



# Institutionelles Schutzkonzept

nach Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn  
und Landeskinderchutzgesetz NRW

Stand: Oktober 2025

## **Inhalt**

<b>1. Vorwort .....</b>	2
<b>2. Einleitung.....</b>	2
<b>3. Risikoanalyse.....</b>	3
<b>4. Personalauswahl und -entwicklung.....</b>	3
<b>5. Anforderungen an Personal und Mitwirkende .....</b>	4
<b>6. Kooperationen.....</b>	7
<b>7. Verhaltenskodex .....</b>	7
<b>8. Beschwerdewege .....</b>	11
<b>9. Qualitätsmanagement .....</b>	13
<b>10. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen .....</b>	14
<b>11. Präventionsfachkraft.....</b>	14
<b>Anhang .....</b>	15

## **1. Vorwort**

Die internationalen Freiwilligendienste haben im Erzbistum Paderborn eine große Bedeutung. Angeregt durch das Projekt „Missionar auf Zeit“ (MaZ), heute „Mitleben auf Zeit“, der Ordensgemeinschaften haben in den 1980er- und 1990er- Jahren Jugendverbände, Kirchengemeinden und Eine-Welt-Kreise im Kontext ihrer Partnerschaften Freiwilligeneinsätze ermöglicht. Der mundus Eine Welt e. V. hat in diesem Zusammenhang die Trägerschaft für den „Anderen Dienst im Ausland“ nach § 14b Zivildienstgesetz übernommen und ermöglicht seit 2008 einen entwicklungspolitischen Nord-Süd-Freiwilligendienst samt intensiver pädagogischer Begleitung. Um den Anspruch an einen entwicklungspolitischen Lern- und Austauschdienst konsequent zu erfüllen und eine wirkliche Partnerschaft beruhend auf gegenseitiger Solidarität zu leben, hat der mundus Eine Welt e. V. im Jahr 2019 das Programm um die Süd-Nord-Komponente erweitert. Der Süd-Nord-Freiwilligendienst stärkt die gewachsenen Partnerschaftsstrukturen der Gruppen, Einrichtungen, Gemeinden und Verbände des Vereins, bringt die Südperspektive von jungen Menschen noch stärker in die Arbeit ein und trägt zum Globalen Lernen aller Akteur\*innen bei. Der mundus Eine Welt e. V. beabsichtigt, dieses Programm mit beiden Komponenten laufend fortzuschreiben und weiter zu qualifizieren. Grundlage für dieses Engagement sind die Vorgaben und Selbstverpflichtungen aus den verschiedenen Konzepten der Kooperationspartner\*innen, übergeordneten Träger, zertifizierenden Stellen sowie des Vereins selbst. Diese sind auf der [Webseite](#) des Vereins einsehbar.

## **2. Einleitung**

Die Erarbeitung des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzeptes wurde durch eine Steuerungsgruppe, bestehend aus den Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V., unter Begleitung einer beauftragten Prozessbegleitung geplant und durchgeführt. Die Steuerungsgruppe stand dabei in regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand des Vereins.

Das Konzept richtet sich sowohl nach den kirchenrechtlichen Vorgaben aus der [Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn](#) als auch nach den Vorgaben des staatlichen Rechts, besonders des [SGB VIII](#) sowie des [Landeskinderschutzgesetzes NRW](#).

Die hier getroffenen Regelungen richten sich in erster Linie an den Vorstand, die hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen des mundus Eine Welt e. V., die Honorarteamer\*innen und ehrenamtlich tätigen Personen (z. B. Gastfamilien, Pat\*innen und Mentor\*innen) und erst in zweiter Linie an die Freiwilligen des Vereins. Dort, wo die Regelungen auch die Freiwilligen betreffen, ist dies deutlich kenntlich gemacht.

Soweit möglich, gelten alle getroffenen Regelungen für beide Dienstformen (Nord-Süd und Süd-Nord). Der mundus Eine Welt e. V. ist sich dabei bewusst, dass er auf Kooperationspartner\*innen nur begrenzten bis gar keinen Einfluss hat. In Gesprächen und Vereinbarungen wird aber immer mindestens die hier beschriebene Haltung angestrebt und

unter Rücksichtnahme der jeweiligen landestypischen Bedingungen (kulturell, institutional) thematisiert sowie für die Inhalte des Schutzkonzeptes sensibilisiert.

### **3. Risikoanalyse**

Die Risikoanalyse, die Grundlage für dieses Konzept ist, wurde mehrschrittig und für die verschiedenen Handlungs- und Tätigkeitsfelder methodisch individuell angepasst durchgeführt. Neben Fragebögen und Gruppengesprächen im Kreis der (ehemaligen) Freiwilligen und Teamer\*innen gehörten dazu auch die Analyse und Reflexion bestimmter Prozesse und Situationen innerhalb der Steuerungsgruppe oder Teilen davon.

Die konkreten Ergebnisse der Risikoanalyse sind Teil der Prozessdokumentation (*können beim mundus Eine Welt e. V. angefragt werden*).

Besondere Beachtung fanden bei der Risikoanalyse folgende Prozesse und Handlungsfelder:

- Struktur des Vereins
- Bewerbungsverfahren
- Seminararbeit
- Unterbringung während des Freiwilligendienstes
  - z. B. Gastfamilien
- das Machtverhältnis zwischen den (hauptberuflichen) Mitarbeiter\*innen des Rechtsträgers und den Freiwilligen bzw. Bewerber\*innen
- kulturell bedingte Unterschiede in Definition, Wahrnehmung und Gebrauch von Gewalt

In die Risikoanalyse waren folgende Personengruppen einbezogen:

- Vorstand des mundus Eine Welt e. V.
- Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V.
- aktuelle und ehemalige Freiwillige (Nord-Süd und Süd-Nord)
- Honorarteamer\*innen

### **4. Personalauswahl und -entwicklung**

Bereits im Rahmen von Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen wird das Thema Prävention mit den Bewerber\*innen und zukünftigen hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen besprochen. Die Bewerber\*innen werden dabei auf die hier getroffenen Regelungen und die im Verhaltenskodex beschriebenen, gewünschten Umgangsformen hingewiesen. Besonders werden sie darauf hingewiesen, dass sie im Falle einer Einstellung den Verhaltenskodex des mundus Eine Welt e. V. (siehe Kap. 7.) durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben. Des Weiteren werden sie auf die getroffenen Regelungen zu Aus- und Fortbildung

im Bereich Prävention und auf die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

Den Mitarbeiter\*innen werden neben den verpflichtenden Präventionsschulungen Angebote zur Weiterbildung in den Feldern Gewaltprävention, sexuelle Bildung etc. gemacht.

Für neue Honorarteamer\*innen gelten diese Regelungen analog.

*Die konkreten Vorgaben zu Schulungsumfängen finden sich im Kapitel [Präventionsschulungen](#) dieses Konzeptes.*

## **5. Anforderungen an Personal und Mitwirkende**

Personal und Mitwirkende des mundus Eine Welt e. V. legen nach den unten aufgelisteten Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vor und unterschreiben den Verhaltenskodex inklusive der Selbstauskunftserklärung, mit der sie sich u. a. dazu verpflichten, die Einleitung eines Ermittlungs- bzw. Strafverfahrens gegen sie nach einem der in § 72a SGB VIII genannten Paragrafen beim mundus Eine Welt e. V. anzuzeigen. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein und muss spätestens alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden.

*Vorlagen zur Dokumentation der Einsichtnahme sowie zur Selbstauskunftserklärung finden sich im [Anhang](#) dieses Konzeptes.*

Personal und Mitwirkende nehmen entsprechend der Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn an einer Erstschulung im Themengebiet Prävention sexualisierter Gewalt teil. Spätestens nach fünf Jahren wird eine Auffrischungsschulung im Themengebiet Prävention sexualisierter Gewalt besucht. Der Umfang muss mindestens der Hälfte der hier festgelegten Umfänge der jeweiligen „Erstschulung“ entsprechen. Form und Inhalt richten sich dabei nach den Empfehlungen der Präventionsbeauftragten des Erzbistums Paderborn.

Nicht aufgeführte Personengruppen nehmen nicht an einer Präventionsschulung teil, sondern werden lediglich über die Grundlagen der Präventionsarbeit im Verein sowie den Verhaltenskodex des Vereins inklusive der Selbstauskunftserklärung, den sie durch ihre Unterschrift anerkennen, informiert. Dass das Gespräch stattgefunden hat, wird dokumentiert.

### **Vorstand des Vereins**

Die Mitglieder des Vereinsvorstandes legen bei Antritt des Amtes ein erweitertes Führungszeugnis nach [§ 30a Absatz 1 BZRG](#) vor. Der Rechtsträger prüft das erweiterte Führungszeugnis ausschließlich im Rahmen des [§ 72a SGB VIII](#) daraufhin, ob ein Grund für einen Tätigkeitsausschluss vorliegt.

Die Einsichtnahme erfolgt gegenseitig und wird entsprechend den geltenden Datenschutzvorgaben dokumentiert.

Die Mitglieder des Vereinsvorstandes nehmen als verantwortliche Vertreter\*innen des Rechtsträgers an einer BasisPlus-Schulung Prävention (Umfang 6 Std.) nach Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn teil.

### **Hauptberufliche Mitarbeiter\*innen**

Alle hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen legen vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ein erweitertes Führungszeugnis nach [§ 30a Absatz 1 BZRG](#) vor. Der Rechtsträger prüft das erweiterte Führungszeugnis ausschließlich im Rahmen des [§ 72a SGB VIII](#) daraufhin, ob ein Grund für einen Tätigkeitsausschluss vorliegt. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Die Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt nach den Vorgaben des [§ 72a SGB VIII, Nr. 5](#) durch den Vorstand des mundus Eine Welt e. V..

Die Referent\*innen des Vereins nehmen an einer Intensivschulung Prävention (Umfang 12 Std.) nach Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn teil. Sie werden für die Teilnahme freigestellt und erhalten eine Kostenerstattung für eventuell anfallende Kosten.

Mitarbeiter\*innen ohne pädagogischen Auftrag nehmen an einer Basisschulung Prävention (Umfang 3 Std.) nach Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn teil. Sie werden für die Teilnahme freigestellt und erhalten eine Kostenerstattung für eventuell anfallende Kosten.

Die Bescheinigungen über die Teilnahme an der entsprechenden Schulung werden bei hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen durch den Vorstand des Vereins eingesehen. Die Nachweise werden in Kopie in der Ablage für Präventionsangelegenheiten abgelegt.

### **Honorarteamer\*innen**

Alle Honorarteamer\*innen legen ein erweitertes Führungszeugnis nach [§ 30a Absatz 1 BZRG](#) vor. Der Rechtsträger prüft das erweiterte Führungszeugnis ausschließlich im Rahmen des [§ 72a SGB VIII](#) daraufhin, ob ein Grund für einen Tätigkeitsausschluss vorliegt. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Die Einsichtnahme und Dokumentation bei nebenberuflichen und ehrenamtlichen Personen erfolgt durch die Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V..

Die Honorarteamer\*innen in den verschiedenen Seminarformen weisen die Teilnahme an einer BasisPlus-Schulung (Umfang 6 Std.) nach Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn nach.

### **Ehrenamtlich tätige Personen**

Menschen, die ehrenamtlich eine Tätigkeit für den Verein ausüben (z. B. Pat\*innen und Mentor\*innen), reichen ebenfalls vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis ein.

Die Einsichtnahme und Dokumentation bei diesem Personenkreis erfolgt durch die Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V..

### **Gastfamilien (im Süd-Nord-Freiwilligendienst)**

In Gastfamilien legen alle Haushaltsangehörigen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ein erweitertes Führungszeugnis vor. In der Regel sollten die Führungszeugnisse gebührenfrei beantragt werden können. Sofern den Gastfamilien doch Kosten entstehen, können diese von mundus erstattet werden.

Die Einsichtnahme und Dokumentation bei diesem Personenkreis erfolgt durch die Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V..

Erfolgt die Unterbringung in einer anderen Wohnform (z. B. Wohngemeinschaft), können andere Mitbewohner\*innen nicht unbedingt dazu verpflichtet werden, ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen. In diesem Falle wird ggf. zudem auf das Unterschreiben des Verhaltenskodex‘ inklusive der Selbstauskunftserklärung verzichtet.

### **Freiwillige**

Die Nord-Süd- und die Süd-Nord-Freiwilligen legen vor Ausreise bzw. Einreise ein erweitertes Führungszeugnis vor. Wird in den Heimatländern der Süd-Nord-Freiwilligen nicht zwischen einfachem und erweitertem polizeilichem Führungszeugnis unterschieden, beantragen die Freiwilligen ein vergleichbares Dokument.

Die Einsichtnahme und Dokumentation bei diesem Personenkreis erfolgt durch die Referent\*innen des mundus Eine Welt e. V., Süd-Nord-Freiwillige legen das Führungszeugnis zudem ihrer Einsatzstelle vor Aufnahme der Tätigkeit in der Einsatzstelle vor.

Ein Überblick fasst im Folgenden die Präventionsleistungen der am Freiwilligendienst Hauptbeteiligten zusammen:

	Erweitertes Führungszeugnis	Präventions-schulung	Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung
Vorstand	ja	Ja (6h)	ja
Pädagogische Mitarbeiter*innen	ja	Ja (12h)	ja
Nicht-pädagogische Mitarbeiter*innen	ja	Ja (3h)	ja
Honorarteamer*innen	ja	Ja (6h)	Ja
Gastfamilien	Ja (alle über 18 Jahren)		Ja
WG-Mitbewohner*innen	nein	nein	nein
Pat*innen	Ja	Nein	Ja
Mentor*innen	ja	Nein	Ja
Nord-Süd-Freiwillige	Ja	Ja (6h)	Ja
Süd-Nord-Freiwillige	Ja	Ja (6h)	Ja

## **6. Kooperationen**

### **Partnerorganisationen und Einsatzstellen**

Die Partnerorganisationen und Einsatzstellen im In- und Ausland sowie die Mitglieder des Vereins sind über dieses Konzept informiert.

Der mundus Eine Welt e. V. regt die Auseinandersetzung und Entwicklung eigener Konzepte bei allen Kooperationspartner\*innen im In- und Ausland an.

Bei katholischen Einsatzstellen im Inland fordert der mundus Eine Welt e. V., i. d. R. durch den\*die zuständige\*n Referent\*in, die Institutionellen Schutzkonzepte an.

### **Zwischenseminare (Nord-Süd)**

Bei Kooperationen für Zwischenseminare im Nord-Süd-Freiwilligendienst macht der\*die zuständige Referent\*in des mundus Eine Welt e. V. auf das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept aufmerksam und informiert sich über eventuell vorliegende Konzepte der Kooperationspartner\*innen. Der Verein regt auch hier die Auseinandersetzung und Erstellung an, falls noch kein Konzept vorliegt.

### **Seminare zur politischen Bildung (Süd-Nord)**

Die Seminare zur politischen Bildung werden durch das BAFzA organisiert und in eigenen Bildungszentren durchgeführt. Auf diese Seminare hat der mundus Eine Welt e. V. keinen Einfluss. Der\*die zuständige Referent\*in des mundus Eine Welt e. V. sorgt dafür, dass die Freiwilligen vor der Teilnahme möglichst gut über die Bedingungen, Abläufe und Inhalte informiert sind. Dazu zählen Unterbringungsform, Gruppenzusammenstellung und weitere Rahmenbedingungen vor Ort.

## **7. Verhaltenskodex**

Dieser Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis im Umgang aller Menschen innerhalb der Angebote und Strukturen des mundus Eine Welt e. V. dar – besonders aber bezogen auf das Verhalten der jeweils im strukturellen Kontext machtvolleren Personen. Er gibt Orientierung für ein angemessenes Verhalten, ein Klima der Achtsamkeit und bietet einen Rahmen, um unangemessenes Verhalten aufzuzeigen und abwenden zu können.

### **Grundhaltungen des Verhaltenskodex**

1. Unsere Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Rechte und Würde der Menschen, mit denen wir umgehen.
2. Wir gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen, denen wir begegnen.

3. Wir handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalten wir transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus. Die uns (qua Amt oder Funktion) übertragene Macht nutzen wir nicht aus.
4. Wir tolerieren weder diskriminierendes, rassistisches, gewalttägiges noch grenzüberschreitendes Verhalten in Wort und Tat und wir beziehen dagegen aktiv Stellung.
5. Wir sind uns bewusst, dass jegliche Form von Gewalt disziplinarische, u. U. strafrechtliche und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Folgen hat.
6. Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen sind klar geregelt und bekannt.
7. Seminare des mundus Eine Welt e. V. mit Übernachtung werden in der Regel von Leitungsteams (aus mindestens zwei Personen) durchgeführt. Tagesseminare ohne Übernachtung können auch von einer Person durchgeführt werden.

Die Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn sieht vor, dass mindestens zu folgenden Punkten explizite Regelungen in einem Verhaltenskodex getroffen werden:

- a. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- b. adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- c. Angemessenheit von Körperkontakten,
- d. Beachtung der Intimsphäre,
- e. Zulässigkeit von Geschenken (im Hinblick auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse),
- f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
- g. Disziplinierungsmaßnahmen

### **Sprache und Wortwahl bei Gesprächen**

Im mundus Eine Welt e. V. bemühen wir uns um eine gewaltfreie und diskriminierungsfreie Sprache und Wortwahl. Dazu gehört für uns insbesondere, dass wir keine sexistische, rassistische und gewaltvolle Sprache nutzen und klar Stellung beziehen, wenn wir sie bei anderen Personen wahrnehmen.

In schriftlichen Veröffentlichungen ist eine inklusive und gewaltfreie Sprache der Standard.

Wir schließen Menschen in ihrer Diversität und Einzigartigkeit in unserer schriftlichen und mündlichen Kommunikation nicht aus.

Wir nutzen Machtverhältnisse, die auf sprachlichen Kompetenzen basieren, nicht aus und beziehen klar Stellung dagegen, wenn uns ein solches Verhalten bei anderen Personen auffällt.

Wir sprechen einander mit unseren Namen an. Wir nutzen in der Ansprache keine Kosenamen, wie z. B. „Schätzchen“ oder „Mäuschen“. Spitznamen nutzen wir nur dann, wenn der\*die Angesprochene damit einverstanden ist.

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

Wir wollen einen angemessenen und reflektierten Umgang mit Nähe und Distanz etablieren. Kontakte von Mitarbeiter\*innen zu Teilnehmer\*innen sind jederzeit derart zu gestalten, dass sie sowohl transparent und nachvollziehbar als auch situations- und beziehungsangemessen sind. Dies gilt insbesondere bei dem Bestehen eines Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisses. Im Umgang miteinander ist darauf zu achten, Einzelne nicht zu bevorzugen, Menschen nicht bloßzustellen sowie gegen diskriminierende und grenzüberschreitende Aussagen und Handlungen klar Stellung zu beziehen.

Nähe und Distanz haben sowohl eine körperliche als auch eine emotionale Komponente. Auch in dieser Dimension gestalten wir den Kontakt miteinander angemessen (bezogen auf Rolle, Situation und Beziehung).

Wir reflektieren unsere Haltung und die Gestaltung von Nähe und Distanz regelmäßig in unseren Teams und thematisieren Situationen, die eine unerwünschte Gestaltung von Nähe und Distanz zum Ausdruck bringen.

Die Verantwortung für die angemessene Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den jeweils machtvolleren Personen.

Wir haben und schaffen ein Bewusstsein für Unterschiede in der individuellen Wahrnehmung von angemessenem Nähe-Distanz-Verhalten, die aufgrund kultureller Unterschiede entstehen. Wir sensibilisieren die Menschen, die sich in unseren Strukturen, Angeboten und Einsatzstellen begegnen, für diesen Umstand.

## **Angemessenheit von Körperkontakten**

Körperkontakte können in Seminarkontexten des mundus Eine Welt e. V. eine Rolle spielen. Körperkontakt ist nicht grundsätzlich negativ bewertet oder verboten. Bei körperlichen Berührungen sind aber Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Die Grenzen aller sind jederzeit zu respektieren. Wir bemühen uns um eine Atmosphäre, die es allen Beteiligten jederzeit ermöglicht, „Nein“ zu einer Berührung zu sagen.

Bei pädagogischen Angeboten, die Körperkontakte beinhalten und Teil des Angebotes sind, werden die Teilnehmenden auf diesen Fakt vor Beginn des Angebotes explizit hingewiesen. Die Nichtteilnahme an und der Ausstieg aus einem solchen Angebot müssen jederzeit möglich sein und dürfen keine negativen Folgen für die jeweilige Person haben.

## **Beachtung der Intim- & Privatsphäre**

Das Selbstbestimmungsrecht der Menschen in unseren Angeboten und Strukturen ist für uns jederzeit maßgebend und zu gewährleisten. Dazu zählen auch die Einhaltung und der Schutz der Intim- & Privatsphäre.

Bei Angeboten mit Übernachtung (Vorbereitungsseminare etc.) halten wir geschlechtergetrennte Schlafmöglichkeiten vor. Die tatsächliche und endgültige Entscheidung über

die Belegung der Schlafräume wird partizipativ im Rahmen der Möglichkeiten des jeweiligen Bildungshauses getroffen.

Die Schlafräume der Teilnehmenden werden durch Teamer\*innen nur mit deren Einverständnis und im Normalfall in deren Anwesenheit betreten.

Im Rahmen der Vorbereitung auf den Freiwilligendienst liegt ein Schwerpunkt auch auf biografischer Arbeit und Selbstreflexion. Bei Angeboten dieser Art achten wir ganz besonders auf Freiwilligkeit und Vertraulichkeit. Diese Vertraulichkeit erwarten wir auch von den Freiwilligen und kommunizieren dies entsprechend. Die Ergebnisse dieser Arbeitseinheiten werden nicht ohne Einverständnis der Teilnehmenden innerhalb des Leitungsteams bzw. im Referat des Vereins weitergegeben oder verwertet.

Für die Unterbringung der Nord-Süd-Freiwilligen im Gastland während des Freiwilligendienstes setzen wir uns dafür ein, dass die Freiwilligen einen privaten Rückzugsort – im Idealfall ein eigenes Zimmer – zur Verfügung haben. Wir sind uns bewusst, dass dies nicht immer und überall möglich ist, und machen dies den Freiwilligen auch im Rahmen der Vorbereitung transparent.

Bei der Unterbringung der Süd-Nord-Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes in Deutschland gilt dies ebenso. Falls für Freiwillige keine Gastfamilie gefunden werden kann, bemühen wir uns um eine andere Form der Unterbringung, die einen Anschluss an andere Menschen ermöglicht und zugleich den Schutz der Intim- und Privatsphäre wahrt.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke sind nicht zulässig, wenn sie eine Bevorzugung darstellen und/oder dazu geeignet sind, ein besonderes Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis herzustellen. In Verbindung mit Geschenken darf es niemals um eine Gegenleistung gehen und es ist darauf zu achten, dass die Geschenke dem Anlass und dem Verhältnis angemessen sind.

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

Medien und soziale Netzwerke sind reale Lebenswelten der Menschen. Dies erkennen wir an und nehmen es ernst.

Bei unseren eigenen Veröffentlichungen halten wir uns an die gesetzlichen Bestimmungen und achten die Persönlichkeitsrechte der abgebildeten Personen. Bild-, Video- und Tonaufnahmen werden nur mit der expliziten Zustimmung der betreffenden Personen veröffentlicht. Diese Zustimmung kann jederzeit auch nachträglich widerrufen werden.

Es werden keine Fotos, Videos oder andere Bildnisse von unbekleideten Personen und Personen in Badekleidung erstellt und/oder veröffentlicht. Außerdem achten wir bei der Erstellung und Veröffentlichung darauf, dass die abgebildeten Personen nicht unvorteilhaft oder bloßstellend dargestellt werden. Auf diese Regeln werden auch die Teilnehmenden vor oder zu Beginn der Veranstaltung hingewiesen.

Für Kontakte in den sozialen Medien gelten dieselben Grundsätze und Vorgaben dieses Verhaltenskodexes wie für persönliche Kontakte.

### **Disziplinierungsmaßnahmen**

Im mundus Eine Welt e. V. pflegen wir eine hohe Fehlertoleranz und streben eine gute Fehlerkultur an. Wir sehen Fehler als Lernchancen und bearbeiten sie dementsprechend.

Trotzdem haben Regelverstöße auch Konsequenzen. Diese sind transparent und angemessene. Jede Form von Gewalt als Konsequenz für einen Regelverstoß oder ein Fehlverhalten ist verboten.

Voraussetzung für eine gute Fehlerkultur ist ein transparentes Regelwerk, das allen Beteiligten im Vorfeld bekannt ist und situationsangemessen partizipativ weiterentwickelt wird.

Wir sind uns bewusst, dass in manchen Partnerländern auch Formen von Gewalt als Disziplinierungsmaßnahme angewendet werden. Dies machen wir den Nord-Süd-Freiwilligen transparent und bereiten sie auf den Umgang damit vor. Mit den Süd-Nord-Freiwilligen wird dieses Thema im Rahmen des Einführungsmonats (z.B. im Rahmen der Präventionsschulung) besprochen. Zudem werden die Einsatzstellen beim Vorbereitungstreffen dafür sensibilisiert, dass in den Heimatländern der Süd-Nord-Freiwilligen womöglich Formen von Gewalt als Disziplinierungsmaßnahme genutzt werden, sodass die Anleiter\*innen der Freiwilligen in den Einsatzstellen dies berücksichtigen können, wenn sie die Süd-Nord-Freiwilligen mit dem pädagogischen Konzept bzw. dem Umgang mit Zielgruppen der Einrichtung vertraut machen.

## **8. Beschwerdewege**

Bei Vorkommnissen von (sexualisierter) Gewalt und Grenzüberschreitungen gelten folgende Beschwerdewege:

Alle Beteiligten können sich persönlich, per E-Mail oder telefonisch an die Präventionsfachkraft des mundus Eine Welt e. V. wenden:

Johanna Frommelt

Telefon: 05251 2065280

E-Mail: [frommelt@mundus-eine-welt.de](mailto:frommelt@mundus-eine-welt.de)

Bei allen Veranstaltungen wird Awareness mitgedacht, um Menschen in schwierigen Situationen zu unterstützen und Grenzverletzungen zu vermeiden.

Vorschläge und Anmerkungen zu diesem Konzept können jederzeit an den mundus Eine Welt e. V. gemacht werden.

Als **externe Beratungsstellen** empfehlen wir:

**MUT.ich – Jungenberatungsstelle Paderborn**

**Caritasverband Paderborn e. V.**

Hathumarstraße 16

33098 Paderborn

Telefon: 05251- 8729970

(*montags und freitags von 9.00 bis 10.00 Uhr, dienstags und donnerstags von 16.00 bis 17.00 Uhr*)

E-Mail: [mutich@caritas-pb.de](mailto:mutich@caritas-pb.de)

**Belladonna - Beratungsstelle gegen sexuelle und häusliche Gewalt**

**SkF Paderborn**

Westernstraße 28

33098 Paderborn

Telefon: 05251 12196-19

Telefax: 05251 12196-24

E-Mail: [bella@skf-paderborn.de](mailto:bella@skf-paderborn.de)

**Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche der Caritas Paderborn**

Caritasverband Paderborn e.V.

Geroldstraße 50

33098 Paderborn

Telefon: +49 5251 889-1020

E-Mail: [eb-paderborn@caritas-pb.de](mailto:eb-paderborn@caritas-pb.de)

**BIG Hotline bei häuslicher Gewalt**

Bei Bedarf kann in andere Sprachen vermittelt werden

Telefon: +49 30 611 0300

E-Mail: [beratung@big-hotline.de](mailto:beratung@big-hotline.de)

8:00 bis 23:00 Uhr, auch an Wochenenden und Feiertagen

**Hilfetelefon – Gewalt gegen Frauen**

[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

Beratung in 18 Sprachen

Telefon: 116 016 (nur innerhalb Deutschlands erreichbar)

Rund um die Uhr, auch an Wochenenden und Feiertagen

**Beratungsstellen**

Für Frauen: [www.frauen-gegen-gewalt.de/organisationen.html](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/organisationen.html)

Für Männer: [www.tauwetter.de](http://www.tauwetter.de)

Für trans-Personen: [www.trans-nrw.de](http://www.trans-nrw.de)

Global: [www.hotpeachpages.net](http://www.hotpeachpages.net)

**Verdachtsfälle**, die Mitarbeiter\*innen betreffen, werden an die Ansprechpersonen für alle Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiter\*innen im kirchlichen Dienst gemeldet:



**Gabriela Joeopen**

Telefon: [+49 \(0\)160 702 41 65](tel:+49(0)1607024165)

E-Mail: [gabriela.joopen@ap-paderborn.de](mailto:gabriela.joopen@ap-paderborn.de)

Arnikaweg 57  
33100 Paderborn



**Prof. Dr. Martin Rehborn**

Telefon: [+49 \(0\)170 844 50 99](tel:+49(0)1708445099)

E-Mail: [missbrauchsbeauftragter@reh-born.com](mailto:missbrauchsbeauftragter@reh-born.com)

Brüderweg 9  
44135 Dortmund

Alternativ kann die Meldung auch direkt an den **Interventionsbeauftragten des Erzbistums Paderborn** gehen:



**Thomas Wendland**

Telefon: [+49 \(0\)5251 125-1701](tel:+49(0)52511251701) - mobil: [+49 \(0\)171 863 1898](tel:+49(0)1718631898)

E-Mail: [thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de](mailto:thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de)

## 9. Qualitätsmanagement

Entsprechend des § 8 Präventionsordnung wird dieses Schutzkonzept spätestens alle fünf Jahre durch den Vorstand des mundus Eine Welt e. V. oder im Auftrag (und unter dessen Beteiligung) überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei werden die Beteiligungs-vorgaben entsprechend der Präventionsordnung beachtet.

Bei strukturellen Veränderungen wird das Schutzkonzept auch vor Ablauf der fünf Jahre überprüft. Auch im Falle eines Vorkommnisses im Bereich (sexualisierter) Gewalt wird das Schutzkonzept im Rahmen der Aufarbeitung des Falls einer Überprüfung unterzogen.

Sollte es entweder im kirchenrechtlichen oder staatsrechtlichen Kontext zu Gesetzesänderungen kommen, wird das Schutzkonzept ebenfalls auf diese Änderungen hin überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Bei Wechseln im Vorstand des mundus Eine Welt e. V. wird im Rahmen der Einarbeitung bzw. Übergabe auch dieses Schutzkonzept besprochen. Verantwortlich dafür ist das (bisher) für das Thema verantwortliche Vorstandsmitglied.

Überprüfungen und Überarbeitungen (auch Übergaben) werden durch das für das Thema verantwortliche Vorstandsmitglied und den\*die zuständige Referent\*in mit Datum und einem kurzen Bericht dokumentiert. Diese Dokumentation wird zusammen mit dem Schutzkonzept aufbewahrt.

Im Rahmen des Onboardings neuer hauptamtlicher, hauptberuflicher oder ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen werden die Grundhaltung und die konkreten Regelungen dieses Schutzkonzeptes besprochen und erläutert.

Das Institutionelle Schutzkonzept wird auf der Webseite des Vereins veröffentlicht. Der erweiterte Anhang des Schutzkonzeptes wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

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

Im Rahmen der Vorbereitung auf den Freiwilligendienst nehmen die Nord-Süd-Freiwilligen an einer BasisPlus-Schulung Prävention teil. Ergänzend dazu gibt es im Vorbereitungsseminar Angebote der Sexuellen Bildung für die Freiwilligen. Die Süd-Nord-Freiwilligen nehmen ebenfalls an einer BasisPlus-Schulung Prävention teil, welche auf zwei Tage aufgeteilt wird; hierbei findet der erste Seminartag im Rahmen des Einführungsmonats und der zweite Seminartag zu einem späteren Zeitpunkt statt.

## **11. Präventionsfachkraft**

Als Präventionsfachkraft des mundus Eine Welt e. V. wird benannt:

Johanna Frommelt

Telefon: 05251 2065280

E-Mail: [frommelt@mundus-eine-welt.de](mailto:frommelt@mundus-eine-welt.de)

## **Anhang**

- Formulare
  - Aufforderung/Bestätigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (HA und EA)
  - Anerkennung des Verhaltenskodex inklusive Selbstauskunftserklärung
- Vereinbarung nach § 72a (*sobald geschlossen*)
- Ergebnisse der Risikoanalyse (*auf Anfrage*)
- Protokolle des Prozesses (*auf Anfrage*)