

Inklusive  
OT Ohmstraße



**Schutzkonzept der Inklusiven OT Ohmstraße**  
überarbeitete Version stand August 2025

# **Schutzkonzept Inklusive OT Ohmstraße**

## **Vorwort**

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

- 1.1 Leitbild
- 1.2. Leit- und Richtziele

### **2. Leit- und Richtziele der Inklusiven OT Ohmstraße**

### **3. Risikofaktoren in der Inklusiven OT Ohmstraße**

- 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 Mitarbeiters gegenüber eine\*r Besucher\*in (HOT Porz gGmbH)
- 6.3. Interventionsplan bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung im Umfeld des Kindes (HOT Porz gGmbH)

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

- 7.1. Verhaltenskodex *Veränderte Version***
- 7.2. Selbstauskunftserklärung

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

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

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

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

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

### **11. Erweitertes Führungszeugnis**

### **12. Schweigepflichtserklärung**

### **13. Adressen Beratungsstellen**

## **Vorwort**

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

Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist mittlerweile ein integrierter Bestandteil unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie hilfebedürftigen Erwachsenen bei der HOT Porz gGmbH.

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

Auf 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 HOT Porz gGmbH ist Träger der Kinder- und Jugendhilfe mit dem Schwerpunkt der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Ihr Anspruch ist es, das Team der Mitarbeitenden multiprofessionell als auch im Hinblick auf Inklusion, Herkunft und Geschlecht divers zu gestalten.

Die Vision der HOT Porz gGmbH ist es Orte zu schaffen, an denen Freizeit für alle möglich ist und Heimat gefunden werden kann. Um diese Vision nachhaltig voranzutreiben ist es unerlässlich „Hilfe aus einer Hand – vom Kindheits- bis ins Erwachsenenalter“ zu leisten. Hierfür bedienen wir uns eines lebensweltorientierten und systemischen Ansatzes.

Wir bieten je nach Zielgruppe und immer am Sozialraum und der ihm innewohnenden Entwicklung und Strömung angepasste Öffnungszeiten, Freizeitmöglichkeiten, Beratung, Begleitung, Betreuung, Informationen und Veranstaltungen an.

Die HOT Porz gGmbH bedient sich in der pädagogischen Arbeit am Methodenkoffer der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Beziehungsarbeit, Gruppenarbeit und Projektarbeit sehen wir als seine Kernelemente.

Die HOT Porz gGmbH arbeitet nach den Werten und Normen der Demokratie, Diversität, Inklusion und Partizipation.

Die Haltung der Mitarbeitenden der HOT Porz gGmbH ist stets professionell, wertschätzend, auf Augenhöhe, hilfsbereit und verbindlich gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen. Daraus resultierend vermitteln wir Sicherheit, Vertrauen, Verbindlichkeit, Authentizität und Professionalität.

Um Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Einrichtungen, der Konzepte sowie der Profession zu gewährleisten verschreibt sich die HOT Porz gGmbH einer ständigen Selbstreflexion, Innovation, Professionalisierung und Weiterbildung.

## 2. Leit- und Richtziele der Inklusiven OT Ohmstraße

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

- Unterstützung bei Identitätsfindung
- Förderung von eigenverantwortlichem und mitverantwortlichem Handeln
- Erlernen und Einübung von gewaltfreien Konfliktlösungsstrategien
- Hilfestellungen bei Orientierungsproblemen im schulischen, beruflichen und sozialen Umfeld geben
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Werten und Phänomenen, Integration in die Gesellschaft
- Partizipation an die Gesellschaft / Stadt, Gestaltung des Lebensraumes
- Unterstützung bei geschlechtsspezifischer Sozialisation
- Vermittlung eines offenen Glaubensbildes
- Handeln durch ein partnerschaftlich demokratisches Leitbild im Team
- Partizipation und Selbstbestimmung von Menschen mit erhöhtem Förderbedarf/Behinderungen
- Alters- und entwicklungsgerechte Angebote am Bedarf orientieren und weiterentwickeln
- Eine Kultur der Achtsamkeit vor sexualisierter Gewalt schaffen
- Teilhabe aller Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen an der inklusiven Offenen Kinder- und Jugendarbeit

### **3. Risikofaktoren in der Inklusiven OT Ohmstraße**

Die Risikoanalyse befindet sich an erster Stelle für den langfristigen Entwicklungsprozess eines Schutzkonzeptes. Die Mitarbeiter\*innen der Inklusiven OT Ohmstraße setzten sich hierzu mit ihren eigenen Strukturen auseinander und überprüften bei einer Bestandsaufnahme, ob und bei welchen alltäglichen Arbeiten Risiken oder Schwachstellen bestehen, die zur Begünstigung von Übergriffen führen. Eine kontinuierliche Einbindung der Mitarbeiter\*innen erhöht die Akzeptanz und stellt die unterschiedlichen Perspektiven im Blick auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen dar. Die Gruppe der Mitarbeitenden bestand aus der Leitung der Einrichtung, einem hauptamtlichen Mitarbeiter, Honorarmitarbeiter\*innen sowie Praktikant\*innen.

#### **3.1. Zielgruppe**

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

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

Die Inklusive OT Ohmstraße richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen im Alter von 6- 33 Jahren. Innerhalb der Öffnungszeiten sind alle Altersgruppen gleichzeitig im Hause anwesend.

