler zu Schüler	Der Flur- /WG-sprecher nimmt Anregungen, Beschwerden und Kritik auf Schülerebene entgegen. Bei den wöchentlichen ISV-Treffen besprechen die Flur- /WG-Sprecher Anregungen und Ideen zur Gestaltung des Internatsalltags, und auch Beschwerden und Kritik der Schüler.
<i>Mitarbeiterbene</i> von Schüler zum -Erzieher	Wenn ein Schüler eine Anregung, eine Beschwerde oder ein Problem hat und er darüber mit einem hauptamtlichen Mitarbeiter sprechen möchte, wendet er sich in der Regel zunächst an seinen Bezugserzieher. Sollte das nicht gehen, spricht er meist mit dem Erzieher, der auch im Haus zuständig ist.
-Pädagogische Leitung	Möchte ein Schüler das Problem oder die Beschwerde nicht mit seinem Erzieher besprechen, kann er sich an die nächsthöhere Ebene wenden, die Bereichsleiter. Diese ist auch ansprechbar, wenn es um Beschwerden geht, die die Arbeit eines Erziehers betreffen. Sollte der zuständige Bereichsleiter (für den Jungen- oder Mädchenbereich) nicht ansprechbar sein, kann er sich auch an den Bereichsleiter des anderen Bereiches wenden.
-Internatsleiter	Die Schüler haben auch die Möglichkeit, sich mit ihrer Beschwerde oder Kritik direkt an die Internatsleitung zu wenden, z.B. wenn sie der Auffassung sind, dass anderen Wege ihrem Anliegen nicht gerecht werden, oder sie sich z.B. über die pädagogische Arbeit eines Erziehers oder eines Bereichsleiters beschweren möchten.

<i>Persönlicher Weg</i> von Schüler zum -Seelsorger -Ordensschwestern der Krankenstation	Im Falle einer Beschwerde, eines Problems oder einer Kritik, die sehr vertraulich behandelt werden sollte, haben die Schüler die Möglichkeit sich an den Schulseelsorger zu wenden, der der Verschwiegenheit unterliegt – auch gegenüber der Internatsleitung. Auch auf der Krankenstation haben die Schüler die Möglichkeit ihre persönlichen Anliegen vertraulich zur Sprache zu bringen.
--	--

### 2.1.3 Anonyme Angebote

Am Ende eines Schuljahres bekommen die Schüler die Möglichkeit, über einen anonymen Bewertungsbogen das Zusammenleben und die Angebote des Internates zu bewerten. Darin können sie auch selbst Ideen einbringen, aber auch Kritik und Beschwerden äußern.

## 2.2 Eltern

### 2.2.1 Ansprechpartner

<i>Mitarbeiterebene</i> von Eltern zum -Erzieher	Die Bezugserzieher sind die ersten Ansprechpartner der Eltern, auch für Ideen, Kritik und Beschwerden. Wenn es für die ausländischen Eltern keine Möglichkeit der Kontaktaufnahme gibt, z.B. aufgrund der Sprachbarriere, steht häufig ein Vermittler als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Eltern der deutschen Schüler suchen zumeist den persönlichen Kontakt, z.B. im Rahmen der An- oder Abreise an einem Heimfahrtswochenende oder auch telefonisch. Die Eltern der ausländischen Schüler wählen häufig den Weg per E-Mail.
-Pädagogische Leitung -Internatsleiter	Auch die Bereichsleiter und der Internatsleiter stehen den Eltern als Ansprechpartner zur Verfügung, wenn die Eltern die jeweils nächsthöhere Ebene ansprechen wollen. Auch hier suchen die Eltern den Kontakt meist telefonisch oder per Mail. Bei einem Anliegen mit besonderer Schwere wird ein persönlicher Termin vereinbart.
<i>Persönlicher Weg</i> von Eltern zum -Seelsorger -Ordensschwester der Krankenstation	Bei einem persönlichen Anliegen können sich auch die Eltern an den Internatsseelsorger, wie auch unsere Ordensschwestern der Krankenstation wenden.

### 2.2.2 Gremien

Der Elternrat ist das Gremium der Eltern, bei dem sich Eltern engagieren und einbringen können. Dieser trifft sich dreimal pro Jahr und nach Bedarf und es nehmen die Eltern teil, die an einer Mitgestaltung des Zusammenlebens im Internat interessiert sind, wie auch die Internatsleitung und die pädagogische Leitung. Die Eltern bringen ihre Gesprächsanliegen in die Tagesordnung ein. Das können sowohl eigene Ideen, wie auch Beschwerden und Kritik sein. Diese werden von der Internatsleitung und von der pädagogischen Leitung entgegengenommen. Diese werden in der Sitzung auch mit den anderen Eltern besprochen, und es wird gemeinsam nach möglichen Lösungswegen gesucht.

