

OT Arche Nova



Schutzkonzept der OT Arche Nova
stand April 2025

Schutzkonzept der OT Arche Nova

Vorwort

1. Leitbild der HOT Porz gGmbH

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
- 3.4. Social Media

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 Mitarbeitenden gegenüber einer Besuchenden Person (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

11. Erweitertes Führungszeugnis

12. Schweigepflichtserklärung

13. Adressen möglicher Beratungsstellen

Vorwort

Mein Dank gilt den Mitarbeiter*innen der beiden Jugendeinrichtungen Inklusive OT Ohmstraße und OT Arche Nova, sowie den Präventionsbeauftragten die sich als Präventionsfachkräfte dem Thema besonders verpflichtet gefühlt haben, für ihre hervorragende Arbeit und ihr großes Engagement bei der Einführung und regelmäßigen Überarbeitung der Schutzkonzepte in unseren Einrichtungen. Ein solch umfangreiches Konzept welches durchdringend in die alltägliche Arbeit eingreift zu erstellen, fordert von allen Beteiligten absolute Disziplin und ein außerordentliches Engagement.

Die Prävention vor sexualisierter Gewalt ist seit vielen Jahren ein integrierter Bestandteil unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie hilfebedürftigen Erwachsenen in der HOT Porz gGmbH.

Das institutionelle Schutzkonzept beschreibt systematisch die Bemühungen des Trägers, die verschiedenen Maßnahmen, hinsichtlich eines gelingenden Schutzes von Kindern, Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen, in Beziehung zueinander zu bringen und diese zu einem verbindlichen Handeln zusammenzufügen und festzuschreiben.

Vor diesem Hintergrund soll dieses Schutzkonzept helfen, ein größtmögliches Maß an Sensibilität und Achtsamkeit für die Wahrung der Grundbedürfnisse und Grundrechte von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen zu entwickeln und eine „Kultur der Achtsamkeit“ auf- und auszubauen.

Ralf Werheid
Geschäftsführer

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 Anwält*innen 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*innen als eigenständige und selbstverantwortliche Partner*innen, unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Behinderung und ethnischer, 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 bestehenden 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 Bedürfnisse von

Kindern, Jugendlichen mit Behinderungen jederzeit mit einbezogen.

Die Mitarbeiter*innen 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 praktischen und 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
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Werten und Phänomenen, Integration in die Gesellschaft mit der Bestrebung einer inklusiven Gesellschaft
- Partizipation an der Gesellschaft/Stadt, Gestaltung des Lebensraumes
- Unterstützung bei geschlechtsspezifischer und gendersensibler Sozialisation
- Initiierung eines interkulturellen Dialoges
- Vermittlung eines offenen Glaubensbildes
- Handeln durch ein partner*innenschaftlich demokratisches Leitbild im Team
- Partizipation und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen
- Bedarfsgerechte sowie Alters- und entwicklungsgerechte Angebote initiieren

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 sexualisierter Gewalt 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. Ebenso werden die Kinder und Jugendlichen der Einrichtung sowie die Präventionsfachkräfte am Prozess der Risikoanalyse beteiligt.

3.1. Zielgruppe

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Bereiche und Aspekte einer potenziellen Gefährdung der 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 Mitarbeiter*innen der HOT Porz gGmbH in den Räumlichkeiten der OT Arche Nova durchgeführt wird. Die Besucherschaft lässt sich in unterschiedliche Zielgruppen einteilen, die zu unterschiedlichen Zeiten, und teilweise zur gleichen Zeit auf die Einrichtung zugreifen. Die in der Übermittagsbetreuung angemeldeten Kinder im Alter von 6 bis 10 Jahren sind zwischen 11.30 Uhr und 16 Uhr im Haus. Die Kinder und Jugendlichen zwischen 10 und 18 Jahren, welche bei der ISBA angemeldet sind,

sind ebenfalls zwischen 11.30 Uhr und 16 Uhr im Haus. Es steht diesen Zielgruppen jedoch frei, das Haus bis 17.15 Uhr zu besuchen.

Die Besucher*innen des offenen Kinderbetriebes zwischen 6 und 12 Jahren besuchen das Haus von 14 Uhr bis 17.15 Uhr.

Von 17.30 Uhr bis 21 Uhr ist die OT Arche Nova für Jugendliche ab 12 Jahren geöffnet.

Die Familien, die an die Beratung sowie das Familiencafé angebunden sind, werden durch die Mitarbeiter*innen ab acht Uhr betreut und begleitet. Eine zusätzliche Zielgruppe stellen Schüler*innen zwischen 12 und 18 Jahren dar, die ein Praktikum in der Einrichtung absolvieren.

Risikofaktoren können sein:

- unangemessene Nähe zwischen den Besucher*innen der unterschiedlichen Altersgruppen
- unangemessene Nähe zwischen Praktikant*innen und Besucher*innen
- unangemessen Verantwortungsübernahme für jüngere Besucher*innen (besonders im familiären Kontext) oder Besucher*innen mit Behinderungen
- intransparente Kommunikation unter den Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind
- keine permanente Aufsicht der Besucher*innen durch unbeobachtete Momente
- Kontaktaufnahme zwischen Familien und Besucher*innen der Einrichtung

Offene Arbeit

In der Regel befinden sich zwei hauptamtliche Mitarbeiter*innen plus Honorarkräfte, Ehrenamtler*innen 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 für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren, sowie 40 bis 50 Besucher*innen den Jugendbetrieb ab 12 Jahren 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
- Überforderungssituationen von Ehrenamtler*innen und Praktikant*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, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen durch unterschiedliche Wochenarbeitsstunden
- mangelnde Kommunikation und unzureichender Informationsfluss unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen durch unterschiedliche Wahrnehmung, Wissen und Gefährdungseinschätzung
- situativ befinden sich unter Umständen Besucher*innen nur mit eine*r Mitarbeiter*in, Ehrenamtler*in oder Praktikant*in in einem Raum
- intransparente Kommunikation unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind
- eventuelle kulturell geprägte Rollenverständnisse von Mann und Frau
- unangemessene Verantwortungsübernahme von älteren Besucher*innen oder Praktikant*innen für jüngere Besucher*innen (besonders im familiären Kontext) oder Besucher*innen mit Behinderungen, sowie Machtausübung über diese

Gruppenangebote

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

Räumlichkeiten der OT Arche Nova stattfinden, müssen immer von mindestens zwei Mitarbeiter*innen begleitet werden, wobei mindestens eine/einer der Mitarbeiter*innen über eine pädagogische Ausbildung oder ein pädagogisches Studium verfügen muss, oder durch ihre/seine Position in der Einrichtung gleichgestellt ist.

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 unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind
- unangemessene Verantwortungsübernahme von älteren Besucher*innen und Praktikant*innen 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, von denen mindestens eine Betreuungsperson eine pädagogische Ausbildung oder ein pädagogisches Studium vorweisen muss, oder durch ihre Position in der Einrichtung gleichgestellt ist. 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, muss der Betreuungsschlüssel je nach Anzahl an Besucher*innen mit Behinderungen angepasst werden. Ausflüge finden ausschließlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder durch die Einrichtung angemieteter Beförderungsmittel statt.

Risikofaktoren können sein:

- Überforderungssituationen bei den Wegen zu Ausflugszielen (Straßenverkehr, große Gruppe)
- wenig Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*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, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen mit einer Gruppe oder einzelnen Besucher*innen
intransparente Kommunikation unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind

Ferienfreizeiten/ Übernachtungen

Übernachtungssituationen müssen geschlechtsspezifisch und genderspezifisch wahrgenommen werden sowohl im Bezug zu Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen als auch unter den Teilnehmer*innen. Gendergemischte Konstellationen sind denkbar, wenn die Teamstruktur dies hergibt.

Risikofaktoren können sein:

- Überforderungssituationen bei den Wegen zu Ausflugszielen (Straßenverkehr, große Gruppe)

- wenig Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*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, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen mit einer Gruppe oder einzelnen Besucher*innen
- intransparente Kommunikation unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind
- mangelnde Intimsphäre von Besucher*innen
- mangelnde Intimsphäre von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen

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 und um gegebenenfalls Besucher*innen mit Unterstützungsbedarf Rechnung zu tragen. 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 Sammelkabine)
- Besucher*innen sind unter Umständen mit der Nacktheit der Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen konfrontiert
- Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen sind

- unter Umständen mit der Nacktheit der Besucher*innen konfrontiert
- mangelnde Intimsphäre von Besucher*innen
- mangelnde Intimsphäre der Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen
- Überforderungssituation von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher*innen
- Überforderungssituationen in Pflegesituationen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen mit einer Gruppe oder einzelnen Besucher*innen
- keine Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen in diesen Settings
- intransparente Kommunikation unter den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind

Kooperationspartner*innen /Fremdnutzer*innen/ Sozialständler*innen

Neben den Besucher*innen befinden sich regelmäßig weitere Personen wie Kooperationspartner*innen, Sozialständler*innen und Fremdnutzer*innen in den Räumlichkeiten der OT Arche Nova.

Risikofaktoren können sein:

- Annäherung oder Kontaktaufnahme zu den Besucher*innen der OT Arche Nova
- Besucher*innen fühlen sich gestört oder unsicher durch die Anwesenheit von Sozialständler*innen
- Besucher*innen richten sich mit Fragen und Anliegen an diese fremden Personengruppen
- Beaufsichtigungslücken
- intransparente Kommunikation zwischen nicht zum Einrichtungsteam gehörenden Personen die sich im Haus und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind

- nicht zum Einrichtungsteam gehörende Personen haben in der Regel keine pädagogische Ausbildung oder ein pädagogisches Studium und können dadurch gewisse Situationen nicht adäquat einschätzen

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
- familiäre Konflikte werden in der Einrichtung ausgetragen
Konflikte mit anderen Familien, deren Kinder und Jugendliche Besucher*innen der OT Arche Nova sind, werden in der Einrichtung ausgetragen
- Besucher*innen richten sich mit Fragen und Anliegen an diese fremden Personengruppen
- intransparente Kommunikation unter den Nutzer*innen des Beratungsprojektes
und Besucher*innen durch die Nutzung von Sprachen die nicht allen Personen zugänglich sind
- unangemessene Verantwortungsübernahme von Nutzer*innen des Beratungsprojektes für Besucher*innen (besonders im familiären Kontext) oder Besucher*innen mit Behinderungen, sowie Machtausübung über diese
- Kontaktaufnahme der Familie von Besucher*innen als Kontrollinstanz
- Kontaktaufnahme von Personen gegenüber den Besucher*innen die nicht zu deren Familie gehören

3.2. Gebäude und Außengelände

Das große Gebäude der OT Arche Nova mit zahlreichen Räumen verteilt auf

Erdgeschoss, Kellergeschoss und Obergeschoss sowie einem Außengelände, welches um das Haus herum verläuft, kann nicht kontinuierlich beaufsichtigt und eingesehen werden.