##### **Risikofaktoren können sein:**

- unangemessene Nähe zwischen den Besucher\*innen der unterschiedlichen Altersgruppen
- unangemessen Verantwortungsübernahme für jüngere Besucher\*innen oder Besucher\*innen mit Behinderungen
- keine permanente Aufsicht der Besucher\*innen/ unbeobachtete Momente

##### **Offene Arbeit**

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

Regelmäßig besuchen 20- 40 Besucher\*innen mit und ohne Behinderungen das Haus

gleichzeitig, die in einer Anwesenheitsliste aufgeführt werden. Die Pflege und Toilettenbegleitung wird nur durch hauptamtliche Mitarbeiter\*innen oder Honorarmitarbeiter\*innen durchgeführt und sollen nach Möglichkeit genderspezifisch sein. Dies geschieht jedoch immer in Absprache mit den betroffenen Kindern und Jugendlichen.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko durch Abhängigkeit
- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko für Machtmissbrauch und sexualisierter Übergriffe
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Räume für Selbstbestimmung und Privatsphäre führen zu Lücken in der Aufsicht
- mangelnde Kommunikation und unzureichender Informationsfluss unter den Mitarbeiter\*innen durch unterschiedliche Wochenarbeitsstunden
- Überfürsorge im Bezug zu Kindern und Jugendlichen mit Behinderung führt zu Abhängigkeitsverhältnissen und unter Umständen zu Machtmissbrauch

### **Gruppenangebote**

Anders als in der Offenen Arbeit sind in Gruppensituationen einzelne Mitarbeiter\*innen, eine bis zwei, für ihre Gruppe verantwortlich. Diese Gruppenangebote finden in der Regel im Haus statt. Innerhalb dieser Gruppensituation bestehen besondere Vertrauensverhältnisse zu den Besucher\*innen. Pflegesituationen können in diesem Setting manchmal nicht genderspezifisch sein. Die Pflege und Toilettenbegleitung wird nur durch hauptamtliche Mitarbeiter\*innen oder Honorarmitarbeiter\*innen durchgeführt. Grundsätzlich muss bei Gruppenangeboten die von nur eine\*r Mitarbeiter\*in durchgeführt werden, immer mindestens eine\*r zweite Mitarbeiter\*in im Haus sein.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen und Machtmissbrauch führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko durch Abhängigkeit und Machtmissbrauch

- 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

### **Ausflüge**

Bei Ausflügen sind immer mindestens zwei Betreuer\*innen anwesend. Der Betreuungsschlüssel richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmer\*innen sowie der Bedarfe dieser. In der Regel liegt der Betreuungsschlüssel in der Inklusiven OT Ohmstraße bei 1:5 bis 1:7, um eine inklusive Betreuung gewährleisten zu können. Neben der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln finden Ausflüge in Autos oder Bussen des Trägers statt. Pflegesituationen finden in einer 1:1 Situation statt und sind nach Möglichkeit genderspezifisch. Die Pflege und Toilettenbegleitung wird nur durch hauptamtliche Mitarbeiter\*innen oder Honorarmitarbeiter\*innen durchgeführt. Auch hier ist die Absprache mit den betroffenen Kindern und Jugendlichen unerlässlich.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Überforderungssituationen bei den Wegen
- wenig Kontrolle über das pädagogische Handeln der Mitarbeiter\*innen bei Ausflügen oder Gruppensettings
- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko durch Abhängigkeit und Machtmissbrauch
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe

### **Ferienfreizeiten/ Übernachtungen**

Übernachtungssituationen sollten immer genderspezifisch wahrgenommen werden. Dies gilt sowohl im Bezug zu Mitarbeiter\*innen und Teilnehmer\*innen als auch unter den Teilnehmer\*innen. Sollten gendergemischte Ferienfreizeiten oder Übernachtungen angeboten werden, ist dies immer mit allen Beteiligten transparent zu kommunizieren und

es müssen geeignete Maßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt getroffen werden. Pflegesituationen finden in einer 1:1 Situation statt und sind nach Möglichkeit geschlechtsspezifisch. Die Pflege und Toilettenbegleitung wird nur durch hauptamtliche Mitarbeiter\*innen oder Honorarmitarbeiter\*innen durchgeführt.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz
- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko durch Abhängigkeit
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe
- keine Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter\*innen in diesem Setting
- Mangelnde Intimsphäre von Besucher\*innen mit Unterstützungsbedarf bei der Körperpflege

### **Schwimm- und Sportangebote**

Bei Schwimm- und Sportangeboten befinden sich die Mitarbeiter\*innen in der Regel mit in den genderspezifischen Sammelkabinen, um den Teilnehmer\*innen mit Behinderungen Hilfestellungen leisten und um ihrer Aufsichtspflicht nachkommen zu können. Ebenso verhält es sich bei Toilettenbegleitungen und bei Pflegesituationen (Duschen). Bei diesem und allen anderen Sportangeboten sind immer mindestens zwei Betreuer\*innen anwesend.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Abhängigkeit in Gruppensituationen kann zu Machtpositionen führen
- erhöhte Vertrauensverhältnisse
- schwimmende Grenzen im Hinblick auf Nähe und Distanz (selbe Kabine)
- Besucher\*innen sind unter Umständen mit der Nacktheit der Pädagog\*innen konfrontiert
- Mangelnde Intimsphäre von Besucher\*innen mit Unterstützungsbedarf bei der