### 3. Bearbeitung der Anliegen

Grundsätzlich sollen sich die Schüler und auch die Eltern mit ihren Anliegen ernst genommen fühlen. Der Umgang miteinander soll so vertrauensvoll gestaltet sein, dass Schüler und Eltern sich sowohl mit Anregungen, wie auch mit Kritik und Beschwerden einbringen können.

Zunächst sucht die Beschwerde annehmende Person gemeinsam mit dem Schüler, bzw. mit den Eltern nach einer Lösung des Problems. Sollte dieses nicht möglich sein, wendet sie sich mit den Fragen an die Person, die für eine Veränderung bzw. Lösung zuständig ist. Das ist in der Regel die nächsthöhere Instanz. Sollte es eine thematisch zuständige Person geben, wird diese hinzugezogen. Bei Bedarf werden externe fachkundige Beratungsstellen hinzugezogen.

#### 3.1 Wege zur Bearbeitung

<i>Schülerebene</i>	<p style="text-align: center;">Flur-/WG-Sprecher ↓ ISV-Sitzung ↓ Besprechung der ISV-Sprecher mit dem Internatsleiter</p>
<i>Mitarbeiterbene</i>	<p style="text-align: center;">Bezugserzieher ↓ Teamkollege im Haus ↓ Pädagogische Leitung ↓ Internatsleiter</p>
<i>Persönliche Ebene</i>	<p>Der Internatsseelsorger kann den Schüler seelsorglich begleiten und mit ihm nach Wegen suchen, mit der Schwierigkeit umzugehen. Er hat absolute Schweigepflicht und bietet weitere Hilfsangebote an. Das kann in Absprache mit dem Hilfesuchenden auch ein weiterer in- oder externer Ansprechpartner sein.</p> <p>Die Ordensschwester sucht, wie der Internatsseelsorger, mit dem Hilfesuchenden nach Wegen für die nächsten Schritte und begleitet sie dabei.</p>
<i>anonyme Ebene</i>	<p>Die anonymen Bewertungsbögen am Ende des Schuljahres werden durch die Internatsleitung ausgewertet. Besondere Auffälligkeiten werden mit den entsprechenden Erziehern besprochen, um nach Ursachen zu suchen und um eine Verbesserung der Situation herbeizuführen.</p>

#### 3.2 Rückmeldung

In der Regel koppelt die Beschwerde oder Anregung annehmende Person die Entscheidungen, Lösungen bzw. Mitteilungen an die Schüler, bzw. Eltern zurück. Bei Bedarf übernehmen an der Entscheidung/Lösung beteiligte Personen die Rückmeldung. Insbesondere bei Beschwerden, die eine größere Schwere mit sich bringen, suchen die pädagogische Leitung, die Internatsleitung oder bei Bedarf auch der Internatsseelsorger das Gespräch.

### 3.3 Kindeswohlgefährdung

Bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung, bzw. Gefährdung des Schülers wird umgehend die pädagogische Leitung und die Internatsleitung informiert. Diese nehmen Kontakt mit externen Stellen auf, die bezüglich der nächsten Schritte beraten und begleiten. Meldepflichtige Vorkommnisse werden dann an die entsprechenden Jugendämter weiter gegeben.

#### 3.3.1 Zur Beratung und Hilfe:

- a. Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Caritas-Verband Ahlen,  
Frau Christa Kortenbrede, [fachstelle-gegen-missbrauch@caritas-ahlen.de](mailto:fachstelle-gegen-missbrauch@caritas-ahlen.de),  
Tel: 02382 983-136
- b. Kinderschutzbund, [info@kinderschutzbund-warendorf.de](mailto:info@kinderschutzbund-warendorf.de)  
Tel: 02382 5470430
- c. Bistum Münster,  
Frau Böcker Kock, [sekr.kommission@Bistum-Muenster.de](mailto:sekr.kommission@Bistum-Muenster.de)  
[Herr Schaffner, sekr.kommission@Bistum-Muenster.de](mailto:Herr_Schaffner@Bistum-Muenster.de)
- d. Für Betroffene sexuellen Missbrauchs  
Hotline: 0800 2255530