Im Außenbereich befinden sich seit 2025 vier Kameras, um Vandalismus vorzubeugen. Außerdem befinden sich im Gebäude zwei Treppenhäuser, wobei in der Regel nur ein Treppenhaus genutzt wird.

Hinzu kommt auf jeder Etage eine Schleuse, hinter der sich ein Aufzug befindet, mit Türe zum Flur. Diese Türe ist immer abgeschlossen, wenn der Aufzug nicht in Benutzung ist. Es gibt immer wieder Zeiträume in denen Räume oder Teile des Außenbereichs nicht beaufsichtigt sind.

Die Toiletten im Erdgeschoß sind durch eine Türe zum Flur abgetrennt. Es gibt einen Toilettenraum 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 Toilettenraum für 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
- die Nutzung des Aufzuges von Mitarbeiter*innen zusammen mit
- Besucher*innen
- Räume werden geschlossen und sind somit auch uneinsehbar
- es sind mehrere Besucher*innen gleichzeitig in den Toilettenräumen
- Mitarbeiter*innen, Ehrenamter*innen, Praktikant*innen können die Toilettenräume jederzeit betreten und nutzen diese auch unter Umständen
- es halten sich „fremde“ Personen auf dem Gelände auf
- Nutzung der Toiletten durch Besucher*innen, Fremdnutzer*innen, Mitarbeiter*innen
- Treppenhäuser sind oft unbeaufsichtigt

- Etagen insbesondere Obergeschoss und Kellerbereich sind oft unbeaufsichtigt
- unbeaufsichtigte Kontaktaufnahme durch Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen, Praktikant*innen, Sozialstünder*innen und Fremdnutzer*innen zu den Besucher*innen möglich
- unbeaufsichtigte Kontaktaufnahme zwischen Besucher*innen unterschiedlicher Altersgruppen möglich

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., die immer durch Aushänge, Flyer und Anmeldungen an die Besucher*innen kommuniziert werden.

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, E-Mails sowie drei WhatsAppgruppen. Eine WhatsAppgruppe ist für alle Mitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen der OT Arche Nova, die zweite Gruppe richtet sich nur an hauptamtliche Mitarbeiter*innen der OT Arche Nova und die dritte Gruppe ist eine einrichtungsübergreifende WhatsAppgruppe für alle Mitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen der HOT Porz gGmbH.

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:

- Mitarbeiter*innenfluktuation kann zu fehlenden Informationen über Regelungen führen
- Mitarbeiter*innenfluktuation kann zur Weitergabe von internen Informationen führen, wenn Kontakte zu ehemaligen Mitarbeiter*innen bestehen
- WhatsApp Gruppen können die Professionalität des Teams herabsetzen
- Mitarbeiter*innen, das Zusammenarbeiten, bilden Freundschaften
- es entstehen Koalitionen im Team
- schriftlich festgehaltene Regeln werden für selbstverständlich wahrgenommen und nicht hinterfragt oder kontrolliert
- Minimalbesetzung oder Unterbesetzung der Mitarbeiter*innen durch Urlaube und Krankheiten können zu Überforderung führen und es kann zu unüberlegten, impulsiven Entscheidungen kommen
- Minimalbesetzung oder Unterbesetzung der Mitarbeiter*innen durch Urlaube und Krankheiten können zu fehlender gegenseitiger Kontrolle und fehlender Kommunikationsweitergabe führen
- Minimalbesetzung oder Unterbesetzung der Mitarbeiter*innen durch Urlaube und Krankheiten können situativ dazu führen, dass sich unter Umständen Besucher*innen nur mit eine*r Mitarbeiter*in in einem Raum befinden
- Minimalbesetzung oder Unterbesetzung der Mitarbeiter*innen durch Urlaube und Krankheiten können dazu führen, dass Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen in Situationen geraten, die sie pädagogisch nicht adäquat einschätzen können

Führungsstrukturen

Die OT Arche Nova hat eine Leitung, ihr Führungsstil ist demokratisch, partnerschaftlich und am Reifegrad der Mitarbeiter*innen orientiert. Es finden regelmäßige wöchentliche Teamsitzungen mit allen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Projektmitarbeiter*innen mit mehr als 19,5 Wochenstunden statt, bei denen gemeinschaftlich Entscheidungen ggf. mit der Geschäftsführung getroffen werden.

Allen anderen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen werden die Teamprotokolle über die Einrichtungs-WhatsApp Gruppe zur Verfügung gestellt. Die Leitung der OT Arche Nova steht in reger Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen und zieht sie beratend hinzu. Ihr obliegt die Entscheidungshoheit, die in schwierigen, komplexen Situationen immer mit der Geschäftsführung abzustimmen ist. Diese Entscheidungsstrukturen sind allen Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen, Besucher*innen und Kooperationspartner*innen bekannt.

Risikofaktoren können sein:

- Nutzung der „Machtposition“, um eigene Belange durchzusetzen
- Freundschaften im Team als Risiko im Hinblick auf mangelnde Kontrolle des pädagogischen Handelns
- informelle Einflussnahme von Mitarbeiter*innen und ehemaligen Mitarbeiter*innen, die Entscheidungen der Leitung hinterfragen, unterlaufen und verlangsamen
- 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
- intransparente Kommunikation der Mitarbeiter*innen zur Leitung
- intransparente Kommunikation der Leitung in das Team
- intransparente Kommunikation der Leitung zur Geschäftsführung

3.4. Social Media

Durch die Pandemie ausgelöst durch den Virus COVID-19, hat sich die Offene Kinder- und Jugendarbeit der OT Arche Nova grundsätzlich verändert. Die vom Bund und

Land Nordrheinwestfalen bestimmte Kontaktsperre führte zur Schließung der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Um weiterhin mit den Besucher*innen in Kontakt zu treten und sie als stabile Beziehungspartner*innen in dieser Krise zu begleiten, erstellte die OT Arche Nova Accounts auf Instagram und Chaträume auf Skype. Hier konnten die Besucher*innen Kontakt aufnehmen und die Mitarbeiter*innen konnten die Besucher*innen über Onlineangebote informieren.

Auch nach der Coronapandemie, ist die medienpädagogische Arbeit aus dem Alltag der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht mehr wegzudenken. Täglich nutzen die Besucher*innen der OT Arche Nova ihre Mobilgeräte sowie iPads der Einrichtung, um Onlinegames zu spielen, Videos zu schauen oder sich über Social-Media-Kanäle mit anderen Kindern und Jugendlichen zu vernetzen. Außerdem gibt es ein Diensttelefon in der OT Arche Nova. Über dieses Diensttelefon werden die Besucher*innen der Einrichtung über Schließzeiten, Veranstaltungen und Angebote informiert.

Risikofaktoren können sein:

- Cybergrooming und schrittweise Grenzüberschreitung über Social Media
- Fotos, Videos und Kontaktdaten können über Social Media verbreitet werden ohne Erlaubnis der „Eigentümer*innen“
- fehlende Transparenz im Team beim Austausch von Daten mit den Besucher*innen
- fehlende Medienkompetenz der Besucher*innen führt zu Grenzüberschreitungen
- fehlende Medienkompetenz führt zu inadäquatem Umgang mit grenzüberschreitendem Video- und Fotomaterial
- fehlende Medienkompetenz der Mitarbeiter*innen führt zu Fehleinschätzung bei der Nutzung von Social Media und Onlinegames
- Kontaktaufnahme über Social Media außerhalb des dienstlichen Kontextes durch Mitarbeiter*innen bezogen auf Besucher*innen
- Kontaktaufnahme über Social Media außerhalb des dienstlichen Kontextes durch Besucher*innen bezogen auf Mitarbeiter*innen
- verschwimmende Grenzen in der Nähe- und Distanzregulation durch die

Kontaktaufnahme und Kommunikation auf Social Media

- private Einblicke in das Leben der Besucher*innen beeinflussen die pädagogische Arbeit der Mitarbeiter*innen
- private Einblicke in das Leben der Besucher*innen und deren Familie können durch die Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen als Machtinstrument genutzt werden
- Besucher*innen sowie deren Familien nehmen privat Kontakt über Social Media zu Mitarbeiter*innen der Einrichtung auf und erhalten private Einblicke in deren Leben

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

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen ist integraler Bestandteil des Leitbildes der OT Arche Nova sowie dessen Konzeptes. Beteiligung bedeutet für die OT Arche Nova, 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 sowie insbesondere die Risikoanalyse in der Einrichtung. Dies bedeutet für die Mitarbeiter*innen, 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 die Besucher*innenschaft der OT Arche Nova. Sie müssen sich stets an den Fähigkeiten der Besucher*innen orientieren und ggf. muss ein Unterstützungsangebot seitens der pädagogischen Mitarbeiter*innen erfolgen.

Um Kindern und Jugendlichen in allen Belangen Beteiligung zu ermöglichen, muss den Besucher*innen in der täglichen pädagogischen Arbeit verdeutlicht werden, dass sie sich aktiv an den Strukturen, Zielen und dem Leben der OT Arche Nova beteiligen können und müssen. Hierzu werden den Kindern und Jugendlichen die Beteiligungs- und Beschwerdewege über die „Kotzbox“ der OT Arche Nova vermittelt. Alle

Wünsche und Beschwerden der Besucher*innen werden in der wöchentlichen Teamsitzung der OT Arche Nova besprochen und die Entscheidungen in die Besucher*innenschaft entsprechend zurückgemeldet.

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, Informationsgespräche mit den Besucher*innen und ggf. mit ihren Eltern/Erziehungsberechtigten/Sorgeberechtigten.

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen erwachsenen Menschen mit und ohne Behinderungen 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 ihnen höchstmögliche Selbstbestimmung und die Auseinandersetzung mit ihrer Privatsphäre, welches als Ansatz der Prävention vor sexualisierter Gewalt von Bedeutung ist.

Mit Beteiligung von Kindern und Jugendlichen der Inklusiven OT Ohmstraße, wurde 2024 ein Kinderrechte-Workshop als Instrument zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in Kooperation mit der pastoralen Einheit Porz sowie den Präventionsfachkräften initiiert. Dieser Kinderrechteworkshop steht der OT Arche Nova jederzeit zur Verfügung, um mit den Kindern einzelne Workshopteile zu bearbeiten. Ziel ist es, die Kinder für ihre Rechte zu sensibilisieren, sie zu ermutigen und ihre Ausdrucksfähigkeit im Hinblick auf beobachtete oder eigene Grenzüberschreitungen zu stärken. Außerdem werden den Kindern während des

Workshops Anlaufstellen, Ansprechpartner*innen und Hilfetelefonnummern an die Hand gegeben, die sie im Falle einer Grenzüberschreitung neben den Möglichkeiten, die die OT Arche Nova bietet, nutzen können.

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

Im Eingangsbereich der OT Arche Nova befindet sich eine Mitarbeiter*innen-Tafel auf der sich alle zum Team gehörenden Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen mit Foto, Namen und Funktion wiederfinden. Somit können die Besucher*innen der OT Arche Nova und ihre Familien transparent erkennen, welche Personen zum Team der OT Arche Nova gehören, und mögliche Ansprechpersonen sind. Außerdem wird somit deutlich, welche Personen nicht zum Team gehören und somit deren Aufenthalt in der Einrichtung in Frage zu stellen ist.

Im Thekenbereich befindet sich immer mindestens ein*e Mitarbeiter*in, die/der eine Anwesenheitsliste der Besucher*innen führt und auf fremde Personen zugeht und ihr Anliegen erfragt. Sie/Er 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. Praktikant*innen und Sozialstünder*innen dürfen nie unbeaufsichtigt und unbegleitet in Kontakt mit den Besucher*innen und deren Familien treten.

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 dessen 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 im Übergabebuch oder bei Häufungen in einem Gefährdungsbeobachtungsprotokoll dokumentiert. Über Dokumentationen wird sofort die Leitung, die Präventionsfachkräfte sowie die Geschäftsführung informiert. Außerdem werden diese Dokumentationen in den wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen besprochen.

Die Regulation von Nähe und Distanz der Mitarbeiter*innen zu den Besucher*innen wird durch den Verhaltenskodex der HOT Porz gGmbH geregelt. Darüber hinaus finden regelmäßige Reflexionsgespräche mit den Mitarbeiter*innen und Teamsitzungen mit Fallbesprechungen statt. Außerdem sind die Präventionsbeauftragten der HOT Porz gGmbH während ihrer Dienstzeiten auf ihrem Diensttelefon für Mitarbeiter*innen, Familien und Besucher*innen der Einrichtungen der HOT Porz gGmbH erreichbar. Deren Kontaktdaten befinden sich ebenfalls auf den Mitarbeiter*innentafeln der Inklusiven OT Ohmstraße und 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/jeder Mitarbeiter*in, Honorarkraft, Projektmitarbeiter*in Ehrenamtler*in und Praktikant*in die länger als drei Monate in der Einrichtung lernt oder arbeitet ist verpflichtet der HOT Porz gGmbH 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



Schutzkonzepte | Handlungsleitfäden

Handungsleitfaden bei Vermutung oder Kenntnis über sexualisierte Gewalt **in der eigenen Institution**

Was tun ... bei der Vermutung der Täterschaft im eigenen institutionellen Umfeld?

Situation klären

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen.

Rücksprache mit Vertrauensperson, möglichst außerhalb des Teams, ggf. auch außerhalb der Einrichtung, z.B. Beratung bei externer Fachberatungsstelle.

Abstimmen des weiteren Vorgehens.

Verdacht bestätigt sich nicht!

Abbruch! Keine weiteren Handlungsschritte notwendig.



Verdacht erhärtet sich!

Beobachtung und bisher geführte Beratungsgespräche dokumentieren (Was? Wann? Wer? Wo?).

Falls bisher noch nicht erfolgt:

Information der Leitung und der Präventionsfachkraft der Einrichtung.

Weitere Handlungsschritte in Verantwortung des Trägers:

Bei akuter Gefährdung den Kontakt zwischen Betroffenen und vermutetem Täter/vermuteter Täterin unterbinden!

Hinzuziehen einer „insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ zur Gefährdungseinschätzung.

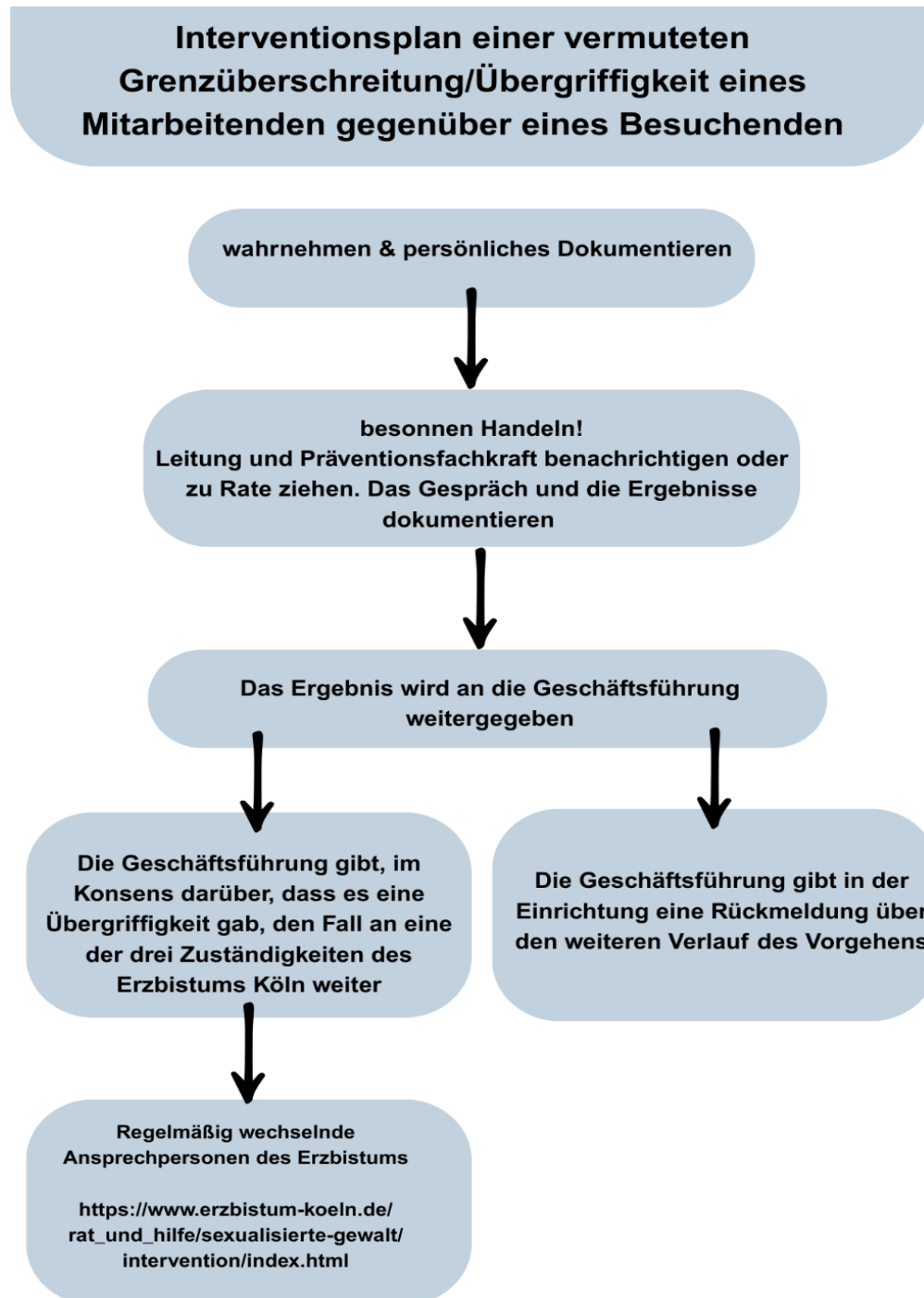
Information der Ansprechperson bzw. Missbrauchsbeauftragten des Bistums

Aufarbeitung (nach der Krisenintervention)

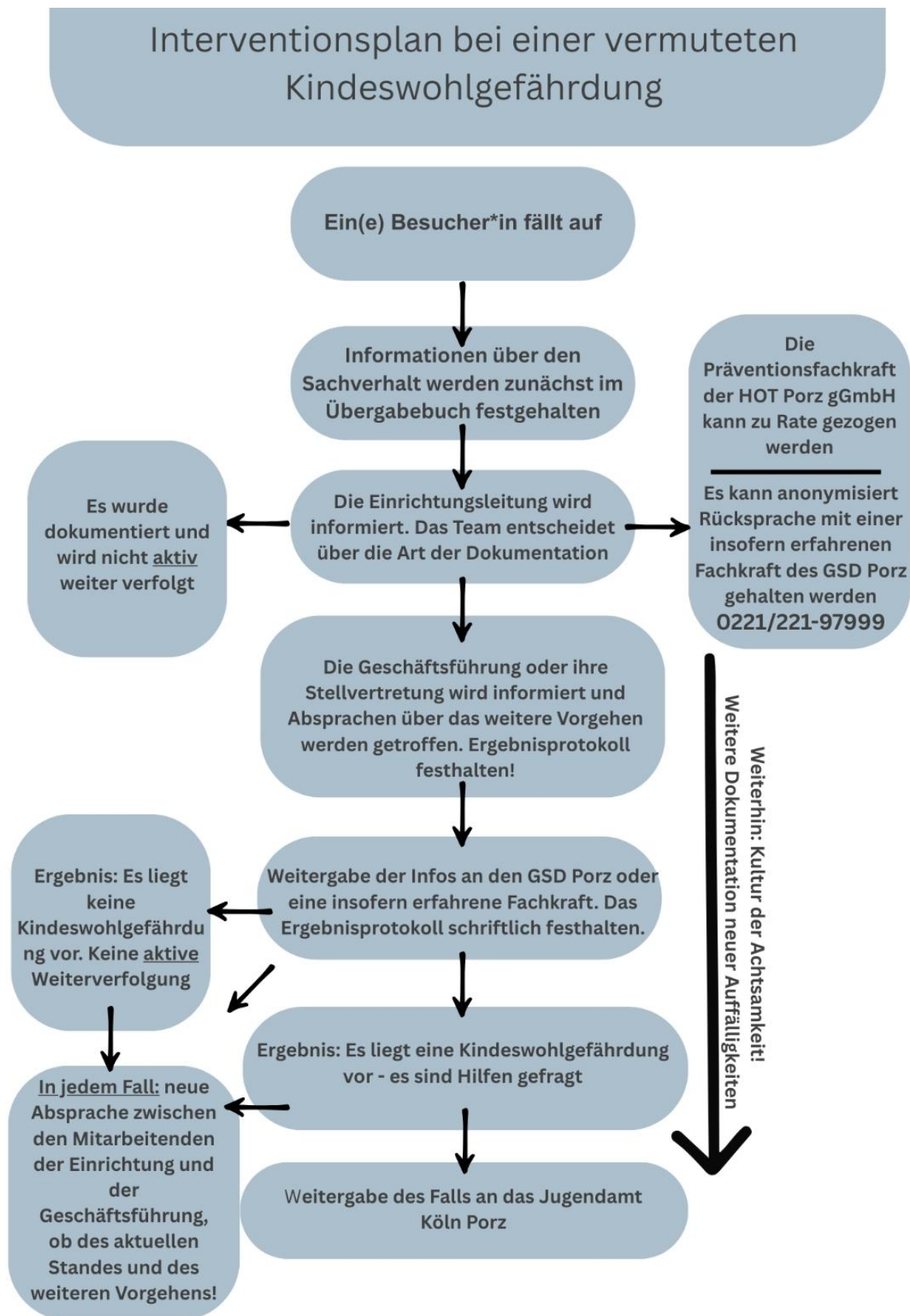
Klärung der weiteren einrichtungsinternen Schritte zur Aufarbeitung.

Sollte sich der Verdacht einer Täter*innenschaft innerhalb des Trägers herausstellen, sind die Missbrauchsbeauftragten des Erzbistums Köln umgehend zu kontaktieren.

6.2. Interventionsplan einer vermuteten Grenzüberschreitung/Übergriffigkeit eines Mitarbeitenden gegenüber eines Besuchenden (HOT Porz gGmbH)



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



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*innen der HOT Porz gGmbH verbindlich.

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, gewalttätiges und sexistisches Verhalten aktiv Stellung und greife ein. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der die Vermutung auf ein Fehlverhalten durch Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen nahelegt, teile ich dies unverzüglich der Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit. Die verbindlich einzuhaltenden Wege sowie Ansprechpersonen

bei meinem Träger finde ich im Schutzkonzept, das mir ausgehändigt wurde. Darin sind weitere Anlaufstellen genannt, an die ich mich bei Bedarf zusätzlich 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. Sorgeberechtigten zusammen. Bei Besonderheiten oder Veränderungen dokumentiere ich diese in den dafür vorgesehenen Übergabebüchern und Dokumentationsbögen.

Jedes Kind, jede*r Jugendliche*r und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen wird in seiner/ihrer Individualität und Selbstbestimmung wahrgenommen und anerkannt. Mein professioneller Umgang ist achtsam, wertschätzend, respektvoll und verlässlich – dabei achte 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 insbesondere Social Media. 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 WhatsApp, Tik Tok 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 Jugendliche*n und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen in seinem/ihrem individuellen Ausdruck ernst. Ich beobachte und höre sensibel zu, um im Dialog mit ihnen herauszufinden, für welche Themen sie sich interessieren 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 Kinder und Jugendlichen unabhängig von ihrem Geschlecht und Gender in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls. Die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen 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 über alle relevanten Situationen und nutze hierfür die mir bekannten dienstlichen Kommunikationswege. Ich unterstütze meine Kolleg*innen im Arbeitsalltag und in besonderen Belastungssituationen. Ich achte darauf, dass im Team ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander erfolgt. Dies bezieht sich auch auf den Umgang mit nicht ausgesprochenen informellen Werten und Handlungen, die den formulierten Regeln, Werten und Normen des Unternehmens entgegenstehen.

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. Ich bin darüber informiert, dass bei auftretenden Konflikten mit der Leitung oder der Geschäftsführung, diese verpflichtet

sind alle Beteiligten anzuhören und unparteiisch zu handeln. Auch hier liegt der Fokus auf Konfliktlösungsstrategien. Ist der Konflikt innerhalb des Systems nicht lösbar, ziehen die Leitung und die Geschäftsführung eine unparteiische Mediation hinzu.

Ich verpflichte mich, private Verbindungen jeglicher Art von meinem dienstlichen Kontext zu trennen. Dabei ist mir stets bewusst, dass aus dem Unternehmen der HOT Porz gGmbH ausgeschiedene Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen keine Informationen aus dem System erhalten dürfen. Hierzu habe ich ebenfalls eine Schweigepflichtserklärung unterzeichnet.

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. professionellen 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 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit erhalten neben Informationen zur Einrichtung, den Konditionen, des Sozialraums, der Besucher*innenschaft, 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 in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie.

- Es erfolgt ein *persönliches Einstellungsgespräch* mit der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH sowie der Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit der HOT Porz gGmbH. 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 Schulungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, der Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung und Einhaltung des Verhaltenskodex sowie der Selbstauskunftserklärung, 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. Den Bewerber*innen 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 der Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit *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 werden die Bewerber*innen 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*innen.
- Die Leitung hält ein *Reflexionsgespräch zur Hospitation* mit der Geschäftsführung. Gemeinsam wird die Entscheidung zur Eignung der Bewerber*innen getroffen.

8.2. Professionelle Arbeitsstrukturen und Personalentwicklung

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

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 Leitziele 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 Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie den hauptamtlich tätigen Mitarbeiter*innen der Einrichtungen statt. Die Methoden der Gesprächsführung sowie ein Teil der Inhalte orientieren sich am Reifegrad der Mitarbeiter*innen. Es wird ein von beiden Parteien unterschriebenes Protokoll erstellt, welches der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt und in der Personalakte hinterlegt wird. 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
- Professioneller Umgang zu Eltern/Erziehungsberechtigten/Sorgeberechtigten von Besucher*innen
- bedürfnisorientiertes und konsequentes Handeln
- Krisenmanagement
- Erkennen und Lenken von gruppendynamischen Prozessen
- wertschätzende Grundhaltung/respektvoller Umgang mit den Besucher*innen
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
- Arbeitszufriedenheit
- Zukunftsvisionen bei der HOT Porz gGmbH

- gegebenenfalls erfolgt ein Kritikgespräch

Einrichtungsübergreifende Großteamsitzung

Zweimal im Jahr findet ein einrichtungsübergreifendes Großteam zwischen allen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, Honorarmitarbeiter*innen, Projektmitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen (nicht verpflichtend) der Inklusiven OT Ohmstraße sowie der OT Arche Nova statt. Moderiert wird dieses Großteam von der Leitung oder der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH. Bearbeitet werden einrichtungsübergreifende Themen wie die Ferien, gemeinsame Aktionen und Weiteres. 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 jeweiligen Einrichtung 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. Hierbei ist das Thema Beschwerden als fester Tagesordnungspunkt verankert.

Honorarteamsitzungen

Alle 10 bis 12 Wochen findet eine Honorarteamsitzung für alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, Honorarmitarbeiter*innen, Projektmitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen (nicht verpflichtend) einrichtungsspezifisch statt. Geleitet wird diese Teamsitzung durch die Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit der HOT Porz gGmbH. Dieses Team dient dem Austausch sowie der kollegialen Beratung bei Fällen und als Qualitätsmerkmal der professionellen Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Supervision und Coaching

Supervision und Coaching ist keine regelmäßige Methode der Personalentwicklung bei der HOT Porz gGmbH. Bei Bedarf der hauptamtlichen Teams an Supervision oder Coaching durch unabhängige Mediator*innen, 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 der Leitung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und Honorarmitarbeiter*innen sowie Projektmitarbeiter*innen der Einrichtungen statt. Diese Gespräche werden protokolliert und von den teilnehmenden Personen unterschrieben. In diesem Gespräch werden 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 der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der

Einrichtungen. 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 sollten alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen eine Fortbildung pro Jahr besuchen. Die HOT Porz gGmbH übernimmt oder beteiligt sich an den Kosten der Fortbildungen. Darüber hinaus gibt es immer mal wieder Inhousefortbildungen nach thematischem Wunsch und Spezialisierung der Fachkräfte. 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 Präventionsschulung vor sexualisierter Gewalt für alle neuen Mitarbeiter*innen, Langzeitpraktikant*innen und Ehrenamtler*innen an. Ebenso findet alle 5 Jahre eine Präventionsnachsulung aller Mitarbeiter*innen, Langzeitpraktikant*innen und Ehrenamtler*innen statt. Diese Termine werden zu Beginn des Jahres durch die Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH bekanntgegeben.

Hinzu kommt die Fokussierung von digitalen Lebenswelten als großer Schwerpunkt im Bereich der Aus- und Fortbildung von Mitarbeiter*innen der unterschiedlichen Bereiche. Mit weiterhin ansteigender Digitalisierung auch im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, müssen die Mitarbeiter*innen über Gefährdungsräume im Internet informiert sein, um diese in ihrer pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen an die Schutzbefohlenen weitergeben zu können.

10. Beratungs- und Beschwerdewege

Im Rahmen des Schutzkonzeptes hat die HOT Porz gGmbH Beratungs- und Beschwerdewege für unterschiedliche Personengruppen installiert und Zuständigkeiten zugeschrieben. Hierzu zählen zum einen interne Beratungs- und Beschwerdewege sowie zum anderen externe Beratungsangebote.

10.1. Interne Beratungswege

Beratung

Die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der HOT Porz gGmbH stehen den Besucher*innen und deren Familien grundsätzlich für Beratungsangebote zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen reagieren situationsbedingt auf Bedarfe und Anfragen. In der Regel werden für komplexere Fragestellungen Termine vergeben.

Präventionssprechstunde der HOT Porz gGmbH

In beiden Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit der HOT Porz gGmbH sind die Kontaktdaten der Präventionsfachkräfte für alle Mitarbeiter*innen und Besucher*innen frei zugänglich im Schaukasten hinterlegt. Die Präventionsfachkräfte können jederzeit kontaktiert werden und treffen individuelle Terminabsprachen bei Anfragen.

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	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 verankert, 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 Kummerkasten der Einrichtungen geworfen werden. Dieser befindet sich im Offenen Bereich der Einrichtung 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 Offene Kinder- und Jugendarbeit HOT Porz gGmbH	Bianca Rilinger	Bianca.rilinger@hdotp.de 0176 61502762
Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH	Ralf Werheid	Lütticher Str. 34 51149 Köln ralf.werheid @hdotp.de 0163 1632899
Präventionsteam der HOT Porz gGmbH	Melanie Leusch Bianca Rilinger s.o.	Ohmstraße 83 51145 Köln Melanie.leusch@ot-ohmstrasse.de 02203-291261
Vorstand des Haus der Offenen Tür Porz e.V. 1. Vorsitzender	Pf. Berthold Wolff	berthold.wolff@ erzbistum-koeln.de
Präventions/ Interventionsstelle des Erzbistums Köln (ausschließlich für den Fall der sexuellen Gewalt oder sexueller Grenzverletzung)	Regelmäßig wechselnd	https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/intervention/index.html

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 abzuwägen, 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 SGB VIII 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.

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. Dies gilt insbesondere auch für aus dem Unternehmen ausgeschiedene ehemalige Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen und Praktikant*innen sowie 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.

Köln, den

Unterschrift Mitarbeiter*in

§ 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

BA Soziale Arbeit, BA Heilpädagog*in, BA Sozialpädagog*in, Erzieher*in, Heilerziehungspfleger*in oder sonstigen in der Offenen Kinder Jugendarbeit tätigen Person

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(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 bekanntgeworden ist. 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 bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(3) 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. 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) 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 Datenschutzbeauftragter bekannt geworden ist. 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 4 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.

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

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

Frauzentrum 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 Behinderung

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