Körperpflege

- Pflegesituation und Begleitung bei Toilettengängen als erhöhtes Risiko durch Abhängigkeit und Machtmissbrauch
- Überforderungssituation von Mitarbeiter\*innen bei der Beaufsichtigung und Begleitung der Besucher\*innen
- Überforderungssituationen von Mitarbeiter\*innen mit einer Gruppe
- keine Kontrolle über das pädagogische Handeln von Mitarbeiter\*innen in diesem Setting

### **Kooperationspartner\*innen /Fremdnutzer\*innen/ Sozialständler\*innen**

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

#### **Risikofaktoren können sein:**

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

### **3.2. Gebäude und Außengelände**

Das große Gebäude mit seinen vielen Räumen und nicht einsehbaren Flurbereichen sowie dem Kellerbereich und dem weitläufigen Außengelände kann nicht durchgehend beaufsichtigt oder vollständig eingesehen werden. Es gibt immer wieder Zeiträume in denen Räume oder Teile des Außenbereichs nicht beaufsichtigt sind. Die Toiletten sind durch eine Türe zum Flur abgeschlossen. Es gibt einen Raum für Jungen\* und Männer\* mit zwei Kabinen und zwei Pissoirs. Daneben befindet sich ein Raum mit einer Rollstuhlfahrer\*innentoilette. Diese ist stets abgeschlossen und wird auch von den Mitarbeiter\*innen genutzt. Daneben gibt es einen Raum für die Mädchen\* und Frauen\* mit zwei Kabinen. Alle Türen sind von außen mit einem Schild versehen auf dem die Geschlechter zugeordnet werden. Zudem befindet sich an den Toiletten der Hinweis, dass die Räume nur einzeln zu betreten sind und sich nicht mehr als eine Person in den Toilettenräumen befinden darf. Benötigt ein\*e Nutzer\*in Hilfe durch eine

Betreuungsperson, darf diese den Toilettenraum nach Absprache mit betreten.

**Risikofaktoren können sein:**

- nicht einsehbare Teile des Gebäudes und des Geländes
- Räume werden geschlossen und sind somit auch nicht einsehbar
- es halten sich „fremde“ Personen auf dem Gelände auf
- Nutzung der Toiletten durch Besucher\*innen, Fremdnutzer\*innen, Mitarbeiter\*innen
- es befindet sich mehr als eine Person in den Toilettenräumen

**3.3. Struktur**

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

Das pädagogische Handeln orientiert sich am Einrichtungskonzept mit Leitbild und Leitzielen sowie am Schutzkonzept, welche regelmäßig überarbeitet werden.

Darüber hinaus gibt es einen Dienstplan für alle Mitarbeiter\*innen. Dieser ist verpflichtend.

Als Kommunikationswege dient ein Übergabebuch, Protokolle, eine WhatsApp-Gruppe.

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

**Risikofaktoren können sein:**

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

## **Führungsstrukturen**

Die Leitung der Inklusiven OT Ohmstraße hat einen demokratischen und partner\*innenschaftlichen Führungsstil und orientiert sich an den individuellen Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen. Es finden regelmäßige Teamsitzungen statt bei denen gemeinschaftlich Entscheidungen ggf. mit der Geschäftsführung getroffen werden. Sie zieht die Mitarbeiter\*innen beratend hinzu, ihre Entscheidung ist bei schwierigen Entscheidungen maßgebend und ggf. mit der Geschäftsführung abzustimmen. Diese Entscheidungsstrukturen sind den Mitarbeiter\*innen, den Besucher\*innen und Kooperationspartner\*innen bekannt.

### **Risikofaktoren können sein:**

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

## **3.4. Social Media**

Durch die Pandemie ausgelöst durch den Virus COVID-19, hat sich die Offene Kinder- und Jugendarbeit der Inklusiven OT Ohmstraße 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 Inklusive OT Ohmstraße Accounts auf Instagram und Chaträume auf Skype. Hier können die Besucher\*innen Kontakt aufnehmen und die Mitarbeiter\*innen können die Besucher\*innen über Onlineangebote informieren.

### **Risikofaktoren können sein:**

- Cyber-Grooming und schrittweise Grenzüberschreitung über Social Media
- Fotos, Videos und Kontakte können über Social Media verbreitet werden ohne Erlaubnis des „Eigentümers“

- Fehlende Transparenz im Team beim Austausch von Daten mit den Besucher\*innen

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

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

Um in allen Belangen die Kinder und Jugendlichen mit und ohne Behinderungen zu beteiligen, wurde in diesem Jahr eine Besucher\*innen Vertretung durch eine demokratische Wahl ins Leben gerufen. Zwei Gruppen, die unter 12-jährigen und die über 12-jährigen, wurden von den Besucher\*innen der Einrichtung gewählt und erfragen vor gemeinsamen Treffen die Interessenslagen der Besucher\*innenschaft. Alle Anregungen und Wünsche werden von den Mitarbeiter\*innen aufgenommen und gemeinsam mit den Besucher\*innen diskutiert und auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten überprüft. Alle Ergebnisse der Sitzungen werden in einem Protokoll dokumentiert. Durch die Besucher\*innenvertretung erfahren die Besucher\*innen Rechte aber auch die damit verbundenen Pflichten der Beteiligung. Diese sind die Teilnahme an den Sitzungen, das Einbringen von Ideen sowie das Verhandeln von Kompromissen. Im Rahmen dieser Besucher\*innenvertretung wurde gemeinsam mit den Jugendlichen mit und ohne Behinderungen über das Thema „Sicherheit in der Einrichtung“ gesprochen. Ihre Beiträge flossen in die Risikoanalyse und in die Präventionsansätze der Einrichtung mit ein.

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. ihren Eltern.

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

Darüber hinaus bestimmen die Besucher\*innen welche Mitarbeiter\*innen sie bei Pflegemaßnahmen begleiten und unterstützen sollen. Sie werden darin ermutigt ihre Grenzen und Wünsche zu formulieren. Dies ermöglicht ihnen höchstmögliche Selbstbestimmung und die Auseinandersetzung mit ihrer Privatsphäre, welches als Ansatz der Prävention vor sexualisierter Gewalt von Bedeutung ist.

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

## **5. Prävention**

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

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

Im Thekenbereich der Einrichtung befinden sich die Hausregeln für alle Besucher\*innen einsehbar. Darüber hinaus befindet sich in einzelnen Räumen mit speziellen Regeln ebenfalls ein Aushang. Grundsätzlich gilt, dass keine Angebote hinter verschlossener Türe stattfinden. Alle Türen müssen immer mindestens einen spaltbreit geöffnet sein. Dies ermöglicht größtmögliche Aufsichtspflicht. Alle 10- 15 Minuten machen die Mitarbeiter\*innen der Inklusiven OT Ohmstraße einen Rundgang durch das Gebäude und seine Räume sowie den Außenbereich. Dies ermöglicht den Überblick über die Anwesenheit der Besucher\*innen. Da die Besucher\*innen in der Regel das Haus selbstständig verlassen dürfen, gibt es nicht immer einen genauen Überblick über deren Anwesenheit.

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

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

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

Die Intimsphäre unsere Besucher\*innen wird stets geschützt in dem vor der Begleitung bei Pflegesituationen mit ihnen abgestimmt wird welche Mitarbeiter\*in wie und wobei helfen soll. Die Besucher\*innen bestimmen über den Unterstützungsbedarf und werden als selbstbestimmte Personen wahrgenommen. Die Toilettenräume ins einzeln zu betreten. Weitere Personen müssen im Flur auf das frei werden der Toilettenräume warten. Die Toilettentüre wird geschlossen und die Mitarbeiter\*in betritt bei Hilfebedarf den Raum erst nach Aufforderung der Besucher\*in. Bei Notfallsituationen wie beispielsweise epileptischen Anfällen, sorgt die anwesende Mitarbeiter\*in dafür, dass alle anwesenden den Raum verlassen und holt sich Unterstützung einer weiteren Mitarbeiter\*in. Sie entfernt gefährliche Gegenstände aus der Umgebung der Besucher\*innen und legt diese ggf. vorsichtig auf den Boden. Eine der Mitarbeiter\*innen achtet mit Blick auf die Uhr auf die Dauer des Anfalls, die andere Mitarbeiter\*in holt das Notfallmedikament. Wird kein Notfallmedikament benötigt (ärztliche Anordnung), wartet die andere Mitarbeiter\*in darauf, dass die Besucher\*in aus dem Anfall herauskommt um dann ggf. einen Toilettengang zu begleiten oder der Besucher\*in im selben Raum beim ggf. einnässen Unterstützung beim Wechsel der Kleidung zu geben.

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

Durch die vermehrte Nutzung von Social-Media-Kanälen durch Mitarbeiter\*innen, um den Kontakt zu Besucher\*innen herzustellen, bedarf es klarer Absprachen, Regeln und transparenter überprüfbarer Strukturen. Es gibt für Instagram und Facebook einen Account der Einrichtung. Dieser wird transparent von zwei Mitarbeiter\*innen der Einrichtung geführt. Die Besucher\*innen haben ebenfalls Kenntnis darüber von dem der Account geführt wird. Hierüber sind Kontakte mit den Besucher\*innen sowie deren Familien

gestattet. Die Geschäftsführung verfügt ebenfalls über den Zugang zu beiden Accounts und kann diese jederzeit auf ihre Transparenz und Grenzüberschreitungen überprüfen. Des Weiteren verfügt die Inklusive OT Ohmstraße über einen zweiten Account auf Instagram. Dieser ist einzig für die Live Stream Funktion mit dem Hauptaccount der Inklusiven OT Ohmstraße zu nutzen. Die Zugänge zu diesem Account haben die jeweiligen Mitarbeiter\*innen die den Live Stream begleiten, die Präventionsfachkraft, sowie die Geschäftsführung. Über diesen Account darf keine Kommunikation mit anderen Personen erfolgen. Hinzu kommen Chaträume bei Skype. Diese Chaträume werden immer von mindestens zwei Betreuer\*innen zu ihren klar kommunizierten Öffnungszeiten betreut. Die Besucher\*innen bekommen einen Überblick durch einen Flyer, welche Betreuer\*innen im Chat sein werden. Die Betreuungszeit startet mit einem Bild auf dem die Chatregeln aufgelistet sind. Ebenso endet der Chat mit dem Bild der Chatregeln.

#### **Die Chatregeln sind:**

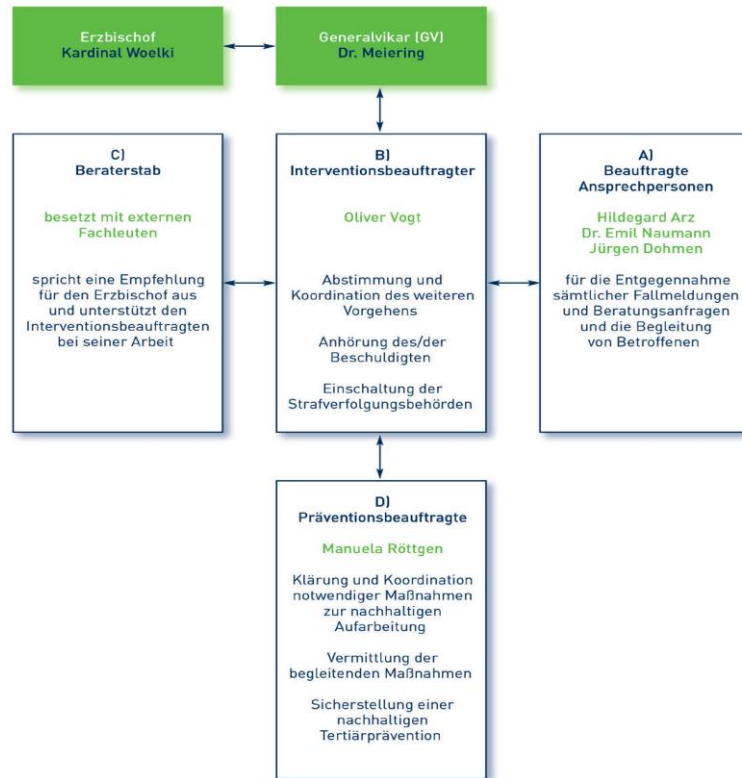
- Es finden keine Unterhaltungen im Chat vor 16 Uhr und nach 18 Uhr statt.
- Der Chat wird nur genutzt, wenn Betreuer\*innen da sind. Wie die Öffnungszeiten in der OT.
- Es werden keine Screenshots gemacht.
- Es werden keine Fotos gesendet.
- Alles was hier besprochen wird, bleibt hier.
- Wer sich nicht an die Regeln hält, fliegt raus.

## **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 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

### Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gemäß Leitlinien und Ausführungsbestimmung



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

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

1. Meldung bei einer der beauftragten Personen
2. Hildegard Arz, Telefon 01520 1642-234  
Jürgen Dohmen, Telefon 01520 1642-126  
Dr. Emil Naumann, Telefon 01520 1642-394
3. Erste fachliche Einschätzung.
4. Auch bei außerkirchlichen Fällen möglich.  
Dann Kontaktvermittlung an zuständige Stellen.

5. Protokoll des Gesprächs und Weiterleitung an den Generalvikar.
6. Beratung/Vermittlung seelsorgerischer oder therapeutischer Unterstützung möglich.
7. Ansprechperson informiert Betroffene über den Verlauf.

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

1. Der Interventionsbeauftragte Oliver Vogt stimmt die weiteren Schritte ab und
2. koordiniert das Untersuchungsverfahren.
3. Er führt Anhörungsgespräche mit Beschuldigten. Diese werden protokolliert.
4. Anhaltspunkte bei Straftatverdacht leitet er sofort an staatliche Strafverfolgungsbehörden weiter.
5. Er informiert die Ansprechperson und die betroffene Einrichtung über den aktuellen Stand.
6. Die Öffentlichkeit wird ausschließlich, wo nötig, durch die Pressestelle informiert.

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

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

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

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

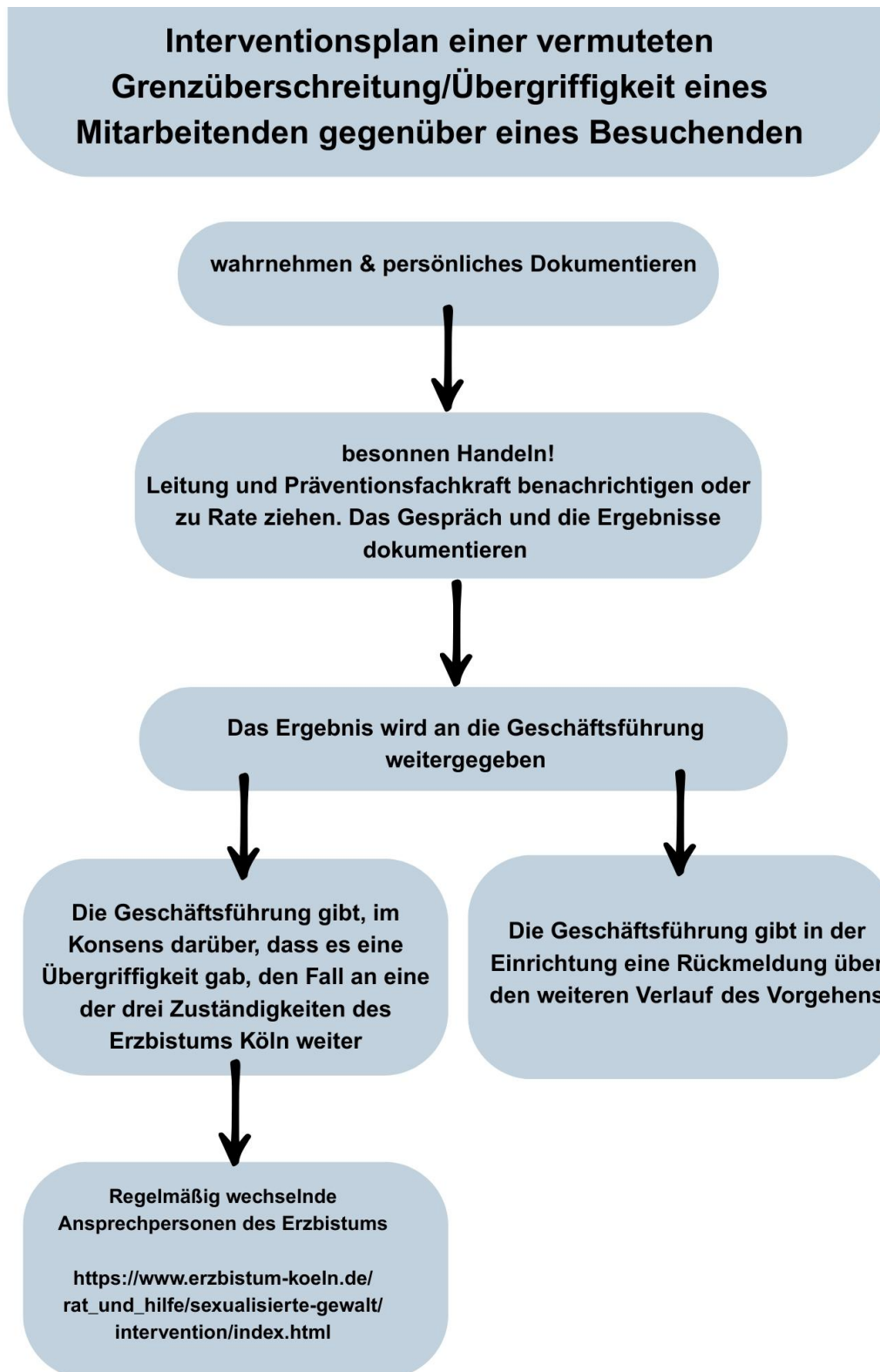
## **Wie stelle ich den Antrag? auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“**

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

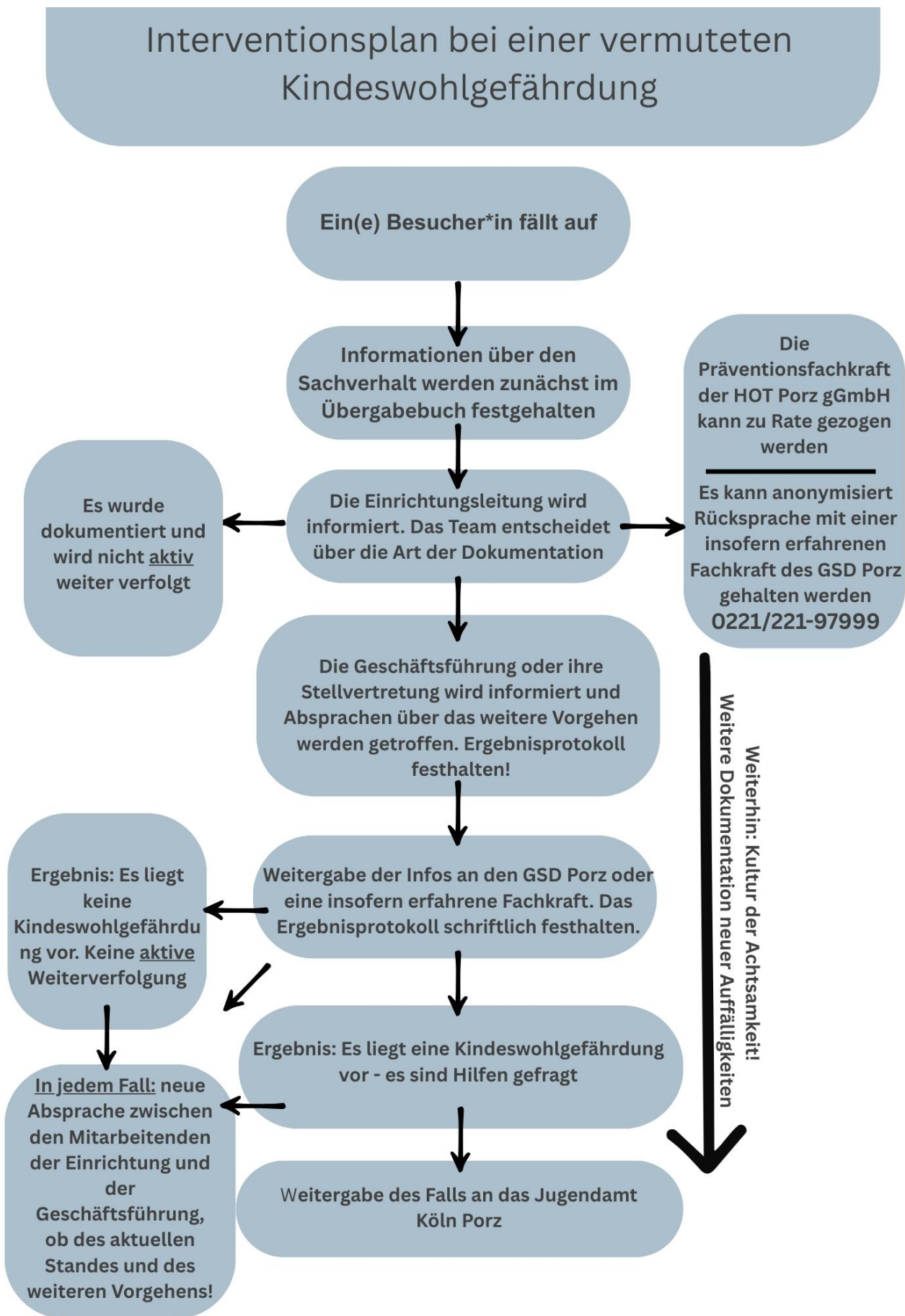
## **Wie ist das grundsätzlich geregelt Administrative Regelungen**

1. Die Ansprechpersonen sind im Amtsblatt und auf der Homepage des Erzbistums mit Kontaktdaten und Profession bekannt gemacht.
2. Sie sind kompetente Fachexperten, die vertraglich beauftragt sind.
3. Die Verfahrensakten werden durch den Interventionsbeauftragten für den Generalvikar verwaltet.
4. Der Erzbischof ernennt den Beraterstab für 3 Jahre. Die aktuelle Zusammensetzung ist im Amtsblatt und auf der Homepage veröffentlicht.

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



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



## 7. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung

### 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/ihrer 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

### **Selbstauskunftserklärung der HOT Porz gGmbH**

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

### 8.1. Einstellungsvoraussetzungen- rechtliche Grundlagen

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.

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 Inklusiven OT Ohmstraße enthalten neben Informationen zur Einrichtung, den Konditionen, des Sozialraums, der Klientel, Anforderungen an die Bewerber\*in auch Informationen zur Kultur der Achtsamkeit sowie die Bedeutung von Prävention vor sexualisierter Gewalt.
- Sichtung der vollständigen Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Bescheinigungen) mit Beachtung der beruflichen/fachlichen Qualifikation, äußere Form und Vollständigkeit der Unterlagen, Lückenloser Werdegang, einschlägige Erfahrung im Arbeitsbereich, Arbeitszeugnisse mit auffälligen Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie.
- Es erfolgt ein persönliches Einstellungsgespräch mit der Geschäftsführung der HOT Porz gGmbH sowie deren stellvertretenden Koordination. In diesem Gespräch wird die Leitkultur sowie das christliche Menschenbild des Trägers, eine Kultur der Achtsamkeit, ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz, Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf/ Behinderungen, die Beschwerdewege, Umgang mit Konflikten im Team sowie Psychohygiene im Team, thematisiert. Ferner wird die Bereitschaft zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt vorausgesetzt. Darüber

hinaus muss der Einrichtung ein erweitertes Führungszeugnis, der unterzeichnete Verhaltenskodex und eine Selbstauskunftsverpflichtung vorgelegt werden. Der Geschäftsführung liegt ein Dokument mit Beobachtungshilfen zum Gespräch vor.

Folgende Punkte werden Berücksichtigt:

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

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

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

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

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

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

## 8.2. Professionelle Arbeitsstrukturen und Personalentwicklung

Alle professionellen Arbeitsstrukturen sowie die Personalentwicklung stehen in unmittelbarer Beziehung zu den Leitlinien der HOT Porz gGmbH sowie den Leitziele und der pädagogischen Grundhaltung der Inklusiven OT Ohmstraße.

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

- Basis- und Spezialwissen zur didaktischen und methodischen Ausrichtung der Einrichtung sowie zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt.
- Professionelle Gestaltung im Umgang mit den Besucher\*innen der Inklusiven OT Ohmstraße
- Professioneller Umgang zu Eltern 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
- ggf. Kritikgespräch

### **Großteamsitzung**

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

### **Teamsitzungen**

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

### **Supervision und Coaching**

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

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

In regelmäßigen Abständen von 6 Monaten finden Mitarbeiter\*innengespräche zwischen Leitung der Einrichtung und Honorarmitarbeiter\*innen sowie Projektmitarbeiter\*innen in der Inklusiven OT Ohmstraße, 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 sowie den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen der Inklusiven OT Ohmstraße. Hierbei findet das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt regelmäßig einen Platz in der Tagesordnung.