#### 3.3.2 Bei Meldepflichtigen Vorkommnissen zur Einbeziehung und zur Klärung:

- e. Landesjugendamt, LWL Münster  
Frau Simone Kemp, [simone.kemp@lwl.org](mailto:simone.kemp@lwl.org)  
Tel: 0251 591- 4687
- f. Kreisjugendamt Warendorf  
Frau Anke Frölich, [anke.froelich@kreis-warendorf.de](mailto:anke.froelich@kreis-warendorf.de)  
Tel: 0 25 81 53-5210

## 4. Zusammenfassung und Auswertung

Die Schüler der Loburg haben viele unterschiedliche Angebote, bei denen sie angehalten werden, sowohl Ideen und Anregungen einzubringen, wie auch Kritik und Beschwerden äußern zu können. Zudem gibt es für die verschiedenen Anliegen auch entsprechende Ansprechpartner, je nach Thema, Schwere und Gewicht.

Sowohl durch die Anregungen und Ideen der Schüler und Eltern, wie auch durch die Kritik und durch Beschwerden soll das Zusammenleben im Internat stetig verbessert und weiterentwickelt werden, so dass sich unsere die Schüler wohl fühlen - wie in einem zweiten Zuhause. Um die daraus abzuleitenden pädagogischen Ziele zu verfolgen, ist ein fachlicher Austausch zwischen den unterschiedlichen Instanzen notwendig und deshalb institutionalisiert. Nach der Reflexion der Anregungen und Kritik, können diese in die Konzeptarbeit, aber auch in die Optimierung des Beschwerdemanagements einfließen, um die pädagogische Arbeit stetig zu verbessern.

## G. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen

Jedes Kind hat das Recht gesund und beschützt aufzuwachsen. Dafür sind nicht nur die Eltern und Familien verantwortlich, sondern auch wir als Gemeinschaft, in der die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen groß werden, leben und lernen.

Wir wollen Kinder und Jugendliche gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Es geht um respektvollen und Grenzen achtenden Umgang in der Begegnung miteinander sowie um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien. Wir möchten die Kinder und Jugendlichen fördern, zu selbstbewussten und selbstbestimmten Menschen heranzureifen.

Dazu werden die Kinder und Jugendlichen partizipativ (z.B. durch die Internatsschülervertretung) in die Abläufe unseres Internates mit einbezogen. Des Weiteren werden die Kinder geschult, ein gesundes Selbstvertrauen zu entwickeln. Ihnen wird der Unterschied von „Petzen“ und „Hilfe suchen“ verdeutlicht und sie werden unterstützt, ihre Meinung frei zu äußern. Dies geschieht auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes. Bei allen Veranstaltungen unseres Internates bestärken wir Kinder und Jugendliche darin, ihre Meinung zu äußern. Sie sollen lernen, dass sie „Nein“ sagen dürfen und sollen, wenn sie sich unwohl fühlen oder ihnen eine Situation Angst macht. Wir vermitteln Kindern und Jugendlichen, dass sie ein Recht auf Hilfe haben und die Möglichkeit, mit jemandem vertrauensvoll über die Situation zu sprechen. So können sie beispielsweise auch vertrauensvoll über ihre Biografie und/oder über Auffälligkeiten zu Hause sprechen.

Hierzu dient unter anderem das Bezugserziehersystem, welches im Abschnitt zum Beschwerdemanagement genauer erläutert wird. So wird ein regelmäßiger Austausch garantiert und es kann gegenseitiges Vertrauen entstehen und weiter auf- und ausgebaut werden. Zusätzlich sollen die uns anvertrauten Kinder- und Jugendlichen immer das Gefühl haben, dass die Loburg tatsächlich ihr zweites Zuhause ist, welches sie aktiv durch verschiedene Prozesse und Gremien (siehe oben) mitgestalten können.

## H. Qualitätsmanagement sowie Aus- und Fortbildung

### 1. Qualitätsmanagement

Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Handelnde Personen wechseln, neue Entwicklungen stellen auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll in unserem Internat eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen.

Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt in unserer Einrichtung, bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle fünf Jahre wird unser Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Bei einem Personalwechsel stellen wir rechtzeitig sicher, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden.

Ideen, Kritik und Anregungen können jederzeit formlos bei der pädagogischen Leitung des Internates vorgebracht werden.

