

# Institutionelles Schutzkonzept der Wasserburg Rindern

## 1. Einführung

Für die *Wasserburg Rindern - Katholisches Bildungszentrum* ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ein bedeutendes Anliegen. Ausgehend von den Präventionsmaßnahmen, die das Bistum Münster seit 2014 verfolgt, ist die Erstellung eines trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) für alle kirchlichen Einrichtungen verpflichtend. Das ISK verdeutlicht nicht nur die Haltung der jeweiligen Einrichtung, sondern bietet zudem eine intensive Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt sowie deren Sanktionierung.

Die Wasserburg Rindern verfolgt das Ziel, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu leben und so für alle Gäste sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein sicherer Ort zu sein.

In den geforderten Abständen werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienstgemeinschaft geschult, um im Kontakt mit Gästen, Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie untereinander sensibel für den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu sein und grenzverletzendem Verhalten sowie sexualisierter Gewalt entschieden entgegenzuwirken.

Besonders durch den Übernachtungsbetrieb bei Bildungsveranstaltungen, Tagungen und im Bereich individuell reisender Personen entsteht ein Risikopotential. Daher ist es umso wichtiger, im ISK die präventiven Maßnahmen besonders auf diesen Aspekt auszuweiten. Ein wesentlicher Bestandteil dabei ist die regelmäßige Präventionsschulung von Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuern sowie der Referentinnen und Referenten, die u. a. in der Lebens- und Lernwelt „Leben in Familie und Beziehung“ mit Familiengruppen arbeiten. Weiterhin wurden die vorhandenen Beschwerdewege überprüft und ein Verhaltenskodex für Haupt- und Ehrenamtliche sowie externe Referentinnen und Referenten definiert.

Das ISK der Wasserburg Rindern wurde von der derzeitigen Präventionsfachkraft Katharina Pleines erstellt. Zur Analyse des Ist-Zustandes wurde eine umfassende, freiwillige Risikoanalyse durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Die weitere Erstellung des ISK erfolgte in enger Absprache mit dem Direktor Dr. Markus Toppmöller sowie der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wasserburg Rindern.

Die Überprüfung des ISK der Wasserburg Rindern erfolgt regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, sowie nach einer Meldung durch die Präventionsfachkraft. Das ISK befindet sich auf der Homepage der Wasserburg Rindern.

## 2. Risiko- / Situationsanalyse

Die Risiko- bzw. Situationsanalyse fasst den Ist-Zustand der Einrichtung Wasserburg Rindern im Hinblick auf Organisationsstrukturen, Hierarchien, bauliche Gegebenheiten und inhaltliche Arbeit zusammen, die ein besonderes Gefährdungspotential darstellen könnten. Alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wurden dazu auf freiwilliger Basis befragt. Dies erfolgte mithilfe eines Fragebogens, der die genannten Aspekte detailliert erfasste. Der Fragebogen der Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten wurde um Fragestellungen zur pädagogischen Perspektive der Seminararbeit ergänzt.

Die Ergebnisse wurden von der Präventionsfachkraft zusammengeführt, ausgewertet und im Gespräch mit dem Direktor erläutert.

Folgende Punkte sind hierbei von großer Bedeutung und werden daher im ISK berücksichtigt:

- Die Wasserburg Rindern verfügt über ein sehr großes Außengelände, was u. U. eine Entziehung der Aufsicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Referentinnen und Referenten sowie Eltern erleichtern könnte. Daher ist es wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses durch regelmäßige Schulungen ein Gespür für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene entwickeln, um Auffälligkeiten direkt oder indirekt z. B. bei der Präventionsfachkraft anzusprechen.
- Durch die wiederkehrenden Seminare über viele Jahre hinweg besteht zwischen Referentinnen und Referenten und Kinderbetreuerinnen und -betreuer oft eine enge Vertrautheit. Hier liegt es in der Verantwortung der jeweiligen Bildungsreferentin bzw. des Bildungsreferenten, dies besonders unter dem Aspekt von Nähe und Distanz im Blick zu behalten.
- Regelmäßige Schulungen für Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer sollen sie für Machtmissbrauch sowie grenzüberschreitende Situationen sensibilisieren.
- Auch im Übernachtungsbetrieb können herausfordernde Situationen entstehen. Zum einen betreten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Reinigung täglich die Zimmer unserer Gäste. Dabei ist auf die Privatsphäre der Gäste, aber auch auf das eigene Wohlbefinden zu achten. Zum anderen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche anwesend, sodass übergreifige Situationen, insbesondere im Abend- und Nachtbereich, nicht immer wahrgenommen und sanktioniert werden können. Umso wichtiger ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung geschult sind und ein gutes Gespür für Situationen im Haus mit Blick auf mögliches grenzverletzendes Verhalten und/oder sexualisierte Gewalt entwickeln. Ebenso wichtig ist es, die Verfahrens- und Beschwerdewege (Handlungsleitfäden) zu kennen und anwenden zu können.

Die Ergebnisse der Risiko- / Situationsanalyse werden bei der Präventionsfachkraft aufbewahrt. Diese koordiniert auch eine erneute Befragung innerhalb der Einrichtung.

### **3. Personalauswahl und -entwicklung**

Gemäß der Präventionsordnung (§4 PräVO) dürfen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nur Personen eingesetzt werden, die fachlich und persönlich geeignet sind. Dies ist bei der Auswahl, Anstellung und Begleitung von haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Referentinnen und Referenten sowie Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer zu überprüfen.

Für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Direktor zuständig. Zu seinen Aufgaben gehört es, im Bewerbungsverfahren die eingereichten Unterlagen auf Auffälligkeiten zu überprüfen, die dann in einem Bewerbungsgespräch angesprochen und geklärt werden müssen.

Im Bewerbungsgespräch werden potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das ISK, den Verhaltenskodex und die Präventionsschulung hingewiesen, wobei ihre Teilnahme als Voraussetzung gilt. Eine Abfrage zur persönlichen Einstellung im Hinblick auf die „Kultur der Achtsamkeit“ kann erfolgen, wenn dies von den Beteiligten als angemessen erachtet wird.

Während der Einarbeitungs- und Probezeit sowie im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch wird das ISK fest eingeplant. Ziel ist es, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Inhalten vertraut machen und Transparenz sowie Offenheit auf Leitungsebene erleben.

Für die Zusammenarbeit und die Gewinnung neuer Referentinnen und Referenten sowie Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Personen arbeiten, sind die jeweiligen Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten verantwortlich. Im Erstgespräch werden die Punkte ISK, Verhaltenskodex sowie die verpflichtende Teilnahme an der Präventionsschulung angesprochen, ebenso wie die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Die Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt durch die Präventionsfachkraft. Referentinnen und Referenten sowie Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer sind verpflichtet, regelmäßig an Präventionsschulungen teilzunehmen und erhalten hierzu Terminvorschläge von der zuständigen Präventionsfachkraft.

Für Gastgruppen setzen wir voraus, dass die betreuenden Personen durch die jeweils verantwortlichen Träger überprüft wurden.

## **4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

### **4.1 Erweitertes Führungszeugnis**

Da in unserer Einrichtung, insbesondere im Bereich der Lebens- und Lernwelt „Leben in Beziehung und Familie“, mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, fordern wir von Referentinnen und Referenten in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Mit diesem Instrument soll bestmöglich verhindert werden, dass verurteilte Täterinnen und Täter (z. B. durch einen Einrichtungswechsel) Zugang zu Kindern und Jugendlichen erhalten. Wir hoffen, dass die Forderung nach einem erweiterten Führungszeugnis eine abschreckende Signalwirkung auf potenzielle Täterinnen und Täter ausübt. Gleichwohl wissen wir, dass in vielen unserer Seminare wechselnde Konstellationen an Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestehen, und auch dies das Entstehen tätertypischer Vertrauens- und Machtverhältnisse erschwert. Das Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert vorgelegt werden. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt durch ein gemeinsames Schreiben des Direktors und der Präventionsfachkraft. Die Präventionsfachkraft nimmt die Einsichtnahme und Dokumentation vor und sendet die Führungszeugnisse an die jeweiligen Referentinnen und Referenten bzw. Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer zurück. Da Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer als Ehrenamtliche gelten, können sie per Antrag von der Verwaltungsgebühr für die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses befreit werden. Die Präventionsfachkraft sendet den Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuern nach

Rücksprache mit der zuständigen Bildungsreferentin bzw. dem zuständigen Bildungsreferenten das notwendige Anschreiben zu.

Bei Seminaren mit schutzbedürftigen Erwachsenen entscheidet die Bildungsreferentin bzw. der Bildungsreferent in Absprache mit der Präventionsfachkraft über die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses.

Für Gastgruppen setzen wir voraus, dass die betreuenden Personen durch die jeweils verantwortlichen Träger überprüft wurden.

Von allen neu eingestellten Beschäftigten wird durch den Dienstgeber ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert. Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert vorgelegt werden. Die Einsichtnahme erfolgt durch die Personalabteilung in Münster, die das Führungszeugnis dokumentiert und an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zurücksendet. Die Auslagen für das Führungszeugnis werden nur bei erneuter Anforderung durch den Dienstgeber erstattet.

Die Aufforderungsschreiben befinden sich im Anhang.

## **4.2 Selbstauskunftserklärung**

Gemäß §2 Abs. 7 PräVO sind alle hauptamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, verpflichtet, einmalig eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Diese wird nach geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.

Die Selbstauskunftserklärung orientiert sich an §9 der bisherigen Selbstverpflichtungserklärung und wird durch den neu zu erstellenden Verhaltenskodex ersetzt. Bis zur Einführung dieses Kodex müssen alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unterschriebene Selbstauskunftserklärung der Präventionsfachkraft vorlegen. Diese wird unter den oben genannten Kriterien aufbewahrt.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex gilt für hauptamtlich Tätige, Referentinnen und Referenten sowie Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer. Alle genannten Personen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu unterschreiben.

Für Gastgruppen und Hotelgäste wird der Hinweis zum Verhaltenskodex durch den zu unterzeichnenden Vertrag oder in der Buchungsbestätigung kenntlich gemacht. Der Verhaltenskodex wird als QR-Code oder Link in diese Dokumente integriert und gilt als Erweiterung der Hausordnung.

# **5. Verhaltenskodex**

## **5.1 Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wasserburg Rindern verpflichten sich, im Kontakt mit den Gästen und Besucherinnen sowie Besuchern unseres Hauses und im Umgang untereinander eine respektvolle Sprache zu wählen, die diskriminierende und sexistische Äußerungen ausschließt. Die Ausdrucksweise aller Mitarbeitenden zeigt Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Gästen und Teilnehmenden. Besonders wird darauf geachtet, dass Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene angemessen angesprochen werden und ihnen eine

ihren Bedürfnissen entsprechende Teilhabe an der Gemeinschaft innerhalb der Wasserburg Rindern ermöglicht wird. Auch der Umgang der Gäste untereinander orientiert sich an diesen Maßstäben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist angehalten, bei aggressiver, diskriminierender oder sexistischer Wortwahl einzuschreiten und diese zu unterbinden.

Alle Mitarbeitenden gehen mit Gesprächsinhalten selbstverständlich verantwortungs- und vertrauensvoll im Sinne der Handlungsleitfäden um.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kleiden sich der Jahreszeit entsprechend respektvoll und den Grundsätzen der Einrichtung angemessen. Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Menschen achten die Mitarbeitenden der Wasserburg Rindern auf eine angemessene Bekleidung und greifen, falls erforderlich, wohlwollend und respektvoll ein.

## **5.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten auf die körperlichen und emotionalen Grenzen der Gäste und sorgen dafür, dass diese während der Seminare und Aufenthalte in der Wasserburg Rindern respektiert werden.

Besonders im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen ist ein sensibler Umgang mit Nähe und Distanz notwendig.

Konkret bedeutet dies:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen von sich aus keinen körperlichen Kontakt.
- Auf das Bedürfnis nach körperlicher Nähe, z. B. um Trost zu spenden, wird angemessen eingegangen und dem Anlassentsprechend unverzüglich wieder beendet.
- Mitarbeitende achten auf Nähe und Distanz unter den Teilnehmenden in den Seminaren, beobachten Körpersignale und nonverbale Kommunikation. Wenn grenzverletzendes Verhalten wahrgenommen wird, greifen die Mitarbeitenden ein und klären die Situation sensibel.

Einzelgespräche finden nur in den dafür vorgesehenen, von außen zugänglichen Räumlichkeiten statt.

### **5.2.1 Umgang mit Nähe und Distanz in Familienseminaren**

Alle in Familienseminaren Tätigen nehmen an Präventionsschulungen teil. Insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendbetreuung stellt die zuständige Bildungsreferentin bzw. der Bildungsreferent sicher, dass nur angemessene Freizeitangebote angeboten werden. Übungen und Aktivitäten, die Körperkontakt beinhalten, werden im Vorfeld angesprochen, wobei auf das individuelle Empfinden jeder einzelnen Person Rücksicht genommen wird. Falls erforderlich, werden Methoden entsprechend angepasst.

### **5.2.2 Wahrung der Intimsphäre**

Die Mitarbeitenden achten auf die Privat- und Intimsphäre jeder einzelnen Person. Mitarbeitende übernehmen grundsätzlich keine Toilettengänge oder Wickelarbeiten; dies ist Aufgabe der Erziehungsberechtigten oder Begleitpersonen. Im Seminarbetrieb kann eine Übernahme dieser Aufgaben nur nach Absprache aller Beteiligten erfolgen. Dabei ist sowohl das Befinden der

betreffenden Kinder oder hilfebedürftigen Personen als auch das der Mitarbeitenden zu respektieren; diese Befindlichkeit hat Vorrang vor dem Seminargeschehen.

Beschämende oder sexistische Witze und Äußerungen sowie spöttische Kommentare und unangemessenes Reden über intime oder sexuelle Themen sind in unserer Einrichtung untersagt. Mitarbeitende, Referentinnen und Referenten sowie Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer sind verpflichtet, einzuschreiten und ggf. weitere Unterstützung anzufordern.

Bei der Reinigung der Gästezimmer betreten die Mitarbeitenden einen Bereich, der zur Privat- und Intimsphäre der Gäste gehört. Daher gehen sie rücksichtsvoll und sorgfältig vor und achten auf mögliche Anzeichen grenzverletzenden Verhaltens oder sexualisierter Gewalt. Gleichzeitig achten sie auf ihre eigenen Grenzen und vermeiden unsichere Situationen (siehe Risikoanalyse).

### **5.2.3 Regelungen zur Aufsicht während des Seminars und bei Übernachtungen**

Die Aufsichtspflicht bei Minderjährigen ist wie folgt geregelt:

- Bei Kinder- und Jugendseminaren liegt sie bei den jeweiligen Seminarverantwortlichen (Seminarleitung und Kinderbetreuung).
- Bei Schulveranstaltungen liegt sie bei den anwesenden Lehrkräften.
- Bei Familienseminaren liegt die Aufsichtspflicht während der Seminarzeiten beim Team der Kinderbetreuung. Außerhalb der Seminarzeiten, besonders zu den Mahlzeiten, in der Freizeit sowie abends und nachts, obliegt die Aufsichtspflicht den Erziehungsberechtigten oder mitgereisten Begleitpersonen.

Diese Regelung gilt auch für hilfebedürftige Erwachsene; hier ist die mitgereiste Begleitperson für die Aufsicht verantwortlich. Auf diese Regelung wird vor Seminarbeginn ausdrücklich hingewiesen.

### **5.3 Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke als Dank für ehrenamtliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung und grundsätzlich unproblematisch. Es ist jedoch darauf zu achten, dass keine unangemessen wertvollen Geschenke oder Geschenke ohne Anlass oder heimlich „im Verborgenen“ überreicht werden, da hieraus Abhängigkeiten entstehen können. Generell sollten alle materiellen Zuwendungen offen und transparent erfolgen.

### **5.4 Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Den Gästen der Wasserburg Rindern steht ein kostenfreies WLAN („Wasserburg Rindern-Gast“) zur Verfügung. Die Wasserburg Rindern wird sicherstellen, dass alle Maßnahmen zum Jugendschutz innerhalb des WLANs aktiviert werden. Das Ansehen und Verbreiten von Filmen, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt ist verboten.

Bei der Auswahl von Filmen, Internetseiten, Fotos, Spielen und Materialien wird auf pädagogische Eignung und Altersangemessenheit geachtet.

Die private Nutzung von Smartphones während der Seminarzeit ist unerwünscht und während der Kinderbetreuungseinheiten nicht gestattet. Besonders für Kinder ist eine medienfreie Zeit wichtig, um den Austausch mit anderen, Kreativität und das Erlernen neuer Fertigkeiten zu fördern.

Das Fotografieren ist in der Wasserburg Rindern grundsätzlich erlaubt, solange es sich um Landschafts- und Innenaufnahmen ohne Personen handelt. Fotografieren während des Seminarbetriebs ist nur nach vorheriger Absprache gestattet. Fotos dürfen ohne Zustimmung nicht aufgenommen oder verbreitet werden. Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Menschen sind in angemessener Weise zu fotografieren. Das Fotografieren nackter oder badender Kinder, Jugendlicher und hilfebedürftiger Menschen ist untersagt.

Soziale Medien werden ausschließlich zur Kommunikation und zum Informationsaustausch genutzt.

### **5.5 Disziplinierungsmaßnahmen bei Grenzverletzungen**

Bei Grenzverletzungen innerhalb eines Seminars können abgestufte Maßnahmen ergriffen werden – von einem Gespräch über eine Ermahnung bis hin zu Sanktionen, einer vorzeitigen Abreise und einem Hausverbot. Die Seminarleitung trifft in Absprache mit den Verantwortlichen der Wasserburg Rindern (Bildungsreferentin oder -referent, Präventionsfachkraft, Direktorin oder Direktor) selbstständig die erforderliche Maßnahme. In Rücksprache mit dem betroffenen Opfer kann eine Fachberatungsstelle informiert oder die Polizei hinzugezogen werden (siehe Anlage: Handlungsleitfaden).

Im Kinder- und Jugendbereich greift ebenfalls der Handlungsleitfaden, der in den Schulungen thematisiert wird.

Grenzverletzungen unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in einem Gespräch mit der Präventionsfachkraft thematisiert. Falls dies nicht zielführend ist, kann die Bereichsleitung oder im nächsten Schritt die Direktion informiert werden. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen, einschließlich möglicher arbeitsrechtlicher Maßnahmen.

Grenzverletzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Gästen und/oder Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern führen zu einem Gespräch zwischen der betroffenen Person, der Präventionsfachkraft und der Direktion. Auch hier entscheidet die Direktion über weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen.

### **5.6 Regelungen für den Umgang mit dem Verhaltenskodex**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Referentinnen und Referenten aus dem Bereich der Kinder- und Jugendseminare (bzw. Familienseminare) und die Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer werden über den Verhaltenskodex informiert und verpflichten sich durch Unterschrift, diesen einzuhalten. Bei Verweigerung der Unterschrift muss die Direktion in Rücksprache mit der Präventionsfachkraft, der zuständigen Bereichsleitung und ggf. dem Bistum Münster über arbeitsrechtliche Konsequenzen entscheiden.

Alle genannten Personen werden im Rahmen der vorgeschriebenen Inhouse-Schulungen über den Inhalt des Verhaltenskodex unterrichtet und unterzeichnen diesen. Die unterzeichnete Kopie wird von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unaufgefordert bei der Präventionsfachkraft zur Aufbewahrung abgegeben.

Bei Eigenveranstaltungen wird der Verhaltenskodex als Teil der Seminarmappe ausgehändigt.

In den Verträgen für Gastgruppen wird der Passus hinzugefügt: „Als katholische Einrichtung legen wir großen Wert darauf, in unserem Haus eine Kultur der Achtsamkeit zum Wohl aller Menschen zu

pflegen. Wir bitten Sie daher, uns während Ihres Aufenthalts durch aufmerksames Verhalten zu unterstützen und unseren Verhaltenskodex zu berücksichtigen.

Für Hotelgäste soll der Verhaltenskodex in die Hausordnung integriert werden.

## **6. Beschwerdewege**

### **6.1 Allgemein**

Das Qualitätsmanagementsystem (QM-System) der Wasserburg Rindern umfasst ein Beschwerdemanagement mit verschiedenen Beschwerdewegen. Über dieses System können auch Verletzungen des persönlichen Schutzbereichs schriftlich oder mündlich gemeldet werden. Hierfür wurde ein spezieller Dokumentationsbogen entwickelt, der allen Personen im Haus zugänglich ist und bei Bedarf ausgefüllt werden kann. Während der Seminare sorgt die Seminarleitung dafür, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Beschwerdewege und Möglichkeiten zum Gespräch informiert sind. Das weitere Vorgehen richtet sich nach dem Handlungsleitfaden. Diese Regelung gilt auch für die Mitarbeiterschaft.

Ein ausgefüllter Dokumentationsbogen ist der Präventionsfachkraft zur weiteren Bearbeitung zu übergeben.

### **6.2 Kinder- und Jugendbereich**

Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendseminare sowie der Kinderbetreuung sorgt die Seminarleitung bzw. Kinderbetreuung dafür, dass Kindern und Jugendlichen jederzeit der Weg für Beschwerden und Gespräche offensteht. Alle beteiligten Personen werden durch die Präventionsschulung dafür besonders sensibilisiert. Gespräche und Beschwerden werden vertraulich behandelt und auf den vorgesehenen Dokumenten protokolliert. Der jeweilige Handlungsleitfaden dient hierbei als Hilfestellung. Ein ausgefüllter Dokumentationsbogen ist an die Präventionsfachkraft weiterzugeben, die dann gemäß Handlungsleitfaden die nächsten Schritte einleitet, ggf. in Absprache mit der Direktion.

Alle relevanten Kontaktinformationen sind der öffentlich zugänglichen Anlage zu entnehmen.

## **7. Qualitätsmanagement**

Die drei Bildungshäuser in Trägerschaft des Bistums Münster – die Akademie Franz-Hitze-Haus, die LVHS Freckenhorst und die Wasserburg Rindern – verfügen über ein gemeinsames Qualitätsmanagementsystem (QM-System). Dieses System wird regelmäßig im zuständigen Gremium überprüft, sodass das ISK auf das bestehende QM-System zurückgreifen kann.

Alle fünf Jahre oder nach einem Vorfall wird das ISK auf seine Wirksamkeit hin überprüft und bewertet. Diese Überprüfung erfolgt durch die Präventionsfachkraft, die in Absprache mit der Direktion alle notwendigen Schritte einleitet. Bei Bedarf wird externe Beratung, etwa durch das Bistum Münster oder durch kollegiale Beratung mit einer anderen Präventionsfachkraft, in Anspruch genommen. Die QM-Beauftragte bzw. der QM-Beauftragte und die Präventionsfachkraft stimmen sich bei relevanten Veränderungen des ISK eng miteinander ab.

## 8. Aus- und Fortbildung

Die Wasserburg Rindern hat es sich zum Ziel gesetzt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren und folgt dabei dem Grundsatz des Bistums Münster: „Augen auf – Hinsehen und Schützen“.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von ihrem Aufgabenfeld – bei der Einstellung und danach alle fünf Jahre an einer Präventions- bzw. Vertiefungsschulung teil. Die Schulung umfasst eine gründliche Einführung in die Themen Prävention, Handlungsleitfäden und das ISK der Wasserburg Rindern sowie ein spezifisches Vertiefungsthema.

### Schulungsumfang je nach Position:

Personalgruppe	Schulungsumfang	Begründung
<b>Direktorin/Direktor</b>	12 Stunden	Schulung für Leitungsfunktion
<b>Bildungsreferentinnen und -referenten</b>	6 Stunden	Bildungsreferentinnen und -referenten sollten in der Lage sein, bei Seminararbeiten der Lebens- und Lernwelt (LLW) 6 einzuspringen
<b>Präventionsfachkraft</b>	6 Stunden	Teilnahme analog zu den Bildungsreferentinnen und -referenten sowie an vorgeschriebenen Fortbildungen und Vernetzungstreffen im Bistum
<b>Mitarbeitende des Hauses</b>	3 Stunden	Gründliche Information zur Sensibilisierung
<b>Referentinnen und Referenten</b>	6 Stunden	Gilt für Familien- und/oder Kinder- und Jugendseminare
<b>Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer</b>	6 Stunden	Aufgrund des engen und vertrauensvollen Kontakts zu den betreuten Kindern und Jugendlichen

Die Präventionsfachkraft plant in Absprache mit externen Schulungsreferentinnen und -referenten die Termine für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses, lädt ein und dokumentiert die Teilnahme sowie die Unterschrift unter den Verhaltenskodex.

Ebenso koordiniert die Präventionsfachkraft die Teilnahme der Referentinnen und Referenten an den notwendigen Schulungen und überwacht die Teilnahme. Falls Referentinnen und Referenten an externen Schulungen teilnehmen, bespricht die Präventionsfachkraft anschließend mit ihnen den Verhaltenskodex und lässt diesen unterschreiben.

Da die Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuer meist im Team an den Seminaren teilnehmen, finden die Schulungen innerhalb der Wasserburg Rindern für das gesamte Team

statt. Neben dem fachlichen Aspekt soll dies auch den Zusammenhalt und die gegenseitige Sensibilisierung fördern.

Die Präventionsfachkraft ist auch für die Planung und Durchführung der Vertiefungsschulungen dieser Personengruppen verantwortlich, in Absprache mit der Sprecherin bzw. dem Sprecher der LLW „Leben in Beziehung und Familie“.

Freiwilligendienstleistende im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) nehmen an den vorgeschriebenen Seminarwochen des Bistums Münster teil, die auch Präventionsschulungen umfassen.

## **9. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen**

Der Wasserburg Rindern ist es als katholische Bildungseinrichtung ein zentrales Anliegen, aktiv zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen beizutragen.

Die Seminararbeit in den entsprechenden Bereichen ist daher stets darauf ausgerichtet, Selbständigkeit, Selbstvertrauen und Unabhängigkeit auf Basis christlicher Werte zu fördern. Dies zu ermöglichen, zu begleiten und zu evaluieren, ist die Aufgabe der jeweils zuständigen Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden Referentinnen und Referenten sowie den Kinder- und Jugendbetreuerinnen und -betreuern.

Darüber hinaus gestalten die Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten aus der Lebens- und Lernwelt „Leben in Familie und Beziehung“ das Angebot so, dass Kinder und Jugendliche Möglichkeiten erhalten, die ihre Persönlichkeitsentwicklung stärken (z. B. in den Bereichen Selbstbehauptung und Selbstwertgefühl) und sie zugleich vor sexualisierter Gewalt schützen.

Mögliche Inhalte der Stärkungsmaßnahmen umfassen:

- Umgang mit eigenen Gefühlen
- Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens im Miteinander
- Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstwertgefühls
- Vermittlung von Kenntnissen über eigene Rechte (z. B. das Recht auf Wissen, das Recht auf Beschwerde, das Recht auf Unversehrtheit)
- Förderung einer konstruktiven Kommunikationskultur
- Sexualpädagogische Angebote
- Förderung von Partizipation

Dieses institutionelle Schutzkonzept der Wasserburg Rindern tritt am 01.11.2024 in Kraft.

Kleve, den 01.11.2024

---

Dr. Markus Toppmöller  
Direktor

---

Katharina Pleines  
Präventionsbeauftragte