QUÄKER NACHBARSCHAFTSHEIM
NORBERT-BURGER-BÜRGERZENTRUM

Institutionelles Schutzkonzept
zur Prävention von Gewalt für alle Arbeitsbereiche

Ambulante Hilfen zur Erziehung

Arbeit mit Senioren

Brückenprojekt für unbegleitete, minderjährige Ausländer

Kindertagesstätten

Offene Tür für Kinder und Jugendliche

sowie Haustechnik und Verwaltung

Stand 06/2025

Inhaltsverzeichnis

Institutionelles Schutzkonzept 1

Präambel 2

1 Personalauswahl und -entwicklung 3

1.1 Die persönliche Eignung.. 3

1.2 Rechtliche Voraussetzungen 4

1.2.1 Erweitertes Führungszeugnis 4

1.2.2 Strukturierte Einarbeitung in Hinsicht auf das Schutzkonzept 5

1.2.3 Externe Beschäftigte 5

1.2.4 Selbstauskunftserklärung 5

1.3 Fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden *7*

1.3.1 Regelmäßige Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen *7*

1.3.2 Format für Austausch und Fallbesprechung innerhalb der Teams *7*

1.3.3 Feedback- und Entwicklungsgespräche 7

1.4 Supervision 8

2 Ausgestaltung der pädagogischen Arbeit in Bezug auf Prävention zu Gewalt und Machtmissbrauch 8

2.1 Nähe und Distanz 8

2.2 Präventive und partizipative Arbeit 8

3 Verhaltenskodizes 9

3.1 Offene Tür für Kinder und Jugendliche 9

3.2 Kindertagesstätten 11

3.2.1 Grundsätzliches 11

3.2.2 Position der Kindertagesstätte und der Mitarbeitenden 12

3.2.3 Haltung der Mitarbeitenden 12

3.2.4 Handeln bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe / bei sexuellen Übergriffen 13

3.2.5 Verhaltensregeln in der täglichen Arbeit 14

3.3 Ambulante Hilfen zur Erziehung 16

3.4 Treff der Generationen und SeniorenNetzwerke 18

3.5 Brückenprojekt 20

4 Räumliches Schutzkonzept 22

4.1 Bauliche und sozialräumliche Situation im und um das QNBH 22

4.2 Räumliches Schutzkonzept für das Brückenprojekt 23

5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen 24

6 Beratungs- und Beschwerdewege bei Konflikten zu Themen dieses Schutzkonzeptes 24

7 Intervention 25

7.1 Kindeswohlgefährdung – Eine kurze Erläuterung 25

7.2 Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen 27

7.3 Interventionsplan 28

8 Evaluation und Überarbeitung.....33
9 Beratungs- und Fachstellen 33

Institutionelles Schutzkonzept

Unser Leitbild

Das Quäker Nachbarschaftsheim ist ein städtisch und landesweit bekanntes Bürgerzentrum sowie anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. 1947 eröffnete eine internationale Gruppe von Quäkern am Venloer Wall einen Kindergarten für Ehrenfelder Bunkerkinder. 1948 erfolgte die Gründung des Vereins in freier Trägerschaft. In Erinnerung an unsere Gründungsgeschichte haben wir unseren Namen beibehalten und ihn 2011 durch den Zusatz Norbert-Burger-Bürgerzentrum ergänzt. Norbert Burger (Oberbürgermeister von 1980 bis 1999) verbrachte Teile seiner Jugend im Nachbarschaftsheim und blieb diesem sein Leben lang verbunden.

Im Zuge von gesellschaftlichen Veränderungen entwickeln wir unsere Arbeit auf der Grundlage unserer traditionellen Werte, wie Gewaltverzicht, Offenheit und Aufrichtigkeit, stetig weiter.

Heute leisten wir Soziale Arbeit in folgenden Bereichen:

- Kindertagesstätten und Familienzentrum
- Offene Tür für Kinder und Jugendliche inklusive Übermittagsbetreuung
- Treff der Generationen
- Träger von Seniorennetzwerken
- Ambulante Hilfen zur Erziehung
- Präventivangebote für geflüchtete Menschen in Wohnheimen
- Brückenprojekt für unbegleitete, minderjährige Ausländer

Der Paritätische ist unser Dachverband.

Wir kooperieren mit städtischen und verbandlichen Gremien und vernetzen uns stadtweit mit sozialen Akteur*innen. Unsere Arbeit ist angelegt auf Kontinuität und Verlässlichkeit. In unserem Haus arbeiten wir generationsübergreifend und grundsätzlich unabhängig von Nationalität, Religion und Geschlecht. Wir entwickeln unsere Angebote an den Bedürfnissen der Besucher*innen, fördern den Austausch und motivieren zur aktiven Mitgestaltung.

Wir bieten Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, Raum und Unterstützung, um ihre Ideen zu verwirklichen und ihre Ressourcen einzubringen.

Wir sind ein Haus, in dem gegenseitige Wertschätzung und Toleranz gelebt wird, auch dann, wenn aktuelle demokratische Entwicklungen dem entgegenstehen.

Präambel

Pädagogische Fachkräfte haben den Auftrag, Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (SGB VIII, § 1 Abs. 3 Nr. 4). In SGB VIII, § 8a wird erläutert, dass pädagogische Einrichtungen ein geregeltes Verfahren erarbeitet haben müssen, welches bei einem Fall von Kindeswohlgefährdung Anwendung findet, das sogenannte Schutzkonzept.

Als Bürger- und Familienzentrum mit Angeboten der freien Jugendhilfe, Kindertagesstätten, stationären und ambulanten Hilfen zur Erziehung gibt es im Quäker Nachbarschaftsheim (im Folgenden QNBH genannt) viele verschiedene Schnittpunkte, die konzeptionellen Kinder- und Jugendschutz erfordern. Die Sicherstellung des Schutzes aller unserer Besucher*innen, auch der von Erwachsenen und Senior*innen, ist integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Dabei berücksichtigen wir, dass Erwachsene im Gegensatz zu den Schutzbefohlenen grundsätzlich selbstbestimmt handeln.

In diesem Schutzkonzept werden die jeweiligen Bedarfe und insbesondere die Verhaltenskodizes der einzelnen Bereiche festgeschrieben. Das Quäker Nachbarschaftsheim als Einrichtung und alle Mitarbeitenden verpflichten sich zur aktiven Umsetzung und Erfüllung unseres Schutzkonzeptes. Es wird fortlaufend weiterentwickelt, für die einzelnen Arbeitsbereiche konkretisiert und ist für alle Mitarbeitenden sowie Besuchende zugänglich und einsehbar.

Gewalt umfasst dem Verständnis dieses Konzeptes nach die in § 11 des Landeskinderschutzgesetzes NRW festgehaltenen Begriffe der körperlichen, psychischen und sexualisierten Gewalt sowie sämtliche Formen von Machtmissbrauch.

1 Personalauswahl und -entwicklung

1.1 Die persönliche Eignung

Das QNBH verpflichtet sich dazu, in allen Bereichen und Tätigkeitsfeldern der Einrichtung ausschließlich in jeglicher Hinsicht für das jeweilige Aufgabengebiet geeignete Mitarbeitende zu beschäftigen. Die Voraussetzungen variieren je nach Einsatzbereich. Sie können in den Schutzkonzepten und Stellenbeschreibungen der einzelnen Arbeitsbereiche eingesehen werden.

Gemäß unserem Leitbild und Schutzkonzept lehnen wir körperliche, seelische, rassistische, sexualisierte, verbale und jegliche weiteren Formen von Gewalt prinzipiell ab. Unser pädagogisches Selbstverständnis setzt das Wohlergehen und unseren Schutzauftrag gegenüber Kindern, Jugendlichen und allen anderen Besuchenden an oberste Stelle. Die Wahrung dieser Grundsätze ist demnach verpflichtender Auftrag für alle Mitarbeitenden. Eine Beschäftigung im QNBH setzt das Einverständnis zu und ein aktives Eintreten für diese Kernprinzipien voraus. Darüber hinaus sind alle weiteren unter 1.2 genannten Voraussetzungen obligatorischer Bestandteil unserer Arbeitsverträge.

1.2 Rechtliche Voraussetzungen

1.2.1 Erweitertes Führungszeugnis

Es können grundsätzlich nur solche ehrenamtliche, nebenberufliche und hauptamtliche Mitarbeitende beschäftigt werden, die nie wegen der folgenden Gesetze rechtskräftig verurteilt worden sind: §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB. Die Personalverwaltung ist dazu verpflichtet für die Vorlage eines Führungszeugnisses Sorge zu tragen, welches zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate ist. Diese Überprüfung findet wiederkehrend im Abstand von fünf Jahren statt.

Zur Überprüfung dieser Voraussetzungen ist im Sinne des § 72a SGB VIII vor Beginn einer Tätigkeit die Erfüllung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses durch die verantwortlichen Leitungskräfte zu gewährleisten.

Die Personalverwaltung dokumentiert die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse standardisiert nach dem folgenden Muster:

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse für ehren- oder nebenamtliche Personen in der Kinder- und Jugendhilfe

Name, **Vorname**	**Ausstellungs-datum des Führungs-zeugnisses**	**Datum der Ein-sichtnahme** **Aktenzeichen**	**Einverständnis-erklärung zur Dokumentation liegt vor**	**Keine Einträge i.S.d.§72 SGBVIII**	**Name und Funk-tion des Träger-vertreters**	**Unterschrift der Ein-sicht nehmenden Person**

1.2.2 Strukturierte Einarbeitung in Hinsicht auf das Schutzkonzept

Die verantwortlichen Leitungskräfte sind an eine Aufklärung aller Mitarbeitenden über Art und Weise unseres Schutzkonzeptes nach § 45 SGB VIII gebunden. Zur Gewährleistung qualitativer Standards bei der Anwendung dieses Schutzkonzepts werden neue Mitarbeitende durch hauptamtlich Beschäftigte eingearbeitet. Die Grundsätze der Verhaltenskodizes werden neben der schriftlichen Kenntnisnahme auch proaktiv und praxisnah vermittelt. Die Fachkräfte stehen den Ergänzungskräften, den ehrenamtlich Tätigen und weiteren Akteur*innen für Rückfragen und Hilfestellungen zur Verfügung.

1.2.3 Externe Beschäftigte

In den unterschiedlichen Bereichen des Quäker Nachbarschaftsheims kommen regelmäßig Dienstleistende von Fremdunternehmen und Kooperationspartner*innen anderer Vereine mit unseren Schutzbefohlenen und Besuchenden in Kontakt. Zur Sicherung unseres Schutzauftrags ist hierbei eine Regelung zur Verpflichtung einer gewohnheitsmäßigen Revision der erweiterten Führungszeugnisse mit unseren Kooperationspartner*innen mit Beginn der Kooperation vertraglich festzuhalten.

1.2.4 Selbstauskunftserklärung

Um sicherzustellen, dass das QNBH jederzeit über relevante, einschlägige Ermittlungsverfahren Kenntnis erlangt, müssen sämtliche Mitarbeitende vor Aufnahme ihrer Tätigkeit die folgende verbindliche Selbstauskunftserklärung unterzeichnen. Diese wird im Zusammenhang der Aushändigung des Arbeitsvertrages beigefügt und für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse in Form einer Zusatzvereinbarung nachgereicht.

Erklärung

des Mitarbeitenden

Name, Vorname:

geb. am:

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180 a, 181a, 182 bis 184g, 184 i, 201 a Abs. 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber, das Quäker Nachbarschaftsheim e.V., sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o. g. Paragrafen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum und Unterschrift

Zur Dokumentation müssen arbeitgeberseitig Datenschutzrichtlinien eingehalten werden. Dazu bedarf es folgender Zustimmung:

Einverständniserklärung zum Datenschutz

Name, Vorname:

Anschrift:

Geburtsdatum, Geburtsort:

Für den Träger Quäker Nachbarschaftsheim e.V.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

Ort, Datum und Unterschrift

1.3 Fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden

1.3.1 Regelmäßige Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen

Zur Qualitätssicherung und fachlichen Weiterentwicklung ermöglicht das QNBH den Mitarbeitenden ihrem Einsatzgebiet entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten. Dies gilt in besonderem Maße für Leitungskräfte und hauptamtlich Beschäftigte. Hierzu wird nach Möglichkeit auf die Angebote unserer Kooperationspartner*innen und verschiedener Fachstellen zurückgegriffen. Form und Umfang richten sich dabei nach vorhandenen Mitteln für den Jugendschutz und Kapazitäten der jeweiligen Bereiche und sind als Dienstzeit abzurechnen.

Die Fortbildungsteilnehmenden wirken anschließend im Rahmen von Teambesprechungen als Multiplikator*innen des erworbenen Wissens.

1.3.2 Format für Austausch und Fallbesprechung innerhalb der Teams

Teambesprechungen bieten regelmäßig auch Raum für Austausch oder Bedenken im Kontext von Gewaltschutz. Im Bedarfsfall wird die Möglichkeit und Zeit für eine diesbezügliche kollegiale Fallberatung eingeräumt. Auch Honorarkräften bietet sich diese Möglichkeit. Sie wenden sich bei Bedarf an die Bereichsleitung oder hauptamtlich Beschäftigte.

1.3.3 Feedback- und Entwicklungsgespräche

Die Führungskräfte führen mindestens einmal jährlich, bei Bedarf häufiger, Feedback- und Personalentwicklungsgespräche mit allen hauptamtlichen Mitarbeitenden durch. Für die Honorarkräfte besteht ebenfalls die Möglichkeit sich Feedback einzuholen. Auf diese Weise erlangen die Mitarbeitenden zusätzliche Sicherheit und Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten in der praktischen Arbeit.

1.4 Supervision

Die Teilnahme an einer Supervision bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Reflexion. Daher fördert das QNBH nach Möglichkeit und Bedarf die Teilnahme an Supervisionen.

2 Ausgestaltung der pädagogischen Arbeit in Bezug auf Prävention zu Gewalt und Machtmissbrauch

2.1 Nähe und Distanz

Die Arbeit mit den vulnerablen Gruppen erfordert eine professionelle Sensibilisierung für das starke Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Kindern, Jugendlichen, Klient*innen und Besucher*innen. Dieses ist während der Arbeit zu reflektieren und darf niemals ausgenutzt werden. Um dies zu verhindern, ist die Beziehungsgestaltung stets professionell und nicht freundschaftlich oder privat zu gestalten. Die konkrete Ausgestaltung von Nähe und Distanz wird in den spezifischen Verhaltenskodizes ausformuliert und in Handreichungen und Erläuterungen zu den Anforderungen des jeweiligen Einsatzbereichs entsprechend vermittelt.

2.2. Präventive und partizipative Arbeit

Unser Schutzkonzept soll einen fortlaufend partizipativen Charakter haben. Hierzu werden in der Jahresplanung feste Daten durch die Führungskräfte vereinbart. Die Eingrenzung auf einen bestimmten Zeitraum bewirkt, dass das Konzept und die Regelungen erneuerbar sind und an Veränderungen angepasst werden können. Zudem beschäftigen sich die Mitarbeitenden auf diese Weise immer wieder neu mit den Anforderungen unseres Schutzkonzepts. In den einzelnen Arbeitsbereichen werden die Klient*innen nach Möglichkeit in die Aushandlung konkreter Regeln mit einbezogen. Diese werden allen Besucher*innen und Klient*innen bekannt und zugänglich gemacht.

3 Verhaltenskodizes

Für ein transparentes und professionelles Arbeiten setzen sich die einzelnen Bereiche, ihren individuellen Anforderungen entsprechend, folgende Verhaltenskodizes fest. Im Zentrum dieser Verhaltenskodizes steht die Ausgestaltung von Nähe und Distanz. Die Verhaltenskodizes müssen vor Beschäftigungsbeginn in unserer Einrichtung von allen Mitarbeitenden gelesen, verstanden und unterzeichnet werden. Die Personalverwaltung dokumentiert diesen Vorgang.

