

OT Arche Nova



**Schutzkonzept der OT Arche Nova**  
**stand Dezember 2018**

# **Schutzkonzept der OT Arche Nova**

## **Vorwort**

### **1. Leitbild und Leitziele der HOT Porz gGmbH**

- 1.1 Leitbild
- 1.2. Leit- und Richtziele

### **2. Leit- und Richtziele der OT Arche Nova**

### **3. Risikofaktoren in der OT Arche Nova**

- 3.1. Zielgruppe
- 3.2. Gebäude und Außengelände
- 3.3. Strukturen

### **4. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderung zur Stärkung ihrer Rechte**

### **5. Prävention**

### **6. Intervention (Verfahrenswege zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige im Erzbistum Köln)**

- 6.1. Verfahrenswege zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige im Erzbistum Köln
- 6.2. Interventionsplan einer vermuteten Grenzüberschreitung/Übergriffigkeit eines Mitarbeiters gegenüber einer BesucherIn (HOT Porz gGmbH)
- 6.3. Interventionsplan bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung im Umfeld des Kindes (HOT Porz gGmbH)

### **7. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung**

- 7.1. Verhaltenskodex
- 7.2. Selbstauskunftserklärung

### **8. Personalauswahl und Personalentwicklung**

- 8.1. Einstellungsvoraussetzungen- rechtliche Grundlagen
- 8.2. Professionelle Arbeitsstrukturen und Personalentwicklung

### **9. Aus- und Fortbildungen**

### **10. Beratungs- und Beschwerdewege**

- 10.1. Interne Beratungswege
- 10.2. Externe Beratungswege
- 10.3. Interne Beschwerdewege

### **11. Erweitertes Führungszeugnis**

### **12. Schweigepflichtserklärung**

### **13. Adressen möglicher Beratungsstellen**

## **1. Leitbild der HOT Porz gGmbH**

Die Arbeit und das Handeln in den Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen ist geprägt durch einen partnerschaftlichen und demokratischen Umgang miteinander. Die Pädagog\*innen in den Einrichtungen stellen sich in diesem Zusammenhang den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Seite und treten dabei als Anwalt für ihre Interessen und Bedürfnisse auf. Dabei bieten sie Entwicklungshilfen für junge Menschen an und verbessern deren Lebensqualität und Chancen. Im Sinne der Gesellschaft nehmen sie den geforderten Erziehungs- und Bildungsauftrag an.

Die Kinder- und Jugendarbeit der HOT Porz gGmbH ist bestimmt durch ein christliches und weltoffenes Menschenbild. Aus diesem Menschenbild ergeben sich zentrale Anliegen innerhalb der pädagogischen Arbeit vor Ort. Es sollen Werte vermittelt werden, die fest verankert sind im christlichen Glauben:

- Ein tolerantes und von Nächstenliebe geprägtes Miteinander
- Respekt und Achtung vor der Gesamtheit der Schöpfung

In diesem Zusammenhang werden alle Besucher als eigenständige und selbstverantwortliche Partner, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung und kultureller oder sozialer Herkunft sowie Religionszugehörigkeit wahrgenommen.

Ein ebenfalls zentraler Leitgedanke der Kinder und Jugendarbeit der HOT Porz gGmbH ist die konsequente Durchführung der Inklusion. Dies bedeutet für die Arbeit vor Ort:

- Alle bestehende Angebote sind geöffnet für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Alle neuen Angebote sind von Beginn an offen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Bei baulichen Maßnahmen und Umbauten werden die Bedürfnissen von Kindern, Jugendlichen mit Behinderungen jederzeit mit einbezogen.

- Die Mitarbeiter der Jugendeinrichtungen und der aufsuchenden Arbeit erhalten regelmäßige Fortbildungen um eine fortschrittliche, qualitativ hochwertige Arbeit gewährleisten zu können.
- Die Qualitätsstandards der Inklusiven Offenen Kinder- und Jugendarbeit werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls verändert und erweitert.
- Um die konsequente Umsetzung von Inklusion durchführen zu können, müssen Anträge zur Förderung von Personalfinanzierung gestellt werden.

## **2. Leit- und Richtziele der OT Arche Nova**

Aus dem oben dargestellten Leitbild lassen sich inhaltlich und im Bereich der praktisch pädagogischen Arbeit folgende Ziele formulieren

- Unterstützung bei der Identitätsfindung
- Förderung eigenverantwortlichen und mitverantwortlichen Handelns
- Erlernen und Einübung von gewaltfreien Konfliktlösungsstrategien
- Hilfestellungen bei Orientierungsproblemen im schulischen, beruflichen und sozialen Umfeld geben
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Werten und Phänomenen, Integration in die Gesellschaft
- Partizipation an die Gesellschaft / Stadt, Gestaltung des Lebensraumes
- Unterstützung bei geschlechtsspezifischer Sozialisation
- Initiierung eines interkulturellen Dialoges
- Vermittlung eines offenen Glaubensbildes
- Handeln durch ein partnerschaftlich demokratisches Leitbild im Team
- Partizipation und Selbstbestimmung von Menschen mit erhöhtem Förderbedarf/Behinderungen

- Alters- und entwicklungsgerechte Angebote am Bedarf orientieren und weiterentwickeln
- Eine Kultur der Achtsamkeit vor sexualisierter Gewalt schaffen.

### **3. Risikofaktoren in der OT Arche Nova**

Die Risikoanalyse befindet sich an erster Stelle für den langfristigen Entwicklungsprozess eines Schutzkonzeptes. Die Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova setzten sich hierzu mit ihren eigenen Strukturen auseinander und überprüften bei einer Bestandsaufnahme, ob und bei welchen alltäglichen Arbeiten Risiken oder Schwachstellen bestehen, die zur Begünstigung von Übergriffen führen. Eine kontinuierliche Einbindung der Mitarbeiter\*innen in den Prozess der Weiterentwicklung erhöht die Akzeptanz und stellt die unterschiedlichen Perspektiven im Blick auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen dar.

#### **3.1. Zielgruppe**

Im folgenden werden die unterschiedlichen Bereiche und Aspekte einer potentiellen Gefährdung unserer Besucher\*innenschaft genauer dargestellt und erläutert.

##### **Besucher\*innen**

Die OT Arche Nova richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen im Alter von 6- 33 Jahren. Zudem gibt es ein Beratungsprojekt für von Armut oder Obdachlosigkeit bedrohte Familien, welches durch Mitrbeiter\*innen der HOT Porz gGmbH in den Räumlichkeiten der OT Arche Nova durchgeführt wird. Die Besucherschaft lässt sich in unterschiedliche Gruppierungen einteilen, die zu unterschiedlichen Zeiten, und teilweise zur gleichen Zeit auf die Einrichtung zugreifen. Die in der Übermittagsbetreuung angemeldeten Kinder und Jugendliche sind zwischen 11.30 Uhr und 16 Uhr im

Haus. Die Besucher\*innen des offenen Kinderbetriebes besuchen das Haus von 14 Uhr bis 17.30 Uhr. Von 17.30 bis 21 (bzw. 22 Uhr) ist die OT Arche Nova für Jugendliche ab 12 Jahren geöffnet.

Die Familien, die an die Beratung angebunden sind, werden durch die Mitarbeiter\*innen ab acht Uhr betreut und begleitet.

### **Risikofaktoren können sein:**

- unangemessene Nähe zwischen den Besucher\*innen der unterschiedlichen Altersgruppen
- unangemessen Verantwortungsübernahme für jüngere Besucher\*innen (besonders im familiären Kontext) oder Besucher\*innen mit Behinderungen
- Intransparente Kommunikation unter den Besucher\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft
- keine permanente Aufsicht der Besucher\*innen/ unbeobachtete Momente
- Kontaktaufnahme zwischen Familien und Besucher\*innen der Einrichtung

### **Offene Arbeit**

In der Regel befinden sich zwei hauptamtliche Mitarbeiter\*innen plus Honorarkräfte und ggf. Praktikant\*innen im Dienst. Alle Mitarbeiter\*innen sind für alle Besucher\*innen zuständig.

In der Regel besuchen 30 bis 40 Besucher\*innen den Kinderbetrieb, sowie 40 bis 50 Besucher\*innen den Jugendbetrieb der OT Arche Nova, die alle in einer Anwesenheitsliste erfasst werden.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Räume für Selbstbestimmung und Privatsphäre führen zu Lücken in der Aufsicht

- mangelnde Kommunikation und unzureichender Informationsfluss unter den Mitarbeiter\*innen durch unterschiedliche Wochenarbeitsstunden
- Intransparente Kommunikation zwischen und mit den Besucher\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft
- Eventuelle kulturell geprägte Rollenverständnisse von Mann und Frau

## **Gruppenangebote**

Anders als in der Offenen Arbeit sind in Gruppensituationen einzelne Mitarbeiter\*innen, eine bis zwei, für ihre Gruppe verantwortlich. Diese Gruppenangebote finden in der Regel im Haus statt. Innerhalb dieser Gruppensituation bestehen besondere Vertrauensverhältnisse zu den Besucher\*innen.

## **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe
- wenig Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter\*innen in Gruppensituationen
- Intransparente Kommunikation zwischen und mit den Besucher\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft
- unangemessen Verantwortungsübernahme für jüngere Besucher\*innen (besonders im familiären Kontext) oder Besucher\*innen mit Behinderungen, sowie Machtausübung über diese

## **Ausflüge**

Bei Ausflügen sind immer mindestens zwei Betreuer\*innen anwesend. Der Betreuungsschlüssel richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmer\*innen sowie der

Bedarfe dieser. In der Regel liegt der Betreuungsschlüssel in der OT Arche Nova bei 1:8. Um eine eventuelle inklusive Betreuung gewährleisten zu können, ist dieser Schlüssel je nach Anzahl an Besucher\*innen mit Behinderungen nach oben hin variabel. Neben der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln finden Ausflüge in Autos oder Bussen des Trägers statt.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Überforderungssituationen bei den Wegen
- wenig Kontrolle über das pädagogische Handeln der Mitarbeiter\*innen bei Ausflügen oder Gruppensettings
- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe
- Intransparente Kommunikation zwischen und mit den Besucher\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft

### **Ferienfreizeiten/ Übernachtungen**

Übernachtungssituationen müssen geschlechtsspezifisch wahrgenommen werden sowohl im Bezug zu Mitarbeiter\*innen und Teilnehmer\*innen als auch unter den Teilnehmer\*innen.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe

- keine Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter\*innen in diesem Setting
- Mangelnde Intimsphäre von Besucher\*innen
- Intransparente Kommunikation zwischen und mit den Besucher\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft

## **Schwimm- und Sportangebote**

Bei Schwimm- und Sportangeboten befinden sich die Mitarbeiter\*innen in der Regel mit in den geschlechterspezifischen Sammelkabinen um ihrer Aufsichtspflicht nachkommen zu können. Ebenso verhält es sich mit der Duschsituation.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz (selbe Kabine)
- Besucher\*innen sind unter Umständen mit der Nacktheit der Pädagog\*innen konfrontiert
- Mangelnde Intimsphäre von Besucher\*innen
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe
- keine Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter\*innen in diesem Setting

### **Kooperationspartner\*innen /Fremdnutzer\*innen/ Sozialstündler\*innen**

Neben unseren Besucher\*innen befinden sich regelmäßig weitere Personen und Fremdnutzer\*innen der Räumlichkeiten in der OT Arche Nova.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Annäherung oder Kontaktaufnahme zu den Besucher\*innen
- Besucher\*innen richten sich mit Fragen und Anliegen an diese fremden

- Personengruppen
- Beaufsichtigungslücken
- Untransparente Kommunikation unter den Besucher\*innen und den Fremdnutzer\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft

## **Klient\*innen und Nutzer\*innen des Beratungsprojektes**

Neben den Kindern und Jugendlichen, die die OT Arche Nova besuchen halten sich auch die Familienangehörigen, die sich in der Beratung der OT Arche Nova beraten lassen teilweise zeitgleich in der Einrichtung auf.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Annäherung oder Kontaktaufnahme zu den Besucher\*innen
- Besucher\*innen richten sich mit Fragen und Anliegen an diese fremden Personengruppen
- Intransparente Kommunikation unter den Besucher\*innen und den Fremdnutzer\*innen durch den extrem hohen Migrationsanteil der Besucherschaft

## 3.2. Gebäude und Außengelände

Das große Gebäude der OT Arche Nova mit zahlreichen Räumen verteilt auf Erdgeschoss, Kellergeschoss und Obergeschoss und einem Außengelände, welches um das Haus herum verläuft, kann nicht kontinuierlich beaufsichtigt und eingesehen werden. Es gibt immer wieder Zeiträume in denen Räume oder Teile des Außenbereichs nicht beaufsichtigt sind. Werden einzelne Etagen nicht genutzt werden diese von den Mitarbeiter\*innen abgeschlossen. Die Toiletten sind durch eine Türe zum Flur abgeschlossen. Es gibt einen Raum für Jungen\* und Männer\* mit zwei Kabinen und zwei Pissoirs. Daneben befindet sich ein Raum mit einer Rollstuhlfahrer\*innentoilette. Diese ist stets abgeschlossen und wird auch von den Mitarbeiter\*innen genutzt. Daneben gibt es einen Raum für

die Mädchen\* und Frauen\* mit drei Kabinen. Alle Türen sind von außen mit einem Schild versehen auf dem die Geschlechter zugeordnet werden. Den Mitarbeiter\*innen stehen ebenso Toiletten im Kellergeschoß des Hauses zur Verfügung.

### **Risikofaktoren können sein:**

- uneinsehbare Teile des Gebäudes und des Geländes
- Räume werden geschlossen und sind somit auch uneinsehbar
- es halten sich „fremde“ Personen auf dem Gelände auf
- Nutzung der Toiletten durch Besucher\*innen, Fremdnutzer\*innen, Mitarbeiter\*innen

### 3.3. Struktur

In der OT Arche Nova gibt es klar geregelte Öffnungszeiten. Die durch Aushänge an die Besucher\*innen kommuniziert werden. Zu anderen Zeiten dürfen sich Besucher\*innen nur in einem bestimmten Setting z.B. Workshops, Veranstaltungen im Haus aufhalten. Neben den regulären Öffnungszeiten gibt es Gruppenangebote, Veranstaltungen, Workshops usw.

Das pädagogische Handeln orientiert sich am Einrichtungskonzept mit Leitbild und Leitzielen sowie am Schutzkonzept, welche regelmäßig überarbeitet werden. Darüber hinaus gibt es einen Dienstplan für alle Mitarbeiter\*innen. Dieser ist verpflichtend.

Als Kommunikationswege dienen ein Übergabebuch, Protokolle, eine WhatsAppgruppe.

Es gibt einen Handlungsplan mit Zuständigkeiten und Abläufen die für die Mitarbeiter\*innen verpflichtend sind und zur Orientierung dienen. Dieser Handlungsplan wurde gemeinsam mit ihnen geschrieben und durch die Geschäftsführung abgesegnet.

## **Risikofaktoren können sein:**

- Mitarbeiterfluktuation kann zu fehlenden Informationen über Regelungen führen
- Whatsappgruppe kann die Professionalität des Teams herabsetzen
- Mitarbeiter\*innen die zusammen arbeiten bilden Freundschaften
- Es entstehen Koalitionen im Team
- schriftlich festgehaltene Regeln werden für selbstverständlich wahrgenommen und nicht hinterfragt oder kontrolliert

## **Führungsstrukturen**

Die OT Arche Nova hat eine Leitung, ihr Führungsstil ist demokratisch und partnerschaftlich. Es finden regelmäßige Teamsitzungen statt bei denen gemeinschaftlich Entscheidungen ggf. mit der Geschäftsführung getroffen werden. Sie zieht die Mitarbeiter\*innen beratend hinzu, ihre Entscheidung ist bei schwierigen Entscheidungen maßgebend und ggf. mit der Geschäftsführung abzustimmen. Diese Entscheidungsstrukturen sind den Mitarbeiter\*innen, den Besucher\*innen und Kooperationspartner\*innen bekannt.

## **Risikofaktoren können sein:**

- Nutzung der „Machtposition“ um eigene Belange durchzusetzen
- Freundschaften im Team und Freundschaften mit der Leitung als Risiko im Hinblick auf mangelnde Kontrolle des pädagogischen Handelns
- fehlende Ansprache von Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter\*innen aus Sorge vor sozialen Konsequenzen im Team
- fehlende Meldung von Fehlverhalten oder Grenzüberschreitung einzelner Mitarbeiter\*innen aus Sorge vor sozialen Konsequenzen im Team und Sorge vor Verlust der Arbeitsstelle

## **4. Partizipation von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderung zur Stärkung ihrer Rechte**

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen ist integraler Bestandteil unseres Leitbildes sowie unseres Konzeptes. Beteiligung bedeutet für uns, dass die Besucher\*innen stets über Dinge und Ereignisse die ihren Alltag in der Einrichtung betreffen, mitbestimmen können. Dies bezieht sich sowohl auf die Raumgestaltung, Angebotsstrukturen und pädagogischen Inhalte als auch auf die Beschwerdewege und die Kultur der Achtsamkeit in der Einrichtung. Dies bedeutet für uns, den Besucher\*innen mit ihren Anliegen ,Fragen, Ideen und Wünschen Beachtung zu schenken und sie ernst zu nehmen. Die Beteiligungsmöglichkeiten müssen vielfältig sein genauso wie unsere Besucher\*innenschaft. Sie müssen sich an den Fähigkeiten der Besucher\*innen orientieren und ggf. muss ein Unterstützungsangebot seitens der pädagogischen Mitarbeiter\*innen gemacht werden.

Um Kindern und Jugendlichen in Zukunft in allen Belangen Beteiligung zu ermöglichen, ist es das Ziel der Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova durch demokratische Wahlen eine Besucher\*innenvertretung ins Leben zu rufen.

Auf die Erreichung dieses Ziels muss kleinschrittig hin gearbeitet werden. Hierzu soll den Besucher\*innen im alltäglichen Geschäft verdeutlicht werden, dass sie sich aktiv an den Strukturen, Zielen und dem Leben der OT Arche Nova beteiligen können und müssen. Ist dies als Selbstverständlichkeit angenommen kann ein weiterer Schritt in Richtung demokratische Wahlen einer Besucher\*innenvertretung unternommen werden.

Damit sich Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen beteiligen können, müssen sie über ihre Beteiligungsmöglichkeiten aufgeklärt und über anstehende Prozesse informiert werden. Dies muss so transparent sein, dass die Zugänge zu dieser Beteiligung für alle Besucher\*innen möglich sind. Dies passiert durch Aushänge in leichter Sprache, Informations-

gespräche mit den Besucher\*innen und ggf. ihren Eltern.

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen erwachsenen Menschen mit und ohne Behinderung ermöglicht ihnen Teilhabe an der Gesellschaft und ist als Bildungsprozess zu verstehen. Sie lernen, dass Kommunikation auf vielfältige Weise, das Lösen von Problemen sowie das Treffen von Entscheidungen Kompetenzen sind, die sie an der Gesellschaft teilhaben lassen und ihre Selbstbestimmung stärken.

Die Kinder und Jugendlichen werden fortlaufend darin ermutigt ihre eigenen Grenzen zu reflektieren und diese in verschiedene Richtungen – gegenüber anderen Besucher\*innen oder den Mitarbeiter\*innen der Einrichtung zu kommunizieren. Dies ermöglicht ihren höchstmögliche Selbstbestimmung und die Auseinandersetzung mit ihrer Privatsphäre, welches als Ansatz der Prävention vor sexualisierter Gewalt von Bedeutung ist.

Ferner finden in der Einrichtung geschlechtersensible Angebote statt, die die Beteiligung von Besucher\*innen erhöhen und ermöglichen sollen, in einem geschützten Rahmen über Selbstbestimmung und die Prävention vor sexualisierter Gewalt zu sprechen.

## 5. Prävention

Um für die Besucher\*innen und deren Angehörige eine Transparenz unserer Professionalität zu schaffen, haben wir im Eingangsbereich unserer Einrichtung eine Mitarbeiter\*innen Tafel mit Foto, Namen und Zuständigkeit der Mitarbeiter\*innen. Somit können die Besucher\*innen direkt erkennen welche Personen zum Haus gehören und Ansprechpersonen sind. Im Thekenbereich befindet sich immer mindestens eine Mitarbeiter\*in, die eine Anwesenheitsliste der Besucher\*innen führt und zum Anderen auf fremde Personen zugeht und ihr Anliegen erfragt. Sie leitet dann ggf. das Anliegen an andere Mitarbeiter\*innen weiter. Somit befinden sich keine fremden Personen unbeobachtet im Gebäude.

Fremdnutzer\*innen, Kooperationspartner\*innen oder Dienstleister\*innen sollen sich nach Möglichkeit nur außerhalb der Öffnungszeiten im Hause aufhalten, ansonsten ist ggf. zu kommunizieren in welchen Bereichen sie sich aufhalten dürfen um eine Aufsicht gewährleisten zu können.

Im Thekenbereich der Einrichtung befinden sich die Hausregeln für alle Besucher\*innen einsehbar. Darüber hinaus befindet sich in einzelnen Räumen mit speziellen Regeln ebenfalls ein Aushang. Grundsätzlich gilt, dass keine Angebote hinter verschlossener Türe stattfinden. Alle Türen müssen immer mindestens einen Spalt breit geöffnet sein. Dies ermöglicht größtmögliche Aufsichtspflicht. Eine Ausnahme hiervon wird der Übermittagsbetreuung zugestanden. Um den Besucher\*innen die Konzentration zu erleichtern wird die Tür zum Hausaufgabenraum geschlossen sobald sich mindestens zwei Mitarbeiter\*innen im Hausaufgabenraum befinden. Alle 10- 15 Minuten machen die Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova einen Rundgang durch das Gebäude und seine Räume sowie den Außenbereich. Dies ermöglicht den Überblick über die Anwesenheit der Besucher\*innen. Da die Besucher\*innen in der Regel das Haus selbstständig verlassen dürfen, gibt es nicht immer einen genauen Überblick über deren Anwesenheit.

Fallen den Mitarbeiter\*innen Veränderungen der Besucher\*innen auf oder die Besucher\*innen berichten von Veränderungen oder Situationen die sie beschäftigen oder belasten, werden diese Informationen immer in einem Übergabebuch dokumentiert. Häufen sich Eintragungen über die Besucher\*innen folgt eine Fallbesprechung im Team und ggf. eine Dokumentation auf einem Gefährdungsbogen.

Die Besucher\*innen erfahren Beteiligung, Selbstbestimmung und Wirksamkeit. Sie werden mit ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Wünschen ernst genommen und bekommen einen Raum diese zu kommunizieren. (siehe Partizipation)

Die Regulation von Nähe und Distanz der Mitarbeiter\*innen zu den Besucher\*innen wird durch unseren Verhaltenskodex geregelt. Darüber hinaus

finden regelmäßige Reflexionsgespräche mit den Mitarbeiter\*innen und Teamsitzungen mit Fallbesprechungen statt. Ferner bietet die Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH regelmäßig einmal pro Monat eine zwei Stündige Präventionssprechstunde für Mitarbeiter\*innen, Familien und Besucher\*innen in der Inklusiven OT Ohmstraße an. Informationen zu den Terminen hängen im Büro der Inklusiven OT Ohmstraße, im Büro der OT Arche Nova sowie neben der Mitarbeiter\*innentafel im Flur der OT Arche Nova.

Bei Übernachtungssituation im Haus oder bei Ferienfreizeiten müssen immer mindestens zwei Mitarbeiter\*innen vor Ort sein. Bei gemischt geschlechtlichen Gruppen sind immer männliche\* und weibliche Mitarbeiter\*innen vor Ort die, die Gruppe bei der Übernachtungssituation geschlechtersensibel trennen und betreuen.

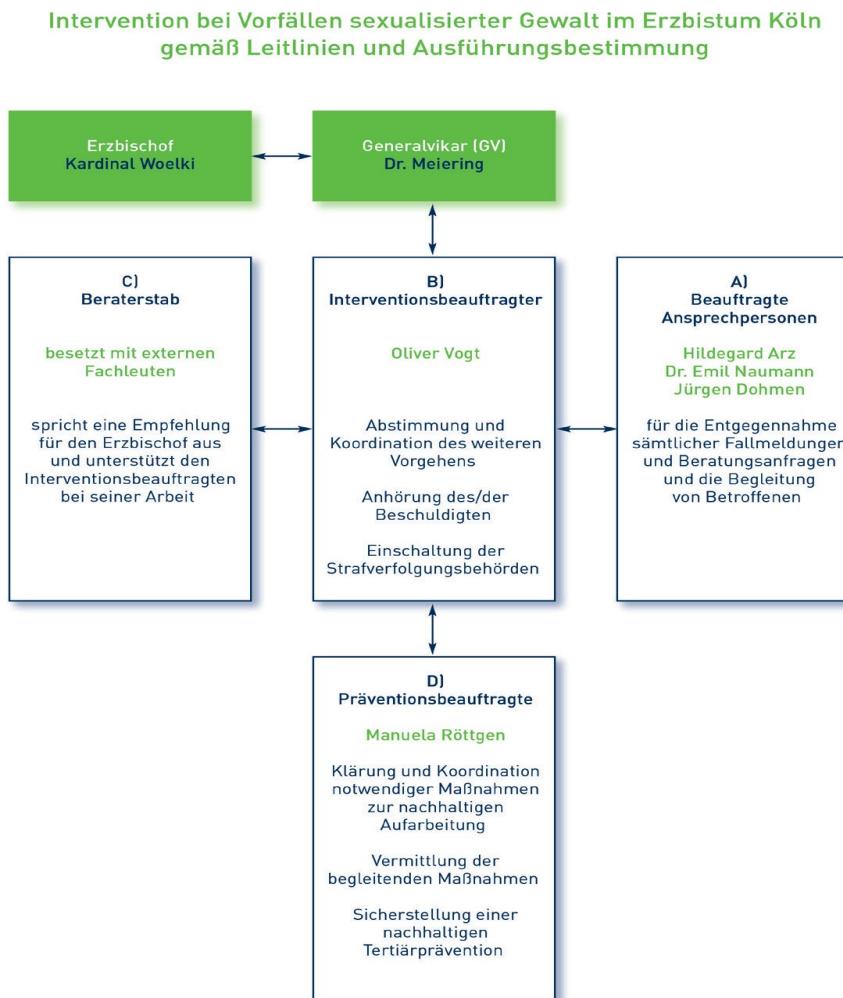
Jede Mitarbeiter\*in, Honorarkraft, Projektmitarbeiter\*in Ehrenamtler\*in und Praktikantin die länger als drei Monate in der Einrichtung lernt oder arbeitet ist verpflichtet der HOT Porz ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen und dieses alle fünf Jahre zu erneuern. Ebenso gilt dies für die Teilnahme an einer Präventionsschulung. Ehrenamtler\*innen und Praktikant\*innen arbeiten nie alleine oder unbeaufsichtigt am Kind oder Jugendlichen um Überforderungen zu vermeiden.

## **6. Intervention (Verfahrenswege zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige im Erzbistum Köln)**

Neben dem für alle Einrichtungen im Erzbistum Köln gültigen Verfahrensweg zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln hat die HOT Porz gGmbH zwei Verfahrensmodelle für ihre Mitarbeiter\*innen der Jugendeinrichtungen erstellt um diese zu verdeutlichen. Beide Modelle unterstützen die Verfahrenswege des Erzbistums Köln und visualisieren detaillierter die Zuständigkeiten innerhalb des Trägers bei einer Kindeswohlgefährdung sowie bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt in der Institution. Im Anschluss

sind alle drei Verfahrenswege aufgelistet.

## 6.1. Verfahrenswege zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige im Erzbistum Köln



Im folgenden wird die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gemäß Leitlinien und Ausführungsbestimmung vorgestellt.

### **Was tun, wenn ...? Erstansprache und Betreuung**

#### 1. Meldung bei einer der beauftragten Personen

Hildegard Arz, Telefon 01520 1642-234

Jürgen Dohmen, Telefon 01520 1642-126

Dr. Emil Naumann, Telefon 01520 1642-394

2. Erste fachliche Einschätzung.

3. Auch bei außerkirchlichen Fällen möglich.

Dann Kontaktvermittlung an zuständige Stellen.

4. Protokoll des Gesprächs und Weiterleitung an den Generalvikar.

5. Beratung/Vermittlung seelsorgerischer oder therapeutischer Unterstützung möglich.

6. Ansprechperson informiert Betroffene über den Verlauf.

### **Was passiert dann mit der Meldung? Information und Untersuchungsverfahren**

1. Der Interventionsbeauftragte Oliver Vogt stimmt die weiteren Schritte ab und koordiniert das Untersuchungsverfahren.

2. Er führt Anhörungsgespräche mit Beschuldigten. Diese werden protokolliert.

3. Anhaltspunkte bei Straftatverdacht leitet er sofort an staatliche Strafverfolgungsbehörden weiter.

4. Er informiert die Ansprechperson und die betroffene Einrichtung über den aktuellen Stand.

5. Die Öffentlichkeit wird ausschließlich, wo nötig, durch die Pressestelle informiert.

### **Wer weiß noch Bescheid? Beraterstab und fachkompetente Stellen**

1. Ein Beraterstab, besetzt mit Mitgliedern verschiedener Fachdisziplinen, unterstützt den Interventionsbeauftragten.
2. Bei Anhörungsgesprächen mit dem/der Beschuldigten kann ein Dienstgebervertreter und ein Jurist dabei sein.

### **Damit es nicht weiter passiert! Nachhaltige Aufarbeitung**

1. Die Nachsorge und begleitende Maßnahmen können beginnen, wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind. Hierfür ist die Präventionsbeauftragte Manuela Röttgen zuständig. Sie klärt und koordiniert nachhaltig wirkende präventive Maßnahmen.

### **Wie stelle ich den Antrag? auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“**

1. Unterstützung durch Ansprechpersonen bei Antragstellung.
2. Weiterleitung der Anträge über den Interventionsbeauftragten an die Zentrale Koordinierungsstelle der Deutschen Bischofskonferenz.
3. Ergebnisse gibt die Ansprechperson an die/den Betroffene/n weiter.

### **Wie ist das grundsätzlich geregelt Administrative Regelungen**

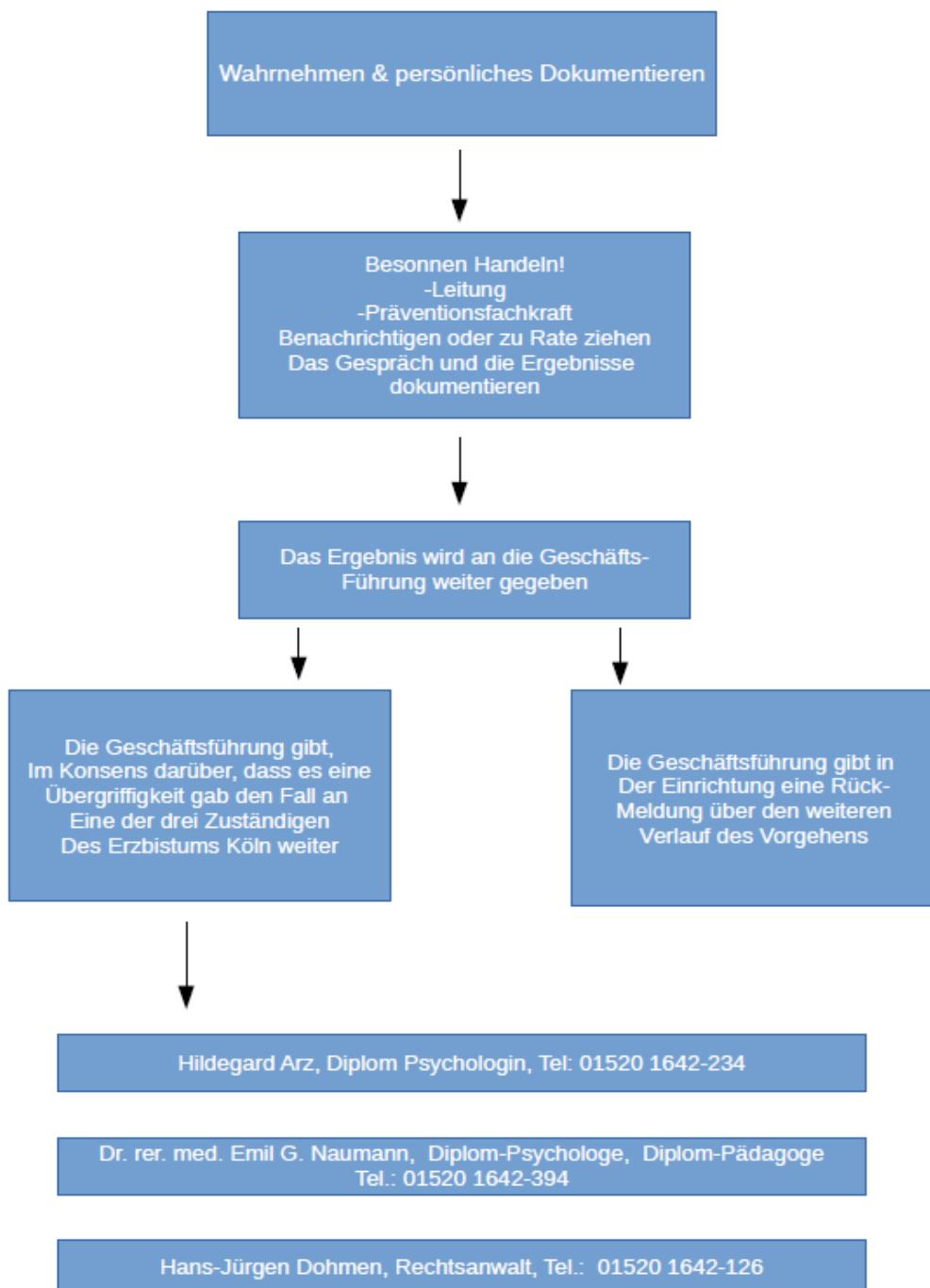
1. Die Ansprechpersonen sind im Amtsblatt und auf der Homepage des Erzbistums mit Kontaktdaten und Profession bekannt gemacht.
2. Sie sind kompetente Fachexperten, die vertraglich beauftragt sind.

3. Die Verfahrensakten werden durch den Interventionsbeauftragten für den Generalvikar verwaltet.

4. Der Erzbischof ernennt den Beraterstab für 3 Jahre. Die aktuelle Zusammensetzung ist im Amtsblatt und auf der Homepage veröffentlicht.

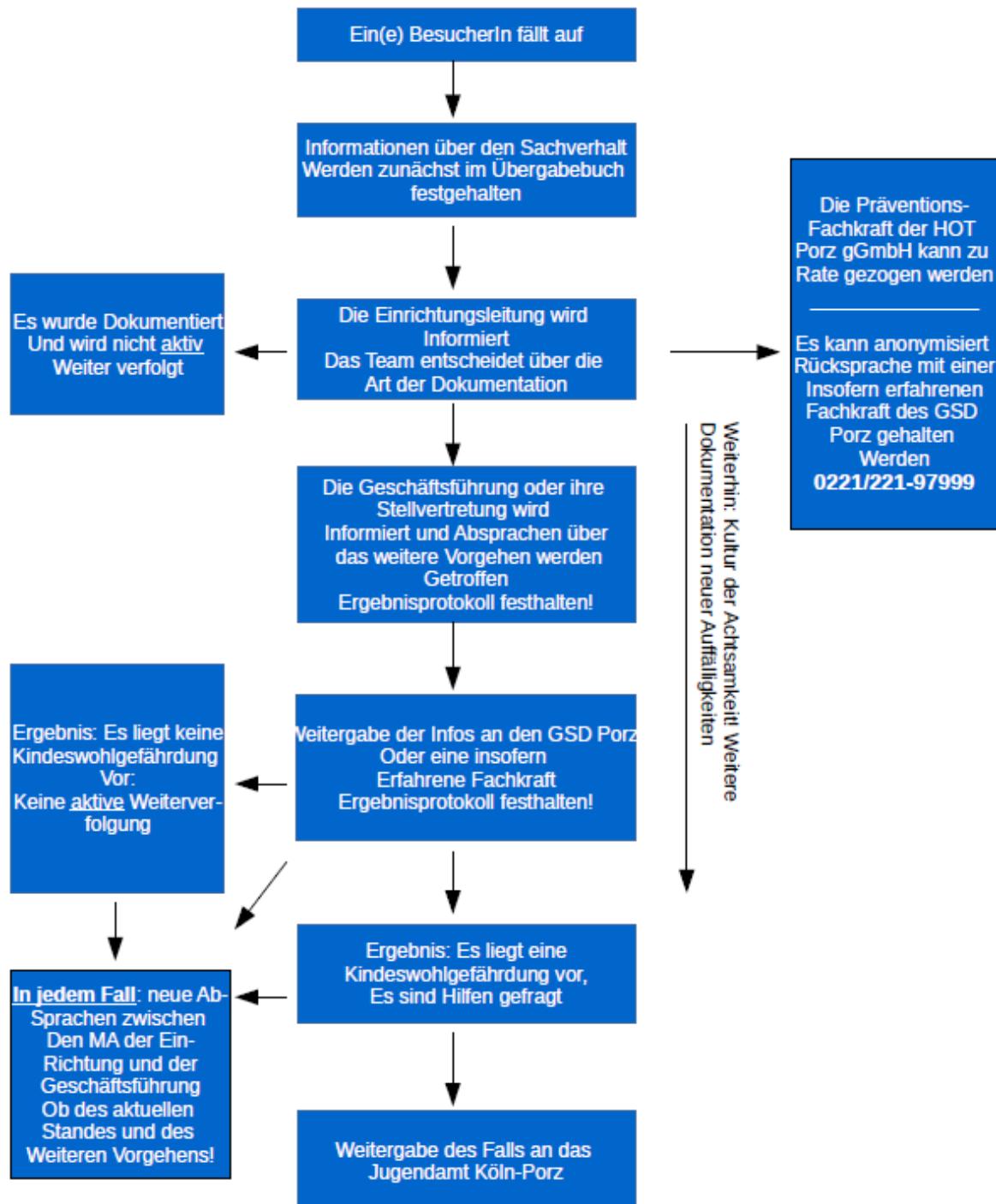
## 6.2. Interventionsplan einer vermuteten Grenzüberschreitung/Übergriffigkeit eines Mitarbeiters gegenüber einer BesucherIn (HOT Porz gGmbH)

Interventionsplan einer vermuteten Grenzüberschreitung/Übergriffigkeit eines Mitarbeiters gegenüber einer BesucherIn



## 6.3. Interventionsplan bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung im Umfeld des Kindes (HOT Porz gGmbH)

### Interventionsplan bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung



## **7. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung**

Im folgenden werden der Verhaltenskodex für Mitarbeiter\*innen der HOT Porz gGmbH, sowie die Selbstverpflichtungserklärung dargestellt. Beide sind für alle Mitarbeiter der HOT Porz gGmbH bindend.

### **7.1. Verhaltenskodex**

Als Mitarbeiter\*in der HOT Porz gGmbH bin ich in besonderer Weise verpflichtet, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen in ihren Rechten zu stärken und sie vor Verletzungen ihrer körperlichen und seelischen Unversehrtheit zu schützen. Mein Handeln ist an folgenden Grundsätzen ausgerichtet, die ich beachten und verbindlich einhalten werde:

Die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen haben das Recht auf eine „sichere“ Einrichtung. Ich setze mich für ihren bestmöglichen Schutz ein und werde keine offenen und subtilen Formen von Gewalt , Grenzverletzungen und Übergriffen an Besucher\*innen vornehmen bzw. wissentlich zulassen oder dulden. Diese können sein:

- verbale Gewalt durch herabsetzen, abwerten, bloßstellen, ausgrenzen, bedrohen, sexualisierte, rassistische oder diskriminierende Sprache
- körperliche Gewalt
- sexualisierte Gewalt und sexuelle Ausnutzung
- Machtmissbrauch
- Ausnutzung von Abhängigkeiten
- Gewalt bei Not-oder Pflegesituationen

Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttägiges und sexistisches Verhalten aktiv Stellung und greife ein. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der die Vermutung auf ein Fehlverhalten durch Mitarbeitende nahe legt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Vorgesetzten mit. Die Wege und An-

sprechpersonen bei meinem Träger finde ich im Schutzkonzept, das mir ausgedikt wurde. Darin sind weitere Anlaufstellen genannt, an die ich mich bei Bedarf wenden kann.

Mein pädagogisches Handeln ist transparent und nachvollziehbar und entspricht fachlichen Standards sowie denen des Einrichtungskonzeptes. Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Abläufe. Dabei orientiere ich mich an den Bedürfnissen der Besucher\*innen und arbeite ggf. mit den Eltern bzw. Sorgberechtigten zusammen. Bei Besonderheiten oder Veränderungen dokumentiere ich diese in den dafür vorgesehenen Dokumentationsbögen.

Jedes Kind, jeder/jede Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderung wird in seiner/ihrer Individualität und Selbstbestimmung wahrgenommen und anerkannt. Mein professioneller Umgang ist achtsam, wertschätzend, respektvoll und verlässlich – dabeiachte ich auf die Gestaltung von Nähe und Distanz, von Macht und Abhängigkeit und von Grenzen. Dies gilt ebenso für den professionellen Umgang mit Bildern und Medien sowie die Nutzung des Internets. Hierfür trage ich als Mitarbeiter\*in die Verantwortung. Der private Kontakt zu Besucher\*innen ist grundsätzlich zu vermeiden insbesondere auch im Rahmen der Nutzung von sozialen Medien wie Facebook, Whatsapp und Instagram. Im professionellen und institutionellen Kontext dürfen Besucher\*innen über den Dienstcomputer und über das Diensthandy per Whatsapp und Facebook kontaktiert und über Angebote informiert werden. Über Privatgeräte und Privataccounts (Handy, PC , Laptop) darf keine Kontaktaufnahme stattfinden.

Das richtige Maß an Nähe und Distanz zu entwickeln, ist ein fortwährender Prozess. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Sollte Körperkontakt und Berührungen wie beispielsweise bei Pflegesituationen, Gewaltdeeskalationen, Not- und Hilfesituationen unumgänglich sein, wahre ich von Anfang an die individuelle Grenze und persönliche Intimsphäre des Kindes, des/der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderung. Verbaler Kontakt sowie Körperkontakt geschehen ihnen gegenüber respektvoll und mit Achtsamkeit gegenüber ihren Grenzen. Ich respektiere das Recht der Besucher\*in, nein

zu sagen.

Ich nehme jedes Kind, jeden/jede Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderung in seinem individuellen Ausdruck ernst. Ich beobachte und höre sensibel zu, um im Dialog mit ihnen herauszufinden, für welche Themen sie sich interessierten oder welche Fragen sie beschäftigen. Damit signalisiere ich jeder Besucher\*in: deine Gedanken interessieren mich. Ich unterstütze sie dabei, Worte für ihre Gefühle und Erlebnisse zu finden. Besonders sensibel gehe ich mit Kummer und Ängsten der Besucher\*innen um und biete mich als Ansprechpartner\*in an. Sollte ich dabei Kenntnis von grenzverletzenden oder gefährdenden Sachverhalten erlangen, handle ich gemäß den Regeln und Abläufen dieses Schutzkonzeptes.

Ich unterstütze die Mädchen und Jungen in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderung sollen lernen, dass sie ein Recht auf ihren eigenen Körper haben. Dabei achte ich respektvoll auf ihre individuelle Schamgrenze und Intimsphäre.

Ich informiere meine Kolleg\*innen und die Leitung und unterstütze sie im Arbeitsalltag und in besonderen Belastungssituationen. Ich achte darauf, dass im Team ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander erfolgt. Konflikte oder auftretende Meinungsverschiedenheiten tragen wir zeitnah, auf Augenhöhe, konstruktiv, lösungsorientiert und respektvoll aus. Ich als professionell handelnder Mensch sehe mich in der Verpflichtung Konflikte zu lösen. Hierfür habe ich jederzeit die Möglichkeit eine Moderation durch die Leitung oder Geschäftsführung hinzuzuziehen. Ist ein Konflikt nicht zeitnah lösbar, muss eine Moderation durch die Leitung oder Geschäftsführung hinzugezogen werden. Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch und aus der Fachberatung auf.

Im Sinne einer konstruktiven Fehler- und Streitkultur können und dürfen Fehler passieren und Konflikte entstehen! Sie müssen offen benannt, eingestanden und aufgearbeitet werden, um sie zur Verbesserung unserer Arbeit nutzen zu

können. Ich werde deshalb Fehlverhalten, gefährdende Sachverhalte und alle Verhaltensweisen, deren Sinn und Hintergrund ich nicht verstanden habe, offen bei Kolleg\*innen, im Team und gegenüber den Führungskräften ansprechen.

Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst. Ich spreche physische und psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch.

Ich bin bereit, Fachkompetenz zu erlangen, sie zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dazu nutze ich die zur Verfügung gestellten Angebote (Fortbildungen, Supervision, Fachberatung), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu überprüfen und zu erweitern. Ich halte mich an die Vorgaben bzw. professionelle Standards meines Trägers und bin bereit, an deren Weiterentwicklung mitzuarbeiten.

---

**Ort, Datum**

**Unterschrift**

## 7.2. Selbstauskunftserklärung

Gemäß §5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ im Erzbistum Köln.

---

Name, Vorname

---

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Strafbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

---

**Ort, Datum**

**Unterschrift**

## **8. Personalauswahl und Personalentwicklung**

Im folgenden werden Die Personalauswahl und -entwicklung der HOT Porz gGmbH, besonders unter dem Fokus der Prävention in den Einrichtungen beleuchtet.

### 8.1. Einstellungsvoraussetzungen- rechtliche Grundlagen

Die HOT Porz gGmbH ist als Träger der Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII sowie nach § 72a SGBVIII dazu verpflichtet in diesem Zusammenhang bei der Einstellung von Personal sowie abschließend in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 BZRG von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen zu lassen. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Darüber hinaus prüft die HOT Porz gGmbH neben der fachlichen Eignung nach §72 SGB VIII auch die persönliche Eignung des Personals. Diese erfolgt in folgender Art und Weise:

- Die Stellenausschreibungen der OT Arche Nova enthalten neben Informationen zur Einrichtung, den Konditionen, des Sozialraums, der Klientel, Anforderungen an die Bewerber\*in auch Informationen zur Kultur der Achtsamkeit sowie die Bedeutung von Prävention vor sexualisierter Gewalt.
- Sichtung der vollständigen Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Bescheinigungen) mit Beachtung der beruflichen/fachlichen Qualifikation, äußere Form und Vollständigkeit der Unterlagen, Lückenloser Werdegang, einschlägige Erfahrung im Arbeitsbereich, Arbeitszeugnisse mit auffälligen Aussagen zum Verhalten im Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie.

- Es erfolgt ein persönliches Einstellungsgespräch mit der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH sowie deren stellvertretenden Koordination. In diesem Gespräch wird die Leitkultur sowie das christliche Menschenbild des Trägers, eine Kultur der Achtsamkeit, ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz, Umgang mit Kindern und jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf/ Behinderungen, die Beschwerdewege, Umgang mit Konflikten im Team sowie Psychohygiene im Team, thematisiert. Ferner wird auf die Bereitschaft zur Teilnahme an regelmäßigen Schulung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, der Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung und Einhaltung des Verhaltenskodex sowie der Selbstauskunftsverpflichtung, hingewiesen. Der Geschäftsführung liegt ein Dokument mit Beobachtungshilfen zum Gespräch vor.

Folgende Punkte werden Berücksichtigt:

- Eigeninitiative/ Selbstständigkeit
- Belastbarkeit
- Arbeitsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten
- kommunikatives Verhalten

Beim Einstellungsgespräch wird auf die Geschlechtersensibilität der Führenden geachtet und es erfolgt nach Möglichkeit ein Gespräch mit mehreren Geschlechterrollen. Der Bewerber\* wird zum Abschluss des Gesprächs das Einrichtungs- sowie das Schutzkonzept ausgehändigt um prüfen zu können ob er/sie sich mit den Inhalten identifizieren kann.

- Nach diesem Gespräch findet ein Reflexionsgespräch, zwischen Geschäftsführung und stellvertretenden Koordination zur fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber\*in statt. Hierbei werden folgende Punkte thematisiert:
  - Erscheinungsbild
  - Auftreten

- Vorbereitung der Bewerber\*in
- Motivation
- fachliche Eignung
- persönliche Eignung
- offene Fragen

Bei einem positiven Konsens wird die Bewerber\*in zu einem Hospitationstermin wenn notwendig zu zwei Hospitationsterminen eingeladen.

- Während des Hospitationstermins erhält die Leitung sowie das weitere pädagogische Personal einen Eindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber\*in.
- Die Leitung der Einrichtung hält ein Reflexionsgespräch zur Hospitation mit der Geschäftsführung. Gemeinsam wird die Entscheidung zur Eignung der Bewerber\*in getroffen.

## 8.2. Professionelle Arbeitsstrukturen und Personalentwicklung

Alle professionellen Arbeitsstrukturen sowie die Personalentwicklung stehen in unmittelbarer Beziehung zu den Leitlinien der HOT Porz gGmbH sowie den Leitzielen und der pädagogischen Grundhaltung der OT Arche Nova.

Ziele der Personalentwicklung bei der HOT Porz gGmbH sind:

- die Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitarbeiter\*innen
- Handlungssicherheit im Umgang mit den Besucher\*innen mit und ohne Behinderungen
- Steigerung der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter\*innen
- Verbesserung der Mitarbeiter\*innenzufriedenheit
- Bindung der Mitarbeiter\*innen an die Einrichtung

## **Instrumente der Personalentwicklung**

Die HOT Porz gGmbH steht für eine fachliche, an den Leitzielen orientierte qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit. Aus diesem Grund ist der fachliche Austausch zwischen den Mitarbeiter\*innen der verschiedenen Bereiche unerlässlich. Dieser fachliche Austausch findet in unterschiedlichen Formen statt.

### **Mitarbeiter\*innenjahresgespräch**

Jährlich finden Mitarbeiter\*innenjahresgespräche zwischen der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH sowie den hauptamtlich tätigen Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova statt. Die Methoden der Gesprächsführung sowie ein Teil der Inhalte orientieren sich am Reifegrad der Mitarbeiter\*innen. In diesen Gesprächen werden folgende Punkte zum pädagogischen Handeln der Mitarbeiter\*innen besprochen:

- Basis- und Spezialwissen zur didaktischen und methodischen Ausrichtung der Einrichtung sowie zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt.
- Professionelle Gestaltung im Umgang mit den Besucher\*innen der OT Arche Nova
- Professioneller Umgang mit Eltern von Besucher\*innen
- Bedürfnisorientiertes und konsequentes Handeln
- Krisenmanagement
- Erkennen und Lenken von gruppendiffusiven Prozessen
- wertschätzende Grundhaltung/ respektvoller Umgang mit den Besucher\*innen
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
- Arbeitszufriedenheit
- Zukunftsvisionen bei der HOT Porz gGmbH
- ggf. Kritikgespräch

## **Großteamsitzung**

Alle drei Monate findet ein Großteam zwischen den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der Inklusiven OT Ohmstraße sowie den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova statt. Moderiert wird dieses Großteam von der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH. Bearbeitet werden einrichtungsübergreifende Themen wie die Ferien, gemeinsame Aktionen usw. Hinzu kommt der Bereich des Mitarbeiter\*innencoachings nach dem Besuch von Fortbildungen. Hierzu bereiten die Mitarbeiter\*innen der verschiedenen Bereiche Kurzreferate vor, von denen die Kolleg\*innen profitieren sollen. Darüber hinaus findet einmal jährlich ein Termin zum Themenschwerpunkt „Prävention vor sexualisierter Gewalt“ statt. Diesen bereitet die Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH vor.

## **Teamsitzungen**

Wöchentlich trifft sich das hauptamtliche Team der OT Arche Nova mit der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH für zwei Stunden zur Teamsitzung. Dieses Team dient dem Austausch sowie der kollegialen Beratung bei Fällen und als Qualitätsmerkmal der professionellen Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Auch hier findet das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt einen regelmäßigen Tagesordnungspunkt.

## **Supervision und Coaching**

Supervision und Coaching ist keine regelmäßige Methode der Personalentwicklung der HOT Porz gGmbH. Bei Bedarf des hauptamtlichen Teams der OT Arche Nova an Supervision oder Coaching durch einen unabhängigen Mediator, stellt das Team einen schriftlichen Antrag an die Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH.

## **Mitarbeiter\*innengespräche mit Honorar- und Projektmitarbeiter\*innen**

In regelmäßigen Abständen von 6 Monaten finden Mitarbeiter\*innengespräche zwischen Leitung der Einrichtung und Honorarmitarbeiter\*innen sowie Projektmitarbeiter\*innen in der OT Arche Nova, statt. Diese Gespräche werden protokolliert und von den teilnehmenden Personen unterschrieben. In diesem Gespräch wird die Arbeitszufriedenheit sowie die Zukunftsvisionen der Mitarbeiter\*innen abgefragt. Die Methoden der Gesprächsführung richten sich nach dem beruflichen Status sowie dem Reifegrad der Mitarbeiter\*innen. Es erfolgt ein beidseitiges Kritikgespräch mit ggf. Zielformulierungen. Im Hinblick auf die Prävention vor sexualisierter Gewalt werden die Punkte

1. Angemessenes Verhältnis zu Nähe und Distanz zu den Besucher\*innen
2. individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
3. Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
4. Fortbildungsbedarf, thematisiert.

## **Honorar- und Projektmitarbeiter\*innenteam**

Um eine regelmäßige Informationsweitergabe sowie einen kollegialen fachlichen Austausch mit den Honorar- und Projektmitarbeiter\*innen gewährleisten zu können, findet regelmäßig alle 6-8 Wochen ein zweistündiges Honorar- und Projektmitarbeiter\*innenteam statt. Moderiert wird dies von der Leitung sowie den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der OT Arche Nova. Hierbei findet das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt regelmäßig einen Platz in der Tagesordnung.

## **9. Aus- und Fortbildungen**

Grundsätzlich vertritt die HOT Porz gGmbH die Auffassung, dass eine regelmäßige Weiterbildung in den Unterschiedlichen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu den Qualitätsstandards der Offenen Kinder und Jugendarbeit gehört. Deshalb sollte jede hauptamtliche Mitarbeiter\*in eine Fortbildung pro Jahr besu-

chen. Die HOT Porz gGmbH übernimmt oder beteiligt sich an den Kosten der Fortbildungen. Darüber hinaus kann es Inhousefortbildungen nach thematischem Wunsch und Spezialisierung der Fachkräfte geben. Diese werden durch die Mitarbeiter\*innen der HOT Porz gGmbH durchgeführt. Hierzu erhalten die Teilnehmer\*innen ebenfalls ein Zertifikat des Trägers.

Darüber hinaus bietet die HOT Porz gGmbH zwei mal jährlich eine Präventions-schulung vor sexualisierter Gewalt für alle neuen Mitarbeiter\*innen, Langzeit-praktikant\*innen und Ehrenamtler\*innen an. Ebenso findet alle 5 Jahre eine Präventionsnachsenschulung aller Mitarbeiter\*innen, Langzeitpraktikant\*innen und Ehrenamtler\*innen statt. Diese Termine werden zu Beginn des Jahres durch die Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH bekanntgegeben.

## **10. Beratungs- und Beschwerdewege**

Im Rahmen des Schutzkonzeptes hat die HOT Porz gGmbH Beratungs- und Be-schwerdewege für unterschiedliche Personengruppen installiert und Zuständigkeiten zugeschrieben. Hierzu zählen zum Einen interne Beratungs- und Be-schwerdewege sowie zum Anderen externe Beratungsangebote.

### 10.1. Interne Beratungswege

#### **Beratung**

Die hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der HOT Porz gGmbH stehen den Besu-cher\*innen und deren Familien grundsätzlich für Beratungsangebote zur Verfü-gung. Die Mitarbeiter\*innen reagieren situationsbedingt auf Bedarfe und Anfra-geen. In der Regel werden für komplexere Fragestellungen Termine vergeben.

#### **Präventionssprechstunde der HOT Porz gGmbH**

Regelmäßig, alle vier Wochen, gibt es bei der Präventionsbeauftragten der HOT Porz gGmbH eine Präventionssprechstunde. Diese kann jede Mitarbeiter\*in der HOT Porz gGmbH ohne Terminabsprache nutzen. Diese Sprechstunde bietet

einen Raum für Beratung, zum Unterzeichnen der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis sowie zur Weitergabe von Informationen. In jedem Büro der HOT Porz gGmbH hängt ein Übersichtplan mit Terminen der Präventionssprechstunde sowie weitere Termine rund um das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt.

## 10.2 Externe Beratungswege

Im Infokasten der Einrichtungen befindet sich ein Zettel mit externen Beratungsstellen. Ebenso befindet sich in Nähe des Infokasten ein Wandhalter mit Flyern mit Beratungsstellen zum Mitnehmen.

## 10.3. Interne Beschwerdewege

Gemeinsam mit den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der HOT Porz gGmbH und der Geschäftsführung wurden folgende Beschwerdewege für alle Personengruppen die nicht für die HOT Porz gGmbH tätig sind festgelegt.

### **Beschwerdewege für alle Personengruppen die nicht für die HOT Porz gGmbH tätig sind**

**1. Es kann eine Beschwerde über folgende Personengruppen erfolgen:**

Mitarbeiter*innen der Einrichtung	der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH	Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH
-----------------------------------------	-----------------------------------------------	----------------------------------------------

Die Beschwerden können persönlich, per Telefon, e-Mail oder Whatsapp eingereicht werden.

Rückmeldungen erfolgen in der Regel wöchentlich nach der Teamsitzung der hauptamtlich Tätigen in den Einrichtungen. In der Teamsitzung wird ein verbindlicher Themenpunkt Beschwerden aufgelistet um ihnen Raum zu geben.

Über den oben benannten 1. Beschwerdeweg wird im Infokasten am Eingang der Einrichtung mit Foto der Kontaktpersonen sowie den Kontaktdaten informiert. Ebenso werden die Beschwerdewege auf der Homepage der Einrichtungen zu finden sein. Gekennzeichnet werden die Beschwerdewege durch ein HILFE! Piktogramm. Ebenso werden die Beschwerdemöglichkeiten den Besucher\*innen immer wieder nahegebracht.

**2.** Beschwerden können ebenso schriftlich in den Kummerkästen der Einrichtungen geworfen werden. Dieser befindet sich im Offenen Bereich oder im Eingangsbereich der Einrichtung. Auf dem Kasten befindet sich die Leerungszeit und der Leerungstag. Ferner befinden sich am Kasten ein Stift und neben dem Kasten Blätter zum Beschreiben. Ebenso ist der Kummerkasten mit einem Hilfe! Piktogramm bestückt.

### **Beschwerdewege für alle Personengruppen die für die HOT Porz gGmbH tätig sind**

Beschwerden können sowohl persönlich, schriftlich, per e-Mail oder telefonisch bei folgenden Personen eingereicht werden:

Funktion	Name	Kontaktdaten
Leitung Inklusive OT Ohmstraße	Bianca Rilinger	Ohmstraße 83 51145 Köln bianca.rilinger @ot-ohm-strasse.de 02203-291261 0177 8534261
Leitung OT Arche Nova	Till Cremerius	Theodor-Heuss-Str. 9A 51149 Köln till.cremerius @ot-arche-nova.de 02203-1010287

Geschäftsleitung der HOT Porz gGmbH	Ralf Werheid	Lütticher Str. 34 51149 Köln ralf.werheid @hdotp.de 02203-1836464
Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH	Bianca Rilinger	Ohmstraße 83 51145 Köln bianca.rilinger @ot-ohm-strasse.de 02203-291261 0177 8534261
Vorstand des Haus der Offenen Tür Porz e.V. 1. Vorsitzender	Pf. Berthold Wolff	
Präventions/ Interventionsstelle des Erzbistums Köln  (ausschließlich für den Fall der sexuellen Gewalt oder sexueller Grenzverletzung)	Hildegard Arz  Dr. Emil Naumann  Hans-Jürgen Dohmen	01520 1642 234  01520 1642 394  01520 1642 126

## 11. Erweitertes Führungszeugnis

In § 5 Abs. 1 der Präventionsordnung wird bestimmt, dass sich Rechtsträger von Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der erlassenen Ausführungsbestimmungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen müssen. Hinsichtlich der ehrenamtlich tätigen Personen ist nach Punkt II. Ziffer 2 der Ausführungsbestimmungen je nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen abzuwä-

gen, ob eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich ist.

Die HOT Porz gGmbH ist als Träger der Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII sowie nach § 72a SGBVIII dazu verpflichtet in diesem Zusammenhang bei der Einstellung von Personal sowie abschließend in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 BZRG von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen zu lassen. Dies schall ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches) rechtskräftig verurteilt worden sind.

## **12. Schweigepflichtserklärung**

Ich bin heute vom Geschäftsführer der HOT Porz gGmbH umfassend darüber belehrt worden, dass ich nach §203 Strafgesetzbuch (StGB) der Schweigepflicht unterliege. Der Gesetzestext ist mir bekannt gegeben und erklärt worden.

Ich bin zur Verschwiegenheit verpflichtet über alle Vorgänge in der Praxis. Diese Verpflichtung gilt gegenüber allen Personen, die nicht in der HOT Porz gGmbH beschäftigt sind, auch gegenüber den Angehörigen von Klienten und meinen Familienangehörigen.

Es ist mir bekannt, dass die Schweigepflicht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses uneingeschränkt und zeitlich unbefristet fortbesteht.

Ich bin darüber belehrt worden, dass ein Bruch der Schweigepflicht ein Grund zur fristlosen Kündigung und Anlass für ein Strafverfahren sein kann. Ich verpflichte mich, mich entsprechend der Belehrung zu verhalten. Ausdrücklich erkläre ich, dass ich die Belehrung verstanden und keine weiteren Fragen habe.

§ 203 Strafgesetzbuch (StGB) Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs

- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Bachelor of Arts, staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen als Erzieher oder Dipl. Heilpädagogen; Erziehungshelfer oder sonstigen in der offenen Kinder Jugendarbeit tätigen Person

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein

zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

- für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,

anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist.<sup>2</sup> Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekannt gegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt

(3) <sup>(1)</sup> Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen.

<sup>(2)</sup> Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken

.

(4) <sup>(1)</sup> Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist.

<sup>2</sup>Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat,

dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,

2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder

3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5)

Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6)

Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

Stand: 11/2017

---

**Ort, Datum**

**Unterschrift**

## **13. Adressen Beratungsstellen**

### **Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst der Stadt Köln**

Willy-Brandt-Platz 3, 50679 Köln

Zielgruppen: [Fachkräfte](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

### **Zartbitter Köln e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen**

Sachsenring 2, 50677 Köln

Zielgruppen: [Mädchen, Jungen, Weibliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Männliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Übergriffige Kinder / Jugendliche](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

### **Beratungsstelle Punktum!**

Clevischer Ring 39, 51063 Köln

Zielgruppen: [Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Übergriffige Kinder / Jugendliche](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

### **Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen Köln**

Steinberger Str. 1, 50733 Köln

Zielgruppen: [Frauen, Weibliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

**Anlauf- und Beratungsstelle gegen sex. Missbrauch, Misshandlung und Vernachlässigung an Kindern und Jugendlichen**

Bonner Str. 104a, 53757 Sankt Augustin

Zielgruppen: [Mädchen, Jungen, Weibliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Männliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

**Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Wilhelmstr. 27, 53111 Bonn

Zielgruppen: [Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Transgender, Weibliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Männliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Übergriffige Kinder / Jugendliche, Junge Frauen bis 27 Jahre, Junge Männer bis 27 Jahre, Weibliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre, Männliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Männliche Flüchtlinge ab 18 Jahre, Menschen mit Behinderung](#)

Bereich: [Fachberatungsstellen](#)

**Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt e.V.**

Damaschkestraße 53, 51373 Leverkusen

Zielgruppen: [Mädchen, Frauen, Weibliche Jugendliche \(14-18 Jahre\), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Weibliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre, Menschen mit Behinderung](#)

**Kinderschutz-Zentrum Köln**

Bonner Str. 151, 50968 Köln

Zielgruppen: [Mädchen, Jungen, Frauen, Männer](#)

Bereich: [Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot](#)

**Lobby für Mädchen, Mädchenhaus Köln e.V., Mädchenberatung rechtsrheinisch**

Buchheimer Straße 56, 51063 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Frauen

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

**pro familia**

Kirchstr.12, 53840 Troisdorf

Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre), Männliche Jugendliche (14-18 Jahre)

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

**Frauenzentrum Troisdorf e.V.**

Hospitalstr. 2, 53840 Troisdorf

Zielgruppen: Mädchen, Frauen, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Junge Frauen bis 27 Jahre, Weibliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre, Menschen mit Behinderung

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

**Gewaltschutzzentrum**

Mauritiussteinweg 77-79, 50676 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre), Männliche Jugendliche (14-18 Jahre), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Übergriffige Kinder / Jugendliche

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

**Frauenberatungsstelle Bergisch Gladbach**

Hauptstraße 155, 51465 Bergisch Gladbach

Zielgruppen: Frauen, Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Weibliche

## Flüchtlinge ab 18 Jahre

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Mädchenberatung Bergisch Gladbach**

Hauptstr. 155, 51465 Bergisch Gladbach

Zielgruppen: Mädchen, Frauen, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Junge Frauen bis 27 Jahre, Weibliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Frauenberatungszentrum Köln e.V.**

Friesenplatz 9, 50672 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre), Männliche Jugendliche (14-18 Jahre), Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte, Übergriffige Kinder / Jugendliche

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Lobby für Mädchen, Mädchenhaus Köln e.V., Mädchenberatung linksrheinisch**

Fridolinstr. 14, 50823 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Frauen, Weibliche Jugendliche (14-18 Jahre)

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Frauenberatungsstelle FrauenLeben e.V.**

Venloer Str. 405-407, 50825 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Frauen

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **TUBF Frauenberatung Bonn**

Dorotheenstr. 1-3, 53117 Bonn

Zielgruppen: Frauen, Transgender, Angehörige / Bezugspersonen, Fachkräfte,  
junge Frauen bis 27 , weibliche Flüchtlinge ab 18 Jahre, Menschen mit Behinde-  
rung

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Beratungsstelle des DKSB e.V. - Ortsverband Leverkusen**

Bracknellstraße 32, 51379 Leverkusen

Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Weibliche Flüchtlinge bis 18  
Jahre, Männliche Flüchtlinge bis 18 Jahre

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen mit spezialisiertem Angebot

### **Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder**

Rathausstr. 8, 51143 Köln

Zielgruppen: Mädchen, Jungen, Frauen, Männer, Weibliche Jugendliche (14-18  
Jahre), Männliche Jugendliche (14-18 Jahre), Angehörige / Bezugspersonen,  
Fachkräfte, Weibliche Flüchtlinge bis 18 Jahre, Männliche Flüchtlinge bis 18  
Jahre

Bereich: Allgemeine Beratungsstellen