

## **Aktives einrichtungsspezifisches Schutzkonzept**

des Kinder- und Jugendtreffs Friedenstraße /Jugendtreff Aufderhöhe seit 2022.

## **Dritte jährliche Überarbeitung - 2024**



## Vorwort

Warum ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept und nicht ein institutionelles Schutzkonzept?

Ganz einfach zwar bildet das Schutzkonzept des Kinder- und Jugendtreff Friedenstraße viele Inhalte der Präventionsordnung §§ 4 – 10, wie persönliche Eignung durch Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen ab. (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-staerkung-der-strukturen-gegen-sexuelle-gewalt-an-kindern-und-jugendlichen-235164>) Jedoch ist die kommunale Einrichtung Friedenstraße in das System der Stadt Solingen eingebettet, sodass einige Aspekte, wie die Vorlage eines Erweitertes Führungszeugnis, Öffentlichkeitsarbeit bei Übergriffen, Rechtswege u.a., nicht direkt alleine durch die Einrichtung und teils der Abteilung Jugendförderung bedient werden. Diese werden über den Dienstweg innerhalb der Stadt bearbeitet. Wenn in unserem Schutzkonzept ein solches Vorgehen erforderlich ist oder die entsprechenden Inhalte außerhalb der Einrichtung liegen, werden diese Stellen an der entsprechenden Stelle farblich grün markiert.

Unser Schutzkonzept dient zum Schutz aller Personen der Einrichtung, insbesondere entsprechend nach der Präventionsordnung, den Kindern und Jugendlichen, aber auch den Mitarbeiter\*innen um ein sicheres handeln in ihrer Arbeit zu ermöglichen.

In unserem Schutzkonzept werden einige Zusatzinhalte aufgelistet die in Form von Plänen, wie z.B. den ständig im Wandel befindenden Einarbeitungsplan oder aller Selbstverpflichtenserklärungen. Diese zusätzlichen weiterführenden Inhalte die nicht hier zu finden sind aber vorliegen werden farblich mit blau markiert.

Unser Schutzkonzept versteht sich als aktives gelebtes Schutzkonzept. Das heißt, dass wir bei weitem nicht nur in diese Papierform erstellen, sondern wir leben es aktiv in unserer täglichen Arbeit in Form von Aktionen, Handlungen und Haltungen sowie der Öffentlichkeitsbildung in der Einrichtungs-Gesellschaft mit den Besucher\*innen.

Unser Schutzkonzept ist alltägliche demokratische Partizipation, neben den täglichen Beteiligungen im Rahmen des **GEBe-Ansatzes**, findet jährlich nach dem Sommer, beim

„Grand Entré“ eine Überarbeitung statt in dem neues aufgenommen wird, die Risikoanalyse wiederholt wird, Schulungen für Mitarbeiter\*innen stattfinden, Pläne und Selbstverpflichtserklärungen überprüft und das Schutzkonzept entsprechend angepasst wird.

Der jährliche Rhythmus ist wie folgt zu verstehen:



**Abbildung 01: Schutzkonzept als dauerhafter Prozess in Einrichtungen der OKJA**

Die ausgegrauten Punkte beinhalten die große Remanufaktur nach Vorfällen und der Intervention, gemäß dem vorliegenden aktuellen Schutzkonzept. Das jährliche aktive Handeln ist mit dem roten Kreislauf symbolisiert.

Das nun folgende Schutzkonzept ist absichtlich kurzgehalten um neuen Mitarbeiter\*innen die Mitarbeit zu erleichtern, damit diese direkt in die Umsetzung mit den Besucher\*innen arbeiten können.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	5
2. Risikoanalyse .....	6
2.1. Durchführung.....	6
2.2. Exemplarischer Prozessablauf .....	9
3. Leitbild .....	10
4. Verhaltenskodex.....	10
5. Selbstverpflichtungserklärung .....	14
6. Umgang mit Grenzüberschreitungen .....	16
7. Fortbildungen .....	17
8. Personalverantwortung .....	17
8.1. Einstellungen .....	17
8.2. Einarbeitungsplan .....	18
8.3. Fehlerkultur.....	18
8.4. Feedbackkultur.....	19
9. Arbeitskultur .....	19
9.1. Ausflüge/Übernachtungen.....	20
9.2. Räumlichkeiten.....	21
9.3. Professionelle Beziehungsgestaltung .....	22
9.4. Arbeitskleidung auch außerhalb der Einrichtung.....	23
9.5. Umgang mit Social Media .....	23
10. Partizipation von Kindern und Jugendlichen.....	24
11. Präventionsangebote .....	24
12. Beschwerdeverfahren.....	25
13. Interventionsplan Intern.....	26
14. Kooperation mit Fachleuten.....	28
15. Informationsfluss .....	28
16. Abschluss/Nachhaltigkeit .....	29

# 1. Einleitung

Grundlegendes Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, die sichere Umgebung für Kinder und Jugendliche innerhalb der Einrichtung zu festigen. Das vorliegende Schutzkonzept dient den Mitarbeiter\*innen zusätzlich als Orientierung und Absicherung für das tägliche Handeln. Dadurch resultiert ein „Schutzraum für alle“. Im Alltagsverhalten der Kinder und Jugendlichen wird das eigene freie Ausprobieren größtmöglich, unter Abwägung der Risiken, berücksichtigt. Die Mitarbeiter\*innen des Kinder- und Jugendtreffs Friedenstraße fungieren als Ansprechpartner\*innen für die Kinder und Jugendlichen, tabuisieren keine Themen und beziehen bei Bedarf spezifische Netzwerkkontakte mit ein. Die Präventionsarbeit bezüglich sexualisierter Gewalt ist durch das Schutzkonzept als grundlegend in der alltäglichen Arbeit verankert. Das Teamgefühl ist in der Einrichtung grundlegend und es wird eine offene Fehlerkultur gelebt (siehe dazu Kapitel 8.3). Dabei wird konstruktiv, lösungsorientiert und wertschätzend miteinander umgegangen. Alle Mitarbeiter\*innen sagen zu, sich an die, im Schutzkonzept festgelegten, Arbeitsstrukturen zu halten. Diese beziehen sich auf jegliche Arbeitsfelder, die sich innerhalb der Einrichtung vorfinden. Dazu zählen:

- Offene Tür Kinderbereich
- Offene Tür Jugendbereich
- AGs in Kooperation mit der Geschwister-Scholl-Schule (Medien-AG & Band-AG)
- Projekte
- Ausflüge und Übernachtungen
- Sozialkompetenztrainings
- Netzwerkarbeit

Der Geltungsbereich des Schutzkonzeptes liegt auf der gesamten Einrichtung bzw. der allumfassenden Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Das vorliegende Schutzkonzept umfasst die Bereiche Risikoanalyse, Leitbild, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung, Umgang mit Grenzüberschreitungen, Fortbildungen, Personalverantwortung, Arbeitskultur, Partizipation von Kindern und Jugendlichen, Präventionsangebote, Beschwerdeverfahren, Intervention (in Teilen), Kooperation mit Fachleuten sowie den Abschluss/Nachhaltigkeit.

*Wir stehen gemeinsam für das Schutzkonzept und eine gelebte Umsetzung im Alltag!*

*Das Team des Kinder- und Jugendtreffes Friedenstraße*

## **2. Risikoanalyse**

Im folgenden Kapitel wird sich der Risikoanalyse gewidmet. Zunächst wird im Abschnitt 2.1 die Durchführung ebendieser erläutert, in dem auf Methoden, Beteiligung und das genaue Vorgehen eingegangen wird. Anknüpfend daran wird in Kapitel 2.2 ein Beispiel für den Prozess dargelegt, durch das der Ablauf und die Reaktion auf die Risikoanalyse exemplarisch verdeutlicht wird. Der Ablauf ist beispielhaft und wird wie im Vorwort genannt jährlich auch mit neuen Methoden wiederholt.

### **2.1. Durchführung**

Die Risikoanalyse setzte sich aus mehreren Teilen, die nacheinander durchgeführt wurden, zusammen. Hierbei wurden sowohl Besucher\*innen als auch Mitarbeiter\*innen miteinbezogen. Zunächst werden die Methoden, die mit den Kindern und Jugendlichen umgesetzt wurden, vorgestellt.

Der erste Ansatzpunkt für die Risikoanalyse wurde innerhalb der OT-Zeit mit den Kindern und Jugendlichen erarbeitet. Hierbei lag der Fokus auf freien Gesprächen mit den Besucher\*innen, die über ein Wimmelbild zustande kamen. Dadurch kam es zur Besprechung der Fragen „Wo sind meine Grenzen?“ „Wie fühle ich mich in der Einrichtung?“ und „Was würde ich mir wünschen, damit ich mich sicherer fühle?“. Zu den Gesprächen wurden sich Notizen gemacht, außerdem erhielten die Besucher\*innen die Möglichkeit, die für sich wichtigsten Aspekte auf kleinen Karten niederzuschreiben. Die Ergebnisse der Gespräche wurden im Anschluss gesammelt, sortiert, analysiert und ausgewertet und daraus Potenziale und Risiken ermittelt.

Der zweite Teil der Risikoanalyse, der mit den Besucher\*innen durchgeführt wurde, bestand aus der Methode „Lieblingsort/Hassort“. Hierbei lag der Fokus auf den Räumlichkeiten der Einrichtung. Ziel dieser Methode war es, dass die Kinder und Jugendlichen die Orte in der Einrichtung benennen, die sie am liebsten bzw. am wenigsten mögen. Hierzu erhielten die Besucher\*innen eine Polaroid-Kamera, mit der sie jeweils ein Foto von ihrem Lieblingsort und eines von ihrem Hassort machen sollten. Im Vorfeld durften die Kinder und Jugendlichen entscheiden, mit welchem\*welcher Mitarbeiter\*in sie durch die Einrichtung gehen wollten, um nach ihren Orten zu suchen. Auf der Rückseite der geschossenen Fotos wurden die Begründungen für die Orte von den Besucher\*innen aufgeschrieben.

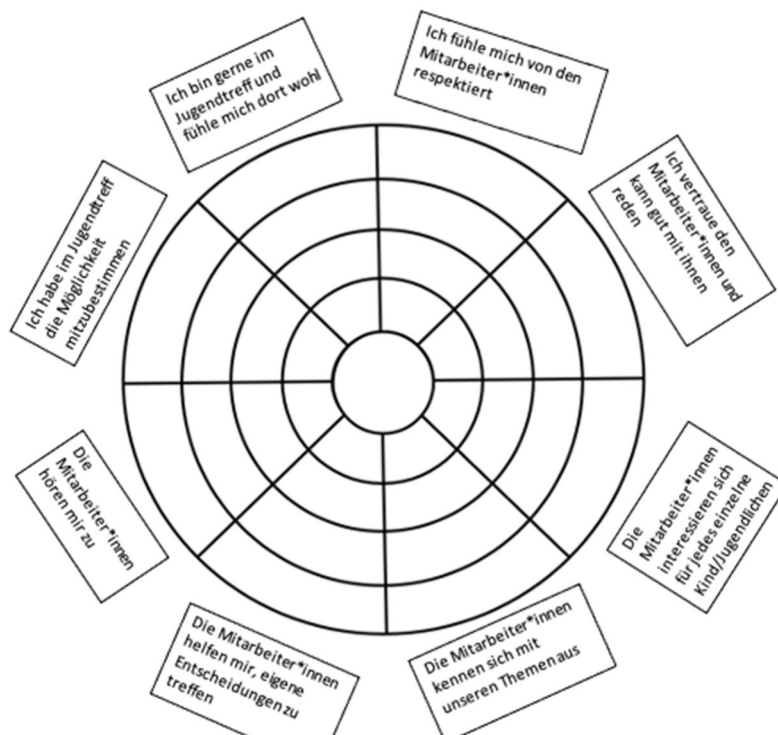
Diese wurden durch die Mitarbeiter\*innen im Gespräch erfragt. In Abbildung 1 ist ein Teil der Fotos zu sehen, die die Besucher\*innen im Zuge dieser Methode anfertigten. Im An-



**Abbildung 2: Fotos der Besucher\*innen**

schluss an die Umsetzung der Methode wurden die Fotos gesammelt, die abgebildeten Orte notiert und aus den Gründen Risiken und Potenziale ermittelt.

Der dritte Teil der Risikoanalyse, die mit den Besucher\*innen durchgeführt wurde, bezieht sich auf die Mitarbeiter\*innen und deren Umgang mit den Besucher\*innen. Bei der genutzten Methode handelte es sich um die „Zielscheibe“, die v.a. als Feedback-Methode von Nutzen ist. Diese Zielscheibe wurde den Kindern und Jugendlichen in der OT-Zeit



**Abbildung 3: Zielscheibe zur Befragung der Besucher\*innen**

ausgeteilt, mit der Bitte sie zu bearbeiten. Die genutzte Zielscheibe findet sich in Abbildung 2. Den Besucher\*innen wurden insgesamt acht Aussagen vorgelegt, die sie bewerten sollten. Je mehr sie der Aussage zustimmen, desto mittiger sollte das Kreuz gesetzt werden, vergleichbar mit dem Treffen eines Pfeils beim Bogenschießen. Folgende Aussagen wurden abgefragt:

- Ich bin gerne im Jugendtreff und fühle mich dort wohl
- Ich fühle mich von den Mitarbeiter\*innen respektiert
- Ich vertraue den Mitarbeiter\*innen und kann gut mit ihnen reden
- Ich habe im Jugendtreff die Möglichkeit mitzubestimmen
- Die Mitarbeiter\*innen hören mir zu
- Die Mitarbeiter\*innen interessieren sich für jedes einzelne Kind/Jugendlichen
- Die Mitarbeiter\*innen kennen sich mit unseren Themen aus
- Die Mitarbeiter\*innen helfen mir, eigene Entscheidungen zu treffen

Im Anschluss an die Befragung, die über mehrere Wochen durchgeführt wurde, wurden die (anonymen) Zielscheiben ausgewertet und Potenziale und Risiken ermittelt.

Auf Mitarbeiter\*innenebene wurde zunächst ein Interview mit allen Mitarbeiter\*innen der Einrichtung geführt. Hierbei wurden die Themen Personalentwicklung, allgemeine Strukturen und räumliche Gegebenheiten, Nähe und Distanz, Mitarbeiter\*innenverhalten, außergewöhnliche Situationen, Beschwerdemanagement und die Täter\*innensicht angesprochen. Die Interviews wurden nach Einwilligung mit einem Diktiergerät aufgenommen und im Anschluss am Computer anonymisiert transkribiert. Danach kam es zur Strukturierung und Analyse der Aussagen und die Risiken und Potenziale wurden ermittelt.

Neben der Durchführung von Interviews erhielten die Mitarbeiter\*innen die Aufgabe einen Rundgang durch die Einrichtung und über das Gelände der Einrichtung zu machen. Dabei bestand die Aufgabe, ihre Eindrücke schildern, in dem sie Gedanken und Ideen zu den einzelnen Räumen bzw. Orten über eine Sprachnachricht aufnehmen. Diese Aufnahmen wurden im Anschluss anonymisiert transkribiert und auf dem Computer festgehalten. Daraus ergaben sich Risiken, Chancen und Veränderungsvorschläge zu den Räumlichkeiten der Einrichtung.



Über die Ergebnisse der Risikoanalyse wurde im Anschluss in Teammeetings diskutiert und Veränderungsoptionen besprochen. Gleichzeitig wurden Aspekte direkt umgesetzt, wie der exemplarische Prozessablauf im nächsten Kapitel darlegt.

## **2.2. Exemplarischer Prozessablauf**

Um den Ablauf der Risikoanalyse transparent und nachvollziehbar darzulegen, werden im Folgenden zwei erkannte Aspekte und der Umgang mit ihnen dargestellt.

Innerhalb der geführten Interviews wurde u.a. die Personalentwicklung beleuchtet. Hier wurden die Mitarbeiter\*innen u.a. gefragt, ob es einen Einarbeitungsplan in der Einrichtung gibt bzw. inwieweit sie selbst als Mitarbeiter\*innen eingearbeitet wurden. Die transkribierten Aussagen wurden zusammengefasst und ergaben, dass unter den Mitarbeiter\*innen Einigkeit darüber herrscht, dass es keinen verschriftlichten Einarbeitungsplan gibt. Dennoch benennen einige Mitarbeiter\*innen, dass ein Einarbeitungsplan vorhanden ist bzw. verweisen darauf, dass sie eingearbeitet worden sind. Der Wunsch nach einem festen Einarbeitungsplan wird benannt. Auf Basis dieser Zusammenfassung der Aussagen wurde die Risikoermittlung durchgeführt. Diese ergab ein mittleres Risiko, da kein einheitlicher Einarbeitungsplan vorhanden ist. Die Relevanz eines Einarbeitungsplans ist dadurch begründet, dass alle neuen Mitarbeiter\*innen auf den gleichen Stand gebracht werden müssen, um Strukturen, Regeln und Grenzen für alle gleich klar ersichtlich werden zu lassen und so eine gemeinsame Basis für die Arbeit zu schaffen. Aus diesem mittleren Risiko wurde ein Handlungsbedarf ausgearbeitet, der vorsieht, einen Einarbeitungsplan zu erarbeiten. Hierbei wurde benannt, dass dieser das soziale Handeln inkludieren muss sowie eine Checkliste für abzuarbeitende Themen notwendig ist. Der Einarbeitungsplan wurde im Nachgang erstellt, mit dem Team besprochen und bei Neueinstellungen bereits angewendet. Der Einarbeitungsplan ist in Kapitel 8.2 weiterführend erklärt.

Neben Risiken wurden auch Potenziale innerhalb der Analyse beleuchtet. Diese zeigten sich z.B. in der Methode „Lieblingsort/Angst- bzw. Hassort“. Bei dieser wurden u.a. Fotos von den Lieblingsorten der Kinder und Jugendlichen gemacht.

Daraus ergab sich eine tabellarische Zusammenstellung, von der im Folgenden ein Ausschnitt dargestellt wird:

<b>Lieblingort</b>	<b>Begründung</b>
Wiese vor dem Haus	„Hier kann man Fußball spielen und viel Spaß haben.“
PCs im Büro	Entsprechen den Interessen.
PCs im Büro	„Hier kann man zocken.“
PCs im Büro	„Der 3D Drucker ist cool und die PCs modern, es macht Spaß hier zu spielen.“
Küche	„Ich mag die Küche, weil ich gerne koche und weil es hier Süßigkeiten gibt.“
OT Raum (Tisch und Billiardstisch)	„Im OT-Raum fühle ich mich am wohlsten, ich werde hier nicht diskriminiert und ich fühle mich mit den Personen hier wohl.“
Wiese vor dem Haus	„draußen, weil wir da Völkerball spielen“
Tisch im OT Raum	„weil wir da viel basteln und spielen“

Aus der Zusammenstellung der fotografierten Lieblingsorte wurde folgendes Ergebnis festgehalten: Den Besucher\*innen gefallen vor allem die Orte, an denen sie ihre Interessen umsetzen können. Gerade der PC, der OT-Raum und der Außenbereich wird hier vermehrt genannt und ist ein Wohlfühlort. Diese Auflistung wurde als Potenzial der Einrichtung eingestuft.

### **3. Leitbild**

Das Leitbild ist Grundlage der Arbeit der Jugendförderung der Stadt Solingen.

Auf dieser Grundlage wurde das Einrichtungsspezifische Leitbild erstellt.

### **4. Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex wurde auf Grundlage der Risikoanalyse entwickelt und gemeinsam mit allen Mitarbeiter\*innen erarbeitet. Dieser Verhaltenskodex ist grundlegend für die Arbeit in der Einrichtung, dient dem Schutz der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter\*innen. Alle Mitarbeiter\*innen verpflichten sich, stets nach diesem Verhaltenskodex zu handeln. Für neue Mitarbeiter\*innen wird der Verhaltenskodex zur Einstellung neben dem Arbeitsvertrag vorgelegt und unterschrieben.

Der Verhaltenskodex beinhaltet folgende Themenbereiche:

- Sprache gegenüber Besucher\*innen
- Verhalten gegenüber Besucher\*innen
- Kontaktaufnahme außerhalb der OT Zeit
- materielle Zuwendungen

- Achtsamkeit/Aufmerksamkeit
- Fehler- und Feedbackkultur
- Kommunikation
- Partizipation als Grundbaustein

Im Folgenden ist der Verhaltenskodex mit allen Regelungen vorzufinden:

### Sprache gegenüber den Besucher\*innen

- Wir sprechen respektvoll mit allen Kindern und Jugendlichen, sowie mit unseren Kolleg\*innen.
- Wir drücken uns klar und deutlich aus.
- Bei Konfliktsituationen bleiben wir ruhig, Kinder und Jugendliche sollen nicht angeschrien werden.
- Auch Beleidigungen/Diskriminierungen, die als Humor oder Ironie getarnt sind, sind zu unterlassen.
- Sexistische, homophobe, antisemitische, ableistische, rassistische, fettfeindliche oder andere diskriminierende Sprache hat bei uns keinen Raum.
  - Hier gilt auch: Jede\*r, der\*die von einer solchen Diskriminierung mitbekommt, greift ein und schweigt nicht. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht an erster Stelle.
  -

### Verhalten gegenüber Besucher\*innen

- Die Besucher\*innen erleben ein Machtgefälle in Bezug auf uns. Dies muss uns klar sein und darf nicht ausgenutzt werden.
- Jede\*r Besucher\*in wird respektvoll und freundlich behandelt. Kein Kind oder Jugendliche\*r wird benachteiligt oder bevorzugt.
- Bei Konflikten/Problemen zwischen den Kindern fungieren wir als Schlichter\*in, in wie weit dies nötig ist, hängt von der Situation ab.
- Wir gewähren den Kindern stets die Choice-, Voice- und Exit-Optionen und reflektieren unsere Handlungen in Bezug auf diese.

- Unsere Einrichtung ist ein Schutzraum für unsere Besucher\*innen. Das heißt auch, wenn ein Kind/Jugendliche\*r gegen die Regeln verstößt und andere Kinder gefährdet, ziehen wir Konsequenzen – zum Schutz der anderen Besucher\*innen.
- Damit wir als Team von den Besucher\*innen gesehen werden, versuchen wir die Regelverstöße ungefähr gleich zu sanktionieren.
- Die Persönlichkeitsrechte der Kinder wahren wir zu jeder Zeit. Auch unsere Sanktionen dürfen diese Rechte nicht verletzen.

#### Kontaktaufnahme außerhalb der OT Zeit

- Wir kontaktieren die Besucher\*innen nicht außerhalb der OT Zeit
- Wenn eine Kontaktaufnahme notwendig ist, geschieht diese über die offiziellen Kanäle der Einrichtung.

#### materielle Zuwendungen

- Wir schenken den Kindern keine Dinge
- Wenn es ein Geschenk für Kinder gibt, dann nur mit Anlass und als Einrichtung – nicht als einzelne\*r Mitarbeiter\*in

#### Achtsamkeit/Aufmerksamkeit

- Wir sind immer aufmerksam und versuchen einen Überblick über alle Besucher\*innen zu haben
- Ist die Tür zum Toberaum zu, schauen wir regelmäßig nach ob alles in Ordnung ist
- Sehen wir eine Konfliktsituation, die eskalieren könnte, gehen wir auf die Besucher\*innen zu □ immer ein offenes Auge und Ohr

#### Fehler- und Feedbackkultur

- Wir sind ein Team
- Das heißt, wir behandeln uns wertschätzend und gehen offen mit Problemen bzw. Fehlern um
- Wir sprechen auch kleine Fehler an

- Wenn ein Fehler besprochen wird, liegt der Fokus nicht auf einer Person, sondern auf der Struktur
- Wir geben uns Feedback, das wertschätzend und ehrlich ist

### Kommunikation

- Wir sprechen im Team regelmäßig Neuigkeiten und wichtige Infos ab.
- Das schwarze Buch, das hinter der Theke liegt, dient des Festhaltens von aktuellen Geschehnissen
  - Es ist von allen regelmäßig zu führen und gleichzeitig darin nachzuschauen

### Partizipation als Grundbaustein

- Grundlage unserer Arbeit ist der [GEBE-Ansatz](#)
- Das heißt, wir arbeiten mit den Kindern und Jugendlichen und stärken ihre Interessen
- Wir helfen ihnen sich selbst