### 2. Aus- und Fortbildung

Schulungen, Informationen und Fortbildung werden für neue Mitarbeitende am Beginn ihrer Beschäftigung abgesichert. Ebenso ist eine Auffrischung durch entsprechende Unterweisung im Zeitraum von längstens 5 Jahren sichergestellt. In den Präventionsschulungen werden die konkreten Beschwerde- und Meldewege ausführlich dargestellt und erörtert. Alle Mitarbeitenden kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzender, übergreifiger sexualisierter Gewalt:

Den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Präventionsschulungen) im Verantwortungsbereich des Bistums Münsters liegt ein verbindliches Schulungskonzept zugrunde. Die einzelnen Schulungsmaßnahmen setzen sich aus unterschiedlich intensiven, thematisch inhaltlichen Modulen zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung ermöglichen.

Ziele der Präventionsschulungen mit Blick auf die Teilnehmer sind:

- Die Teilnehmer verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die Teilnehmer kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten. Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Jede Berufsgruppe arbeitet unterschiedlich intensiv mit unseren Kindern und Jugendlichen zusammen. Alle Mitarbeitergruppen müssen an Präventionsschulungen teilnehmen. Die Intensität der Fortbildung (Stundenzahl) ist für jede Berufsgruppe unterschiedlich, abhängig vom Kontakt und der Zusammenarbeit mit unseren Jungen und Mädchen.

Internatsleitung	12 Std.
Erzieher	12 Std.
Internatsseelsorger	12 Std.
Lernbegleiter	12 Std.
Nachtbereitschaftskräfte	6 Std.
Verwaltung	3 Std.
Hauswirtschaftskräfte	3 Std.
Hausmeister	3 Std.

Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren.

Auch die schon länger bei uns Beschäftigten müssen sich immer wieder neu mit dieser Thematik auseinandersetzen. Daher nehmen alle Mitarbeiter mindestens alle fünf Jahre an entsprechenden Präventionsschulungen teil. Die Auffrischungsschulungen haben den halben Umfang der Grundschulung.

## I. Vorgehen bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht von sexualisierter Gewalt

1. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht von sexualisierter Gewalt stellt der Internatsleiter den Beschuldigten von jeder Tätigkeit frei. Mitarbeiter, die sich sexualisierte Gewalt zuschulden kommen lassen, erfahren disziplinarische, arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen.
2. Der Internatsleiter ist bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht sexualisierter Gewalt zur Information des Landesjugendamtes, gem. § 8a SGB VIII, zur Einschaltung der Staatsanwaltschaft, zu Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden und zur aktiven Mitwirkung an der Aufklärung des Vorfalls verpflichtet.
3. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht sexualisierter Gewalt wird von Beginn an
  - **das Bistum Münster**
  - **der Caritasverband für das Dekanat Ahlen e.V.**  
**Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung - Kreisweites Angebot für Kinder und Jugendliche sowie Bezugspersonen** mit einbezogen.
4. Zur Aufarbeitung eines Vorfalls sexualisierter Gewalt erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Kinder und Jugendliche aus dem Tatumfeld eine Begleitung zur Aufarbeitung des Vorfalls, die das Internat bereitstellt.
5. Der Internatsleiter und die pädagogischen Leiter des Internates werten den Vorfall sexualisierter Gewalt aus und ziehen Schlussfolgerungen für die Optimierung des einrichtungsinternen institutionellen Schutzkonzeptes.
6. Die Internatsleitung sorgt für eine angemessene Kommunikation und Information innerhalb der Einrichtung sowie gegenüber der externen Öffentlichkeit. Dabei erfährt dem Betroffenschutz besondere Berücksichtigung.
7. Die Internatsleitung informiert die Eltern unter der Berücksichtigung des Schutzes des Betroffenen.

## J. Umgang mit Betroffenen<sup>4</sup> von sexualisierter Gewalt

1. Jeder Hinweis auf sexualisierte Gewalt, den ein Schüler oder Mitarbeiter gibt, wird ernst genommen.
2. Der Betroffene sexualisierter Gewalt erhält von Beginn an Unterstützung und psychosoziale Begleitung, die ihm und ggf. seinen Angehörigen durch die Internatsleitung bereitgestellt werden. Das Leitungsgremium des Internates versucht Mittel und Wege zu finden, um zu vermeiden, dass der Betroffene sexualisierter Gewalt die Institution verlassen muss.
3. Dem Betroffenen sexualisierter Gewalt wird eine fachliche geschulte unabhängige Vertrauensperson zur Unterstützung an die Seite gestellt.