3.1 Offene Tür für Kinder und Jugendliche

1. Ich verpflichte mich, Kinder vor körperlicher, seelischer, rassistischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Ich achte dabei auch auf Anzeichen von Vernachlässigung.

2. Ich nehme die Privat- und Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen körperlichen und emotionalen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen wahr und ernst. Die Kinder und Jugendlichen erfahren in unserer Einrichtung in allen Situationen Schutz. Wir berühren Kinder und Jugendliche niemals unangemessen. Beispielsweise begrüßen wir sie nicht mit Umarmungen und nehmen sie nicht auf den Schoß.

3. Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Kinder und Mitarbeitenden und trete ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber. Gewalt in jeglicher Form wird als Disziplinierungsmaßnahme unabhängig vom Anlass zu keinem Zeitpunkt angewandt oder damit gedroht.

4. Ich unterstütze die Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört auch das Recht der Kinder und Jugendlichen auf einen sensiblen Umgang mit Sexualität, das Recht auf Teilhabe und Mitbestimmung sowie das Recht auf Beschwerde.

5. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um. Ich weiß um das asymmetrische Machtverhältnis zwischen Fachkräften und Kindern und Jugendlichen. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als mitarbeitende Person nicht für sexuelle Kontakte oder für Formen seelischer, rassistischer und körperlicher Gewalt an den mir anvertrauten jungen Menschen. Einzelne Kinder und Jugendliche werden weder bevorzugt noch benachteiligt. Mir ist bewusst, dass sich schnell emotionale Abhängigkeiten herausbilden können, die jedoch niemals absichtsvoll und zum Selbstzweck forciert werden dürfen.

6. Ich verzichte auf verbales und nonverbales, vergleichendes, abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung. Wir verwenden keine sexualisierende Sprache und sind den Kindern und Jugendlichen gegenüber im Ausdruck wertschätzend und positiv zugewandt. Auch unter herausfordernden Umständen schreien wir Kinder und Jugendliche ohne konkrete Gefährdungslage nicht an. Bei Überforderung verlasse ich sobald wie möglich die Situation und hole mir Hilfe bei meinen Kolleg*innen. Die Kinder und Jugendlichen werden mit ihren Vornamen angesprochen.

7. Ich ermutige Kinder und Jugendlichen dazu, sich an erwachsene Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie Situationen erleben, in denen sie sich nicht wohlfühlen. Es werden dabei keine Geheimnisse zwischen Kindern und Jugendlichen und einzelnen Mitarbeitenden durch diese eingefordert. Für die Kinder und Jugendlichen ist transparent, dass wir uns in angemessener Weise im Team austauschen. Davon ausgenommen sind Informationen, bei denen Kinder und Jugendliche uns als Berufsgeheimnisträger*innen zum Stillschweigen verpflichten. Niemals aber werden Geheimnisse seitens mitarbeitender Personen gegenüber den Kindern und Jugendlichen eingefordert.

8. Ich verpflichte mich dazu, mich in Situationen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht in Einklang stehen, an einen der hauptamtlichen Mitarbeitenden oder die Geschäftsführung zu wenden.

9. Ich kenne und aktiviere die Verfahrenswege bei allen Formen von bestätigter oder vermuteter Kindeswohlgefährdung i.S.d. 8a SGB VIII und die entsprechenden Ansprechpersonen. Bei Rückfragen wende ich mich an das Leitungspersonal. Als Ansprechpartnerinnen eignen sich zudem die *Insofern erfahrenen Fachkräfte* Sonja de Günther (Leitung KiTa: Tel. 0221 9515 4021, E-Mail: KiTa-paenz@quaeker-nbh.de) und Christine Wenzel (Leitung Hilfen zur Erziehung: Tel. 0221 82328201, E-Mail: hze@quaeker-nbh.de).

10. Wir verleihen kein Geld oder Wertgegenstände an Kinder oder Jugendliche oder betreiben in irgendeiner Form Handel mit ihnen. Jede Form von Geschenken wird transparent gegenüber anderen Mitarbeitenden gestaltet. Es bestehen hierüber ebenfalls keine Geheimnisse zwischen Kindern und Jugendlichen und den Mitarbeitenden.

11. Wir speichern keine Telefonnummern von Kindern und Jugendlichen auf unseren privaten Telefonen oder geben unsere privaten Nummern an sie heraus. Darüber hinaus findet kein Kontakt über etwaige private Profile in den sozialen Netzwerken mit ihnen statt. Ebenfalls nehmen wir keine Fotos oder Videos von Kindern und Jugendlichen mit unseren Privathandys auf. Wenn wir in der pädagogischen Arbeit Fotos oder Videos von Minderjährigen aufnehmen, benötigen wir das Einverständnis der Eltern. Bei Volljährigen fragen wir sie in jedem Fall zuvor nach ihrem Einverständnis. Fotos und Videos von Kindern und Jugendlichen werden ausschließlich im Einverständnis und zu klar definierten Zwecken genutzt, wie beispielsweise zur Dokumentation eines Projekttages. Bei jeglichen Anzeichen von Cybergrooming wird die Leitung informiert.

3.2 Kindertagesstätten

3.2.1 Grundsätzliches

In der Kindertagesstätte sollen die betreuten Kinder sicher sein. Mit den nachfolgenden Verhaltensregeln sollen nicht nur die Kinder, sondern auch die Mitarbeitenden geschützt werden.

3.2.2 Position der Kindertagesstätte und der Mitarbeitenden

In der Kindertagesstätte werden sexuelle Übergriffe gegen Kinder durch Mitarbeitende und unter den Kindern in keiner Weise toleriert.

Die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte wissen Bescheid über die Problematik von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen und unternehmen alles, um Grenzverletzungen und Übergriffe zu verhindern.

Sie sind sich zudem bewusst, dass das Herunterladen, Produzieren und Weiterleiten/Verkaufen kinderpornographischen Materials Straftatbestände darstellen und rechtliche Konsequenzen haben – auch wenn dies außerhalb der Tagesstätte geschieht und ebenfalls dann, wenn andere als die ihnen anvertrauten Kinder davon betroffen sind.

Sind sexuelle Übergriffe geschehen, unternehmen die Mitarbeitenden die nötigen Schritte zur Verhinderung weiterer Übergriffe und die Einleitung von Hilfsmaßnahmen für die Opfer. Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass bei Zuwiderhandeln gegen die Gesetze und gegen diese Verpflichtungserklärung strafrechtliche oder arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

3.2.3 Haltung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte sind dem Schutz und dem Wohlergehen der ihnen anvertrauten Kinder verpflichtet.

Die Mitarbeitenden überschreiten die Grenzen der noch tolerierbaren Nähe nicht und wahren die nötige Distanz zu den Kindern. Die Verantwortung liegt immer bei den Erwachsenen. Das Recht der Kinder auf Integrität, Privat- und Intimsphäre wird nicht verletzt. Die Mitarbeitenden halten auch dann die nötige Distanz ein, wenn Impulse allenfalls von Kindern ausgehen.

Private Beziehungen zwischen Kindern und Mitarbeitenden sind Kontakte außerhalb des Arbeitsauftrages und mit einer professionellen Grundhaltung unvereinbar. Den Mitarbeitenden ist es erlaubt, Kinder aus der KiTa zu „babysitten“. Dabei gilt es die Schweigepflicht sowie interne Regelungen einzuhalten, sodass private Interessen und Beruf nicht vermischt werden.

3.2.4 Handeln bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe / bei sexuellen Übergriffen

Die KiTa-Leitung zu informieren hat nichts mit Denunziantentum zu tun, sondern mit Engagement zu Gunsten der Rechte und des Wohlergehens von Kindern, die Opfer von sexuellen Übergriffen geworden sind.

Ist die KiTa-Leitung selbst involviert und/oder reagiert diese nicht, ist die Geschäftsführung zu informieren.

Erhalten Mitarbeitende Kenntnisse von sexueller Ausbeutung gegenüber Kindern oder zwischen Kindern, leiten sie diese Informationen an die KiTa-Leitung weiter. Das gleiche gilt auch in Verdachtssituationen und unabhängig davon, ob die Täterschaft zu den Mitarbeitenden gehört, ein anderes Kind ist, eine Person aus dem Umfeld des Kindes oder allenfalls eine unbekannte Person.

Grundsätzlich obliegt es der Leitung, Kontakte zu Fachstellen und Behörden herzustellen und die weiteren Schritte zu planen.

Das direkte Ansprechen des Problems mit den angeschuldigten Personen wird vorerst genauso vermieden, wie das direkte Ansprechen des als Opfer bezeichneten Kindes.

Äußert sich ein Opfer direkt bei Mitarbeitenden, wird dem Kind erklärt, dass die Informationen an die KiTa-Leitung weitergeleitet werden muss.

3.2.5 Verhaltensregeln in der täglichen Arbeit

Grundsatz – Nähe und Distanz: Die Verantwortung zwischen Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeitenden. Neben diesem Grundsatz gelten die nachfolgenden Regeln:

Berührung: Die Kindertagesstätte legt großen Wert auf einen natürlichen und herzlichen Umgang mit den Kindern. Das Berühren und Trösten von Kindern ist selbstverständlich, wenn die Kinder dieses Bedürfnis verbal oder auch non-verbal äußern.

Sitzen auf dem Schoß: Die Mitarbeitenden fordern nicht aus eigenem Interesse die Kinder auf, auf ihrem Schoß zu sitzen. Die Kinder dürfen auf den Schoß, wenn sie das Bedürfnis danach äußern oder zeigen. Auch beim Trösten sollte der Impuls für das auf den Schoß nehmen vom Kind kommen.

Küssen von Kindern: Den Mitarbeitenden ist das Küssen von Kindern untersagt. Die Mitarbeitenden kommunizieren den Kindern, dass sie nicht von ihnen geküsst werden möchten und treffen geeignete Maßnahmen, um einen Kuss durch ein Kind zu vermeiden. Lässt es sich ein Kuss nicht vermeiden, muss klar sichtbar sein, dass der Kuss ausschließlich vom Kind ausgegangen ist. Zur Vermeidung eines Kusses muss ein natürliches Maß gewahrt werden. Wir sprechen Abweichungen von der Regel im Team an. Alle Handlungen mit einem sexuellen Charakter (Berühren von Genitalien von Kindern, außer beim Wickeln, s.u.) sind wie eine sexualisierte Sprache verboten.

Einzelbetreuung: Betreut eine mitarbeitende Person ein einzelnes Kind, geschieht dies immer in Absprache mit weiteren Mitarbeitenden. Allen Mitarbeitenden obliegt die Kontrolle, ob die Verhaltensregeln eingehalten werden.

Frühdienst / Spätdienst: Es kann vorkommen, dass Früh- oder Spätdienste von Mitarbeitenden zeitweise allein geleistet werden. Die Türen zu den Gruppenräumen bleiben offen. Leitung und Eltern sind informiert.

Wickeln: Wenn gewickelt wird, wird eine mitarbeitende Person informiert. Die Kinder werden nur von einer Bezugsperson gewickelt (keine Praktikant*innen). Die Tür zum Waschraum bleibt offen. Wickelt eine Bezugsperson ein Kind während sie alleine im Raum ist, informiert sie vorgängig eine andere mitarbeitende Person. Das Eincremen im Intimbereich gehört zum Wickeln, wenn dies nötig ist.

Gang aufs WC: Das Kind wird nur begleitet, wenn es Hilfe benötigt. Dies wird mit den Eltern abgesprochen. Hier sind ebenso andere Mitarbeitenden zu informieren.

Fiebermessen: Das Fieber wird in der Regel im Ohr gemessen.

Mittagsschlaf: Beim Einschlafen der Kinder ist eine mitarbeitende Person im Schlafraum anwesend. Die mitarbeitende Person im Schlafraum kann jederzeit von anderen Mitarbeitenden spontan überprüft werden.

Das Kind wird nur am Kopf, Brust, Bauch, Rücken oder Hand berührt (nicht gestreichelt), und auch nur, wenn es dies ausdrücklich wünscht oder seiner Beruhigung/Regulierung dient. Die Eltern sind darüber informiert. Kinder liegen auf einem eigenen Schlafplatz, die Betreuenden sind neben der Matratze.

Baden: Wird im Sommer gebadet oder gespielt, tragen die Kinder Badekleider oder Windeln. Muss sich ein Kind in der Öffentlichkeit ausziehen, sind die Mitarbeitenden um einen ausreichenden Sichtschutz besorgt. Die Kinder werden nur in Ausnahmefällen geduscht. Duscht eine Bezugsperson ein Kind während sie alleine im Raum ist, informiert sie vorgängig einen anderen Mitarbeitenden.

„Körpererkundungsspiele“ / Entdecken des eigenen Körpers: Das Entdecken des eigenen Körpers gehört zur normalen Entwicklung eines Kindes. Das Spiel wird zugelassen und soll an einem dafür bestimmten, geschützten Ort stattfinden. Es ist ein Spiel zwischen Kindern. Erwachsene nehmen nicht teil an den kindlichen Handlungen. Das Spiel wird unauffällig beobachtet. Es wird nur eingegriffen, wenn ein Machtgefälle oder eine Verletzungsgefahr durch Fremdkörper (Gegenstände) oder die kindlichen Handlungen

entsteht. Die Kinder sollen in etwa dem gleichen Alter sein. Wenn ein Kind in diese Phase kommt, werden dessen Eltern darauf angesprochen, um einen offenen, natürlichen und professionellen Umgang mit diesem Thema gewährleisten zu können.

Sprache: Die Geschlechtsteile werden durch Mitarbeitende anatomisch korrekt und einheitlich benannt. Die Kindertagesstätte einigt sich auf folgende Begrifflichkeiten: „Penis“ und „Scheide“, „Popo“, „After“.

Aufklärung: Es ist nicht Aufgabe der Mitarbeitenden, die Kinder aufzuklären. Stellen die Kinder konkrete Fragen, werden diese altersgerecht beantwortet und die Eltern anschließend informiert.

Verabreichen von Medikamenten: Medikamente werden nur an chronisch kranke Kinder nach ärztlicher Anordnung ausgegeben.

Fotografieren: Von den Kindern werden lediglich für berufliche Zwecke Fotos gemacht (z.B. Dokumentation). Es werden keine Fotos von privaten Geräten gemacht und ausschließlich die Foto-Kameras der KiTa benutzt. Die Eltern sind über den Verwendungszweck informiert und unterzeichnen die Erlaubnis mit dem Betreuungsvertrag. Eltern haben selbstverständlich die Möglichkeit, die Erlaubnis zu widerrufen.

3.3 Ambulante Hilfen zur Erziehung

1. Meine Haltung gegenüber Menschen ist von Respekt, Wertschätzung und Transparenz geprägt. Ich achte und respektiere Persönlichkeit, Würde, Willen und Entscheidungsfreiheit jeder einzelnen Person.

2. Ich beziehe zu gewalttätigem, diskriminierendem, rassistischem und sexistischem Verhalten Stellung.

3. Durch diese Haltung trage ich meinen Teil dazu bei, dass eine offene Kommunikation mit Raum für Feedback im Team möglich ist.

4. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich gehe mit Abhängigkeiten fair und transparent um.

5. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen aller Familienmitglieder und meine eigenen Grenzen.

6. In diesem Zusammenhang achte ich auf eine formelle Ansprache (in der Regel „Sie“) im Kontext der Familienarbeit. Die Beziehungsarbeit bleibt jederzeit professionell, d. h. sie endet mit dem Einsatz als Fachkraft. Im Ausnahmefall gehe ich transparent damit um. Private Adressen und Kontaktdaten gebe ich nicht weiter. Geschenke erkläre ich als von der Einrichtung und nicht privat ermöglicht.

7. Im Rahmen meines beruflichen Kontextes unterstütze ich Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört auch der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.

8. Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Machtmissbrauch und körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt hat oberste Priorität in meiner Arbeit.

9. Ich stelle sicher, dass alle beteiligten Familienangehörigen, soweit möglich, über Beschwerdemöglichkeiten informiert sind. Ich höre zu, wenn mir jemand verständlich machen möchte, dass ihm/ihr seelische, sexualisierte oder körperliche Gewalt angetan wird oder wurde und handele dann entsprechend verantwortungsvoll. Ich nehme Hinweise und Beschwerden von Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ernst. Ich ermutige Kinder, Jugendliche und Erwachsene sich an erwachsene Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie Situationen erleben, in denen sie sich nicht wohlfühlen.

10. Ich kenne und aktiviere die Verfahrenswege bei allen Formen von (vermuteter) Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII und informiere die entsprechenden Ansprechpersonen.

11. Ich achte und respektiere die Privatsphäre und Gewohnheiten in den Räumlichkeiten der Familien. Bei Terminen mit Klient*innen im Büro achte ich sowohl auf deren Privatsphäre, als auch auf einen sensiblen Umgang bei offenen oder geschlossenen Türen.

12. Ich gehe mit den personenbezogenen Daten (Informationen, Fotos, Dateien etc.) datenschutzkonform um.

3.4 Treff der Generationen und SeniorenNetzwerke

1. Schutz vor Gewalt und Machtmissbrauch

Wir verpflichten uns, alle Besuchenden sowie Teilnehmenden vor körperlicher, seelischer, rassistischer und sexualisierter Gewalt sowie Machtmissbrauch zu schützen. Wir achten auf Anzeichen von Vernachlässigung oder übergriffigem Verhalten und intervenieren bei Verdachtsmomenten entsprechend den internen Verfahrenswegen. Gewalt in jeglicher Form wird zu keinem Zeitpunkt angewandt oder geduldet.

2. Wahrung der Privat- und Intimsphäre

Die Privat- und Intimsphäre aller Personen im Treff der Generationen und in den SeniorenNetzwerken wird respektiert. Berührungen erfolgen nur in angemessener Weise und immer mit Zustimmung der jeweiligen Person. Individuelle Grenzen werden wahrgenommen und ernst genommen.

3. Umgang mit Besuchenden in einem offenen Haus

Alle Besuchenden werden mit Respekt, Würde und Wertschätzung behandelt. Diskriminierung, ausgrenzendes Verhalten oder herabwürdigende Äußerungen sind nicht gestattet und werden nicht geduldet. Es wird darauf geachtet, eine positive und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle sicher und akzeptiert fühlen.

4. Stärkung der Selbstbestimmung

Alle Besuchenden und Teilnehmenden werden in ihrer Selbstbestimmung und Eigenverantwortung gestärkt. Sie haben das Recht auf Mitbestimmung und Teilhabe an Entscheidungsprozessen, die ihren Bereich betreffen. Bei Konflikten oder Unsicherheiten wird eine offene und faire Klärung angestrebt.

5. Verantwortung und Transparenz

Mitarbeitende handeln mit Sorgfalt und Verantwortung gegenüber allen Besuchenden. Es wird auf emotionale Abhängigkeiten geachtet, die niemals absichtsvoll herbeigeführt oder ausgenutzt werden dürfen. Einzelne Personen werden weder bevorzugt noch benachteiligt. Verhaltensweisen oder Vorkommnisse, die gegen diese Prinzipien verstoßen, werden an die zuständige Leitung gemeldet und entsprechend bearbeitet.

6. Kommunikation und Beschwerdemöglichkeiten

Alle Besuchenden und Teilnehmenden werden ermutigt, sich bei unangenehmen oder belastenden Erfahrungen an Vertrauenspersonen oder die zuständige Leitung zu wenden. Geheimhaltungsverpflichtungen, die eine Intervention verhindern würden, werden nicht eingegangen. Beschwerden werden ernst genommen und in einem transparenten Verfahren bearbeitet.

7. Nutzung digitaler und sozialer Medien

Private Telefonnummern von Kindern und Jugendlichen werden nicht ausgetauscht. Kontakte über private soziale Medienprofile finden nicht statt.

Diese Grundsätze gelten für alle Erwachsenen, die an den Angeboten teilnehmen oder sie mitgestalten. Das Konzept soll zu einem respektvollen und sicheren Miteinander beitragen.

3.5 Brückenprojekt

1. Ich verpflichte mich Jugendliche vor körperlicher, seelischer, rassistischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Ich achte dabei auch auf Anzeichen von Vernachlässigung.

2. Ich nehme die Privat- und Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen körperlichen und emotionalen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Jugendlichen wahr und ernst. Die Jugendlichen erfahren in unserer Einrichtung in allen Situationen Schutz. Wenn wir die Zimmer der Jugendlichen betreten, bleibt die Tür stets offen.

3. Wir berühren Jugendliche niemals unangemessen. Körperlicher Kontakt findet generell nur als pädagogisch professionelle Handlung statt. Jugendliche werden beispielsweise nicht gestreichelt, oder umarmt.

4. Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Jugendlichen und trete ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber. Gewalt in jeglicher Form wird als Disziplinierungsmaßnahme unabhängig vom Anlass zu keinem Zeitpunkt angewandt oder damit gedroht. Bei körperlichen Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen alarmiere ich so schnell wie möglich das Sicherheitspersonal.

5. Ich unterstütze die Jugendlichen in ihrer Entwicklung als Heranwachsende und biete ihnen Möglichkeiten, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört auch das Recht der Jugendlichen auf einen sensiblen Umgang mit Sexualität, das Recht auf Teilhabe und Mitbestimmung sowie das Recht auf Beschwerde.

6. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um. Ich weiß um das asymmetrische Machtverhältnis zwischen Mitarbeitenden und Jugendlichen. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als mitarbeitende Person nicht für sexuelle Kontakte oder für jegliche Formen von Ausbeutung sowie seelischer, rassistischer und körperlicher Gewalt an den mir anvertrauten Jugendlichen.

Einzelne Jugendliche werden weder bevorzugt noch benachteiligt. Mir ist bewusst, dass sich schnell emotionale Abhängigkeiten herausbilden können, die jedoch niemals absichtsvoll und zum Selbstzweck forciert werden dürfen.

7. Ich verzichte auf verbales und nonverbales, vergleichendes, abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung. Wir verwenden keine sexualisierende Sprache und sind den Jugendlichen gegenüber im Ausdruck wertschätzend und positiv zugewandt. Auch unter herausfordernden Umständen schreien wir Jugendliche ohne konkrete Gefährdungslage nicht an. Bei Überforderung verlasse ich sobald wie möglich die Situation und hole mir Hilfe bei meinen Kolleg*innen. Die Jugendlichen werden mit ihren Vornamen und nicht mit Kosenamen angesprochen.

8. Ich ermutige die Jugendlichen dazu, sich an mitarbeitende Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie Situationen erleben, in denen sie sich nicht wohlfühlen. Es werden dabei keine Geheimnisse zwischen Jugendlichen und einzelnen Mitarbeitenden durch die Mitarbeitenden eingefordert. Für die Jugendlichen ist transparent, dass wir uns in angemessener Weise im Team austauschen. Davon ausgenommen sind Informationen, bei denen Jugendliche uns als Berufsgeheimnisträger*innen zum Stillschweigen verpflichten. Niemals aber werden Geheimnisse seitens mitarbeitender Personen gegenüber den Jugendlichen eingefordert.

9. Ich verpflichte mich dazu, mich nach Situationen, in denen ich mich nicht in Einklang mit diesem Kodex verhalten habe, an einen der anderen Mitarbeitenden oder die Geschäftsführung zu wenden. Ich reflektiere immer wieder das eigene professionelle Handeln und agiere im beruflichen Kontext nicht als Privatperson.

10. Ich kenne und aktiviere die Verfahrenswege bei allen Formen von bestätigter oder vermuteter Kindeswohlgefährdung i.S.d. 8a SGB VIII und die entsprechenden Ansprechpersonen. Bei Rückfragen wende ich mich an das Leitungspersonal. Als Ansprechpartnerinnen eignen sich zudem die Insofern erfahrenen Fachkräfte Sonja de Günther (Leitung KiTa: Tel. 0221 9515 4021, E-Mail: KiTapaenz@quaeker-nbh.de) und Christine Wenzel (Leitung Hilfen zur Erziehung: Tel. 0221 82328201, E-Mail: hze@quaeker-nbh.de).

11. Wir verleihen kein Geld oder Wertgegenstände an Jugendliche oder betreiben in irgendeiner Form Handel mit ihnen. Jede Form von Geschenken wird transparent gegenüber anderen Mitarbeitenden gestaltet. Es bestehen hierüber ebenfalls keine Geheimnisse zwischen Jugendlichen und den Mitarbeitenden.

12. Wir speichern keine Telefonnummern von Jugendlichen auf unseren privaten Telefonen oder geben unsere privaten Nummern und Adressen an sie heraus. Darüber hinaus findet kein Kontakt über etwaige private Profile in den sozialen Netzwerken mit ihnen statt. Ebenfalls nehmen wir keine Fotos oder Videos von ihnen mit unseren Privathandys auf. Wenn wir in der pädagogischen Arbeit Fotos oder Videos von Minderjährigen aufnehmen, benötigen wir ihr Einverständnis. Fotos und Videos von Jugendlichen werden ausschließlich im Einverständnis und zu klar definierten Zwecken genutzt, wie beispielsweise zur Dokumentation eines Projekttages. Bei jeglichen Anzeichen von Cybergrooming wird die Leitung informiert.

4 Räumliches Schutzkonzept

4.1 Bauliche und sozialräumliche Situation im und um das QNBH

Die Nutzungsfläche des Haupthauses des Quäker Nachbarschaftsheims erstreckt sich über drei Etagen und ist dabei weitläufig und teils schwer einsehbar. Durch die Lage im Kölner Grüngürtel ist die Umgebung stark frequentiert. Das QNBH vermietet als Bürgerzentrum darüber hinaus seine Räume an verschiedene Akteure – darunter Sport- und Selbsthilfegruppen, die sich regelmäßig im Haus aufhalten. Den Leitenden der jeweiligen Angebote sind die Namen der Teilnehmenden zumeist bekannt. Zudem gibt es Feiergesellschaften etc. bei denen nicht alle Besuchenden jederzeit nachverfolgbar sind. Des Weiteren verfügt das Haus über vier Eingänge, die zu unterschiedlichen Zeiten genutzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass diese jeweils außerhalb ihrer Nutzungszeiten geschlossen sein müssen. Hierfür sind die Gruppen- und Veranstaltungszuständigen verantwortlich. Diese müssen bei der Anmietung über ihre Verpflichtung aufgeklärt werden. Außerdem gibt es mehrere Notausgänge, bei denen sichergestellt werden muss, dass sie

nicht nach innen offenstehen. Jegliches Verkeilen oder Zustellen der Notausgangtüren ist untersagt. Bei Zuwiderhandlung werden die Geschäftsleitung und die Verwaltung informiert.

Das QNBH steht als Bürgerzentrum grundsätzlich allen Menschen offen. Die Größe der Einrichtung macht es allerdings notwendig, dass besonders auf fremde Personen im Haus geachtet wird. Es muss ein Bewusstsein dafür herrschen, dass es viele verwinkelte Ecken und leerstehende Bereiche gibt. Während der Betriebszeiten der einzelnen Bereiche gelten daher z. T. Aufenthaltsverbote für unbefugte Personen. Diese werden in den bereichsbezogenen Schutzkonzepten abgebildet.

Die Lage inmitten des Grüngürtels schafft eine Situation, bei der besuchende Kinder und Erwachsene auf fremde Menschen treffen können. Hierzu wird regelmäßig eine Sensibilisierung für mögliche Gefahren, deren weitestgehende Umgehung und Verhalten im Ernstfall stattfinden. Dem Haupthaus ausgelagerte Bereiche (Brückenprojekt UmA, HzE, KiTa-Pänz, SNW) erarbeiten im Rahmen ihres eigenen Schutzkonzeptes eine raumbezogene Risikoanalyse.

4.2 Räumliches Schutzkonzept für das Brückenprojekt

Für einen optimalen Schutz der Jugendlichen müssen durch die ausgelagerte Position unseres Bereichs, die spezifischen räumlichen Gegebenheiten für die Konzeptionierung betrachtet und gegebenenfalls Änderungen vorgenommen werden.

Um die Herausforderungen durch die räumliche Struktur der Einrichtung bestmöglich zu adressieren, wird die Bewohnerschaft in den Risikoanalysen auch zu ihrem umgebungsbezogenen Sicherheitsempfinden befragt. Hierdurch können mögliche Angsträume entdeckt und abgeschafft werden. Dabei ist zu bedenken, dass die Einrichtung durch zwei Eingänge betreten werden kann. Dies macht es zwingend erforderlich, dass alle Mitarbeitenden sowie das Sicherheitspersonal dafür sensibilisiert werden darauf Acht zu geben, dass sich zu keinem Zeitpunkt Unbefugte in den Räumen befinden. Unbekannte sind stets umgehend nach ihrem Aufenthaltsgrund

zu befragen und gegebenenfalls hinauszubegleiten. Dabei ist zu bedenken, dass sowohl die Jugendlichen als auch die Einrichtung an sich, potenziell einer erhöhten Gefahr durch politisch motivierte Gewalt aussetzt sind. In Zukunft soll ein stiller Alarm an schlecht einsehbaren Schlüsselstellen, der bei Bedarf das Sicherheitspersonal alarmiert, angebracht werden.

5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen

Gestärkte und sprechfähige Menschen sind wehrhafte Menschen. Daher ist es eine zentrale Zielsetzung unserer Arbeit, Menschen Mittel an die Hand zu geben, die ihnen ermöglichen, sich in Gefährdungssituationen Hilfe zu holen. Dazu sollen z. B. in Kooperation mit geeigneten Fachstellen Empowerment-Workshops sowie im Jugendbereich sexualpädagogische Angebote durchgeführt werden. Diese sind auf die jeweilige Zielgruppe auszurichten.

6 Beratungs- und Beschwerdewege bei Konflikten zu Themen dieses Schutzkonzeptes

Die Beratungs- und Beschwerdewege stehen sowohl allen Mitarbeitenden als auch Klient*innen und Besuchenden offen. Im Eingangsbereich des QNBH wird für alle zugänglich darüber informiert. Darüber hinaus erarbeiten alle Arbeitsbereiche ein auf ihre Arbeit zugeschnittenes Beschwerdekonzept und machen dies allen Beteiligten zugänglich.

Damit diese effektiv wirken können, möchten wir eine offene Fehlerkultur pflegen, die eine nachhaltige Rehabilitation sicherstellt und den meldenden Mitarbeitenden Gewissheit gibt, dass sie im Falle einer Meldung keine negativen Konsequenzen befürchten müssen.

Neben internen Beschwerdewegen, besteht auch immer die Möglichkeit, sich an externe Beratungs- und Fachstellen zu wenden. Dazu sind Möglichkeiten im Anhang dieses Schutzkonzeptes beigefügt.

Ansprechpersonen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen sind:

Offene Tür für Kinder und Jugendliche:	Louisa Beckmann, E-Mail: louisa.beckmann@quaeker-nbh.de
Kindertagesstätten:	Sonja de Günther, E-Mail: KiTa@quaeker-nbh.de
Ambulante Hilfen zur Erziehung:	Christine Wenzel, E-Mail: hze@quaeker-nbh.de
DRH / Seniorennetzwerke:	Jörg Paschke, E-Mail: drh@quaeker-nbh.de
Brückenprojekt UMA:	Heiner Saxe, E-Mail: heiner.saxe@quaeker-nbh.de
Geschäftsführung:	Bernd Naumann, E-Mail: gf@quaeker-nbh.de

7 Intervention

Dieses Interventionskonzept dient dazu, den Mitarbeitenden, Eltern und Verantwortlichen der Einrichtung einen klaren Überblick zu geben, wie Kindeswohlgefährdung – und dementsprechend auch eine Gefährdung erwachsener Besuchender – definiert wird, wie in der Einrichtung mit Kindeswohlgefährdung und dem Schutz der Kinder und Besuchenden umgegangen wird bzw. welche Maßnahmen von wem und wann ergriffen werden.

7.1 Kindeswohlgefährdung – Eine kurze Erläuterung

„Kindeswohl“ ist ein sogenannter unbestimmter Rechtsbegriff, ist demnach auslegungsbedürftig und nicht eindeutig definiert. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) spricht von Kindeswohlgefährdung, wenn das geistige, körperliche oder seelische Wohl eines Kindes

gefährdet ist und die Erziehungsberechtigten nicht willens oder in der Lage sind, die Gefahr abzuwenden. Erst wenn dieser Fall eintritt, ist der Staat berechtigt, in das Recht der elterlichen Fürsorge einzugreifen, um das Wohl des Kindes zu schützen (BGB § 1666).

Demzufolge ist auch der Begriff der Kindeswohlgefährdung in ihrem häuslichen Umfeld nur komplex zu erfassen. Die Minderjährigenschutzrichtlinie der Stadt Köln von 2024 bezieht sich daher auf einen Beschluss des Bundesgerichtshofes vom 23.11.2016 und erläutert diesen. Sie ist für unsere Arbeit im Kindesschutz maßgeblich und beschreibt folgende Formen der Kindeswohlgefährdung:

- Vernachlässigung (physische und psychische Vernachlässigung, Aufsichtspflichtverletzung, gesundheitliche Vernachlässigung / Gefährdung, Verhinderung von Schulbesuch)
- Psychische Misshandlung (emotionale Vernachlässigung, Adoleszenskonflikt, Aufruf zur Kriminalität)
- Körperliche Misshandlung
- Sexuelle Gewalt
- Häusliche Gewalt

Die Minderjährigenschutzrichtlinie der Stadt Köln mit ihren Erläuterungen dazu steht den Mitarbeitenden des QNBH zur vertiefenden Reflexion zur Verfügung.

Auch eine Kindeswohlgefährdung durch Mitarbeitende ihm Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit wird nach diesen Kriterien definiert und kann in Form von Grenzverletzungen oder Grenzüberschreitungen erfolgen.

7.2 Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen

Laut Paritätischem Verband werden Grenzverletzungen in der Regel als einmaliges oder wiederkehrendes unangemessenes Verhalten gegenüber Kindern oder Jugendlichen definiert, die entweder grenzwertig sind oder gar die persönlichen Grenzen innerhalb des jeweiligen Betreuungsverhältnisses überschreiten. Grenzüberschreitungen können aus mangelnder Fachlichkeit, persönlichen Unzulänglichkeiten, Stresssituationen oder fehlenden bzw. unklaren Einrichtungsstrukturen resultieren. Sie sind nicht selten auch eine Frage unreflektierter Haltungen der Fachkraft, bzw. des Teams. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens neben objektiven Kriterien immer auch vom eigenen Erleben der betroffenen Kinder und Jugendlichen abhängig.

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen passieren Grenzüberschreitungen / Übergriffe nicht zufällig oder versehentlich. Sie sind vielmehr Ausdruck einer klaren, aber unprofessionellen Haltung, eines unzureichenden Respekts gegenüber den Kindern und Jugendlichen, bspw. ihrer sexuellen Orientierung / Geschlechtsidentität, ihrer kulturellen Prägung, ihres Mitspracherechts, ihrer Grenzsetzungen oder Teil einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs bzw. eines Machtmissbrauchs.

Dabei setzen sich die übergriffigen Fachkräfte bewusst über den Widerstand der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen, die Grundsätze der Institution (Leitbild, Verhaltenskodex etc.), über gesellschaftliche Normen oder allgemeingültige fachliche Standards hinweg. Übergriffige Verhaltensweisen überschreiten die innere Abwehr und können sowohl Körperlichkeit und Sexualität verletzen, wie auch Schamgrenzen. Auch psychische Grenzüberschreitungen, wie massives unter Druck setzen, Diffamierungen, Nichtbeachtung usw. sind kindeswohlgefährdend und gehören dazu. Übergriffige Verhaltensweisen sind eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Kindern und Jugendlichen.

7.3 Interventionsplan

Legende

GF = Bernd Naumann

Leitung = Leitung des jeweiligen Arbeitsbereiches

Insofern erfahrene Fachkraft intern: Sonja de Günther (KiTa-Leitung); Christine Wenzel (HzE)

Koordination = z. B. stellvertretende Leitung, Gruppenleitung

In allen Fällen einer Beobachtung von einer Grenzverletzung, einer Grenzüberschreitung durch Mitarbeitende des QNBH, einer noch unklaren Einschätzung dazu oder einer entsprechenden Meldung durch die Strafverfolgungsbehörde

- wird die Koordination informiert. Diese bezieht die Leitung in die Gefährdungseinschätzung mit ein (Klärung Grenzverletzung oder -überschreitung) und diese informiert die GF.
- bewahren wir Ruhe und Sachlichkeit.
- schreitet die beobachtende Person akut deeskalierend und/oder schützend ein oder verständigt im akuten Notfall sofort die 110.
- startet die Dokumentation zeitnah (bei Kindern analog zum Formular für die § 8a Meldung) durch die Fachkraft und Koordination / Leitung und wird bis zum Ende des Vorganges fortgeführt.
- bewahren wir Stillschweigen gegenüber Dritten, bis auf der Leitungsebene geklärt ist, wer wen wann worüber informiert (Eltern, ASD etc.).

Situation	Einrichtungsbezogene Handlung	„Opferbezogene“ Handlung	„Täterbezogene“ Handlung
1. Beobachtung (durch Mitarbeitende, Dritte, Familien, Betroffene) einer **Grenzverletzung**	• Gefährdungseinschätzung mit Koordination, Leitung, GF und ggf. insofern erfahrener Fachkraft intern/extern • Klärung auf Leitungsebene zu weiterem Vorgehen und dem Umgang mit dem Vorgang gegenüber Dritten (Team, Klient*innen, ggf. Sorgeberechtigten, Aufsichtsbehörde/ Kooperationspartner/Auftraggebender, Öffentlichkeit) • Rückmeldung an Beobachter*in über Einordnung und weiteres Vorgehen i. S. v. „so viel wie nötig, so wenig wie möglich“	• Leitung/Koordination entscheidet, durch wen Rückmeldung an das Opfer und ggf. Sorgeberechtigte erfolgt • Empathisches Eingehen auf die Bedarfe der Person und ggf. deren Familie • Unterbreiten von Beratungs- und Hilfsangeboten • Darlegung des geplanten Vorgehens des Trägers • Vertrauensaufbau und gemeinsame Absprachen zur weiteren Zusammenarbeit, bzw. FK- oder Trägerwechsel	• GF prüft Freistellung bis zur endgültigen Klärung (ganz oder teilweise) • Rückmeldung an den/die Mitarbeiter*in durch die GF/Leitung zum Ergebnis der Gefährdungseinschätzung und gemeinsame Reflexion • Absprachen oder arbeitsrechtliche Schritte für das Vorgehen mit dem akuten Vorfall und für die Zukunft durch GF • Ggf. Beratungs- und Fortbildungsangebote besprechen
2. Beobachtung (durch Mitarbeitende, Dritte, Familien, Betroffene) einer **Grenzüberschreitung**	• Koordination und Leitung entscheiden, ob (weitere) Sofortmaßnahmen notwendig sind • Die Leitung entscheidet,	• Sofortschutz: - sofort Grenze klarstellen - Person schützen, d. h. ggf. räumlich von Täter*in trennen - ggf. Polizei zum Schutz einschalten	• GF prüft sofortige Freistellung bis zur endgültigen Klärung • GF prüft weitere arbeitsrechtliche Schritte und in Absprache mit Leitung eine Strafanzeige (unter

	ob weitere Personen zu der Gefährdungseinschätzung hinzugezogen werden (z. B. Kolleg*innen) • Gefährdungseinschätzung mit insofern erfahrener Fachkraft (mindestens aus einem anderen Arbeitsbereich oder extern) • Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde/Jugendamt durch GF oder Leitung • Absprachen zur Information an Team, Eltern, Umgang mit Öffentlichkeit (Presse) • Klärung der Bearbeitung im Team (externe Begleitung?) • Außerdem entscheidet die Leitung, wer - die Sorgeberechtigten informiert - über anonyme Spurensicherung im Krankenhaus informiert - über Möglichkeit, Pro und Kontra einer Anzeige	- zuhören, zulassen, vertrauen, neutral Anteil nehmen, nicht „bohren“, Bedürfnis nach Nähe und Distanz ausloten, Verständnis für Reaktionen bewahren, nicht alleine lassen bis zur Übergabe an Sorgeberechtigte - nach Hilfreichem Fragen (Personen, Kuscheltier, Verhalten) - medizinische Versorgungsbedarf klären - Bedarf der Angehörigen im Blick behalten • Umsetzung der Themen aus dem vorletzten Punkt unter einrichtungsbezogene Handlungen	• Berücksichtigung des Opferschutzes und dem Willen des Opfers/seiner Sorgeberechtigten) • Ansprache des/der Mitarbeiter*in durch GF und Leitung

	informiert über feste Ansprechpartner*innen in der Einrichtung informiert - über möglichen Wechsel der Fachkraft oder des Trägers informiert - über infrage kommende Beratungsstellen informiert • Aufarbeitung im Team, ggf. mit Supervision, externer Beratung		
3. Beobachtung (durch Mitarbeitende, Dritte, Familien, Betroffene), einer **Grenzüberschreitung die sich nach der Gefährdungseinschätzung als Grenzverletzung erweist**	• Verfahren wie unter 1. Nach der Gefährdungseinschätzung • Rehabilitation starten	• Sofortschutz wie unter Punkt 2 • Fortfahren wie unter Punkt 1	• Wie unter Punkt 1 • Ggf. Aufhebung erfolgter arbeitsrechtlicher Schritte
4. **Meldung einer Grenzüberschreitung durch eine Strafverfolgungsbehörde**	• Wie unter Punkt 2, aber GF, ASD und Aufsichtsbehörde, z. B. 511/2, sofort einbeziehen	• Vorgehen mit GF, ASD / Aufsichtsbehörde sowie Polizei in Anlehnung an Vorgehen unter Punkt 2 absprechen	• Vorgehen mit GF, ASD und 511/2 in Anlehnung an Vorgehen unter Punkt 2 absprechen
5. Beobachtung (durch Mitarbeitende, Dritte, Familien,	• Klärungsschritte wie unter 1. bzw. 2. •	• Wertschätzung für offenen Umgang mit Zweifeln/Beobachtungen mitteilen	• Aufhebung evtl. erfolgter arbeitsrechtlicher Schritte

Betroffene) einer **Grenzverletzung oder Grenzüberschreitung, die sich als unbegründet erweisen**	• GF und Leitung klären, wer mit dem Opfer und dessen Sorgeberechtigten und ggf. Aufsichtsbehörden/ dem ASD spricht • Rehabilitationsverfahren starten	• Austausch mit Opfer und den Sorgeberechtigten unter transparenter Darlegung der Einschätzung sowie deren Grundlagen • Klärung der künftigen Kooperationsbereitschaft, Vertrauensaufbau, ggf. Absprachen dazu, feste Ansprechpartner*innen benennen	• Austausch über Schadensansprüche oder Möglichkeiten des Vereins erfolgte Schäden auszugleichen • Absprache zu Umgang mit der Dokumentation des Vorgangs
6. Beobachtung (durch Mitarbeitende, Dritte, Familien, Betroffene) von **Gewalt/ Machtmissbrauch von Minderjährigen an Minderjährigen oder unter erwachsenen Besucher*innen**	• Gefährdungseinschätzung und weiter Schritte wie unter 1.	• Abhängig vom Ausmaß und Intensität/Alter: wie unter 1. oder 2.	• Leitung prüft unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und Beteiligten Möglichkeiten zur weiteren Integration in das Angebot bzw. den Ausschluss vom Angebot bis hin zum Hausverbot/Strafanzeige • Bereitstellung von Beratungsangeboten, Alternativen
7. Beobachtung/Meldung von **Gewalt an Mitarbeitenden**	• Abhängig von Ausmaß und Intensität in Anlehnung an 1. oder 2.	• Abhängig von Ausmaß und Intensität in Anlehnung an 1. oder 2. • Arbeitsschutzrecht umsetzen	• Wie unter 6.

8 Evaluation und Überarbeitung

Zur langfristigen Qualitätssicherung dieses Schutzkonzeptes wird es in regelmäßigen Abständen, möglichst jährlich, in den einzelnen Arbeitsbereichen thematisiert und bei Bedarf überarbeitet. Unsere Arbeit ist einem ständigen Wandel unterworfen. So können sich zum Beispiel der rechtliche Rahmen, bauliche Gegebenheiten oder pädagogische Problemstellungen ändern.

Um bei einem Verdachtsfall schnell handlungsfähig sein zu können, findet eine regelmäßige Aktualisierung geeigneter Kooperationspartner*innen und Fachstellen statt, die in einer zentral einsehbaren Liste festgehalten werden. Die Kontaktadressen und Telefonnummern werden regelmäßig von dem Mitarbeiter Stefan Schumacher auf ihre Aktualität geprüft werden.

9 Beratungs- und Fachstellen

Örtliches Jugendamt – Innenstadt
Ludwigstraße 8
50667 Köln
Tel.: 0221 22191999

HennaMond e.V. – *Mut, Rat und Lebenshilfe*
Wilhelm-Sollmannstr. 103
50737 Köln
Tel.: 0221 16993101

Kinderschutzbund Köln Geschäftsstelle
Bonner Straße 151
50968 Köln
Tel.: 0221 577770

Familienberatung der Stadt Köln – Zweigstelle Innenstadt
Ebertplatz 23
50668 Köln
Tel.: 0221 22124923

Profamilia Köln Zentrum
Hansaring 84-86
50670 Köln
Tel.: 0221 122087

Hilfetelefon und Beratungsstelle für Kinderrechte
Tel.: 0800 9998710

Kinderschutzbund Ortsverband Köln
Bonner Straße 151
50968 Köln
Tel.: 0221 577770
Fax: 0221 5777711

Initiative – Kein Raum für Missbrauch
https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/
kampagnenbuero@kein-raum-fuer-missbrauch.de

Hilfetelefon – Sexueller Missbrauch
0800 2255530

Allgemeiner Sozialer Dienst:
Ottmar-Pohl-Platz1
51103 Köln
Tel.: 0221 2210

Hilfeportal Missbrauch
https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite

Außerdem sei an dieser Stelle auf die Ombudsstelle NRW für Kinder, Jugendliche und deren Eltern, die mit dem Jugendamt kooperieren hingewiesen. Dort werden Fragen und Beschwerden zu den vom Jugendamt eingesetzten Hilfen entgegengenommen.

Im Fall von Diskriminierung sei auf die Antidiskriminierungsstellen in Köln (z. B. Caritas) und NRW (z. B. Chancen NRW) hingewiesen.