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

Grundsätzlich vertritt die HOT Porz gGmbH die Auffassung, dass eine regelmäßige Weiterbildung in den unterschiedlichen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu den Qualitätsstandards der Offenen Kinder und Jugendarbeit gehört. Deshalb sollte jede\*r hauptamtliche Mitarbeiter\*in 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 Inhouse Fortbildungen 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 Präventionsnachschulung aller Mitarbeiter\*innen, Langzeitpraktikant\*innen und Ehrenamtler\*innen statt. Diese Termine werden zu Beginn des Jahres durch die Präventionsbeauftragte der HOT Porz gGmbH bekanntgegeben.

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

Im Rahmen des Schutzkonzeptes hat die HOT Porz gGmbH Beratungs- und 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**

Regelmäßig, alle vier Wochen, gibt es bei der Präventionsbeauftragten der HOT Porz gGmbH eine Präventionssprechstunde. Diese kann jede\*r Mitarbeiter\*in der HOT Porz gGmbH ohne Terminabsprache nutzen. Diese Sprechstunde bietet einen Raum für Beratung, zum Unterzeichnen der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis sowie zur Weitergabe von Informationen. In jedem Büro der HOT Porz gGmbH hängt ein Übersichtplan mit Terminen der Präventionssprechstunde sowie weitere Termine rund um das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt.

## 10.2 Externe Beratungswege

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

## 10.3. Interne Beschwerdewege

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

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

1. Es kann eine Beschwerde über folgende Personengruppen erfolgen:

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

Die Beschwerden können persönlich, per Telefon, E-Mail oder WhatsApp eingereicht werden.

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

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

2. Beschwerden können ebenso schriftlich in den 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 versehen.

### **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:

<b>Funktion</b>	<b>Name</b>	<b>Kontaktdaten</b>
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 Hauses der Offenen Tür Porz e.V. 1. Vorsitzender	Pf. Berthold Wolff	bertholdwolff@netcologne.de
Präventions- / Interventionsstelle des Erzbistums Köln  (ausschließlich für den Fall der sexuellen Gewalt oder sexueller Grenzverletzung)	Regelmäßig wechselnd	<a href="https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisiert_e-gewalt/intervention/index.html">https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisiert_e-gewalt/intervention/index.html</a>

## **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 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 scholl 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, werden:

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 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**

Kinder- und Jugendtelefon  
Nummer gegen Kummer (kostenlos)  
Tel.: (0800) 1 11 03 33  
[www.kinderundjugendtelefon.de](http://www.kinderundjugendtelefon.de)

### **1. Eltern- und Familien**

Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst der Stadt Köln  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln  
Postfach 10 35 64  
50475 Köln  
Telefon 0221 221 29053

Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder  
Rathausstraße 8, 51143 Köln  
02203 55001

### **2. Sexualisierte Gewalt gegen Kinder**

Zartbitter Köln e.V.- Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an  
Mädchen und Jungen  
Sachsenring 2, 50677 Köln  
0221 312055

Beratungsstelle Punktum!  
Clevischer Ring 39, 51063 Köln  
Beratungsstelle Punktum!  
Tel.: 0221 16861012

Kinderschutz-Zentrum Köln  
Bonner Str. 151, 50968 Köln  
Tel: 0221 577770

### **3. Mädchenberatung und Frauenberatung**

Lobby für Mädchen- rechtsrheinisch  
Fridolinstraße 14 50823 Köln  
Tel: 0221 45355650

pro familia  
Kirchstraße 12  
53840 Troisdorf  
Telefon: 02241 71961

Frauenzentrum Troisdorf e.V.  
Hospitalstr. 2, 53840 Troisdorf  
02241 72250

Mädchenberatung Bergisch Gladbach  
Hauptstr. 155, 51465 Bergisch Gladbach  
02202 9891155

Beratungsstelle für Migrantinnen (z.B. Zwangsheirat)  
Agisra Köln e.V. |Tel.: (0221) 12 40 19

Frauenberatungsstelle Köln  
Venloer Str. 405 - 407  
50825 Köln  
Telefon: 0221 - 9541660

#### **4. Jungenberatung und Männerberatung**

pro familia  
Kirchstraße 12  
53840 Troisdorf  
Telefon: 02241 71961

Männer gegen Männergewalt e. V.  
Tel.: (0221) 9 80 83 |Ansprechpartner: Herr Arlandt | [www.gewaltberatung.org](http://www.gewaltberatung.org)

Krisen- und Gewaltberatung für Männer  
SKM Köln –  
Sozialdienst Katholischer Männer e.V.  
Große Telegraphenstraße 31  
50676 Köln  
Tel: +49(0)221 2074-0

#### **5. Drogenmissbrauch und Sucht**

JUGEND SUCHT BERATUNG KÖLN  
Bismarckstraße 1-3  
50672 Köln  
+49 221 – 261 543-0

Fachstelle Suchtprävention der Drogenhilfe im Diakonischen Werk des Evangelischen  
Kirchenkreises an Sieg und Rhein (Troisdorf)  
Tel.: (02241) 66 5 25 | [suchtpraevention.siegburg@t-online.de](mailto:suchtpraevention.siegburg@t-online.de)

Drogenhilfe Köln e.V.

Vorstand  
Victoriastraße 12  
50668 Köln  
Tel. 0221 / 912797-0

## **6. Schuldnerberatung**

Schuldnerberatung des Diakonischen Werkes Köln und Region  
Kartäusergasse 9-11, 50678 Köln  
0221 1603866