## K. Umgang mit sexualisierter Gewalt unter Schülern

Bei Hinweisen, tatsächlichen Anhaltspunkten oder bestätigten Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen müssen neben der Prüfung rechtlicher Fragestellungen (z.B. Strafmündigkeit des mutmaßlichen Täters) auch die pädagogisch angemessenen Verhaltensweisen bedacht werden.

1. Ereignen sich Vorfälle sexualisierter Gewalt unter Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, müssen die Mitarbeiter während des gesamten Vorgehens die Parteilichkeit für den Betroffenen wahren. Es muss insbesondere darauf geachtet werden, dass dem Umgang mit dem übergriffigen Schüler nicht mehr Raum gegeben wird als dem Trost, der Zuwendung und Unterstützung des betroffenen Mädchens oder Jungen.
2. Die Mitarbeiter müssen beweisen, dass sie die „Macht“ haben, das übergriffige Kind in die Schranken zu verweisen, um die Gefahr gravierender psychischer Folgen für den Betroffenen so weit wie möglich zu mindern. Umgekehrt muss der Beschuldigte erleben, dass seine Macht ein Ende findet, sobald sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einschaltet. Es muss eine „symbolisch Entmachtung“ des Übergriffigen stattfinden.
3. Ausführliche Gespräche mit dem Verdächtigen gehören zu den notwendigen Maßnahmen, auch wenn das betroffene Kind Vorrang hat. Die Tat muss genau benannt werden, um dem Verdächtigen die Verantwortung für seine Handlung übergeben zu können. Im Gespräch muss zur Verhaltensänderung aufgefordert werden. Weitere Gespräche sollen dem Ziel dienen, den Beschuldigten zur Einsicht in sein Fehlverhalten zu bewegen.
4. Ablehnung darf nur auf die Übergriffssituation – das Verhalten – bezogen werden und nicht auf den Täter.
5. Konsequenzen, Sanktionen und weitere Maßnahmen müssen in einem inneren Zusammenhang mit der Tat stehen. Strafen dagegen sind das letzte Mittel, wenn alle anderen Maßnahmen keine Wirkung zeigen.
6. Die Intervention bei sexuellen Übergriffen unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollte für die Prävention genutzt werden. Das bedeutet, dass die Reaktionen der Einrichtung, insbesondere das Verhängen von konkreten Maßnahmen für die Heranwachsenden transparent gemacht werden sollte, um zu zeigen, dass übergriffigen Tätern tatsächlich ernsthafte Folgen drohen. Für zukünftig von sexuellen Übergriffen Betroffene wird damit signalisiert, dass es erwünscht ist und dass es sich lohnt, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
7. Übergriffige Kinder sollen auch im Hinblick auf eigene Betroffenheit in den Blick genommen werden.

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Betroffene“ wird hier unabhängig vom Grad der gegen eine beschuldigte Person bestehenden Hinweise verwendet.

## L. Umgang mit dem Institutionellen Schutzkonzept

Alle Unterlagen zum institutionellen Schutzkonzept sind aktuell bei der Verwaltung hinterlegt. Das ISK tritt ab dem 01. Mai 2020 offiziell in Kraft. Alle Mitarbeiter der Loburg werden über den Inhalt des Schutzkonzeptes informiert und müssen den Verhaltenskodex unterschreiben. Dieser wird dann in der Personalakte hinterlegt.

Aufgrund der Coronakrise musste das Informationstreffen der Mitarbeiter auf den 07. und 30. Oktober 2020 verlegt werden.

## M. Anhang



### INTERNAT SCHLOSS LOBURG

**Bestätigung der Kenntnisnahme und Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes  
der Stiftung Collegium Johanneum – Internat Schloss Loburg, Loburg 15, 48346 Ostbevern**

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, den Verhaltenskodex als Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) der Einrichtung und verbindliche Leitlinie für mein Handeln zur Kenntnis genommen zu haben.

Name des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin:

\_\_\_\_\_

(Vor- und Nachname – bitte in Druckbuchstaben)

Einsatzbereich: \_\_\_\_\_

Ostbevern, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Unterschrift)

# 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: \_\_\_\_\_

Geburtsort: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

Wohnort: \_\_\_\_\_

## II. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung: **Stiftung Collegium Johanneum**

**Internat Schloss Loburg**

Dienstort: **Loburg 15, 48346 Ostbevern**

Dienstbezeichnung: \_\_\_\_\_

ggfs. zusätzliche Anmerkung: \_\_\_\_\_

## III. Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>5</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.

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

Unterschrift

<sup>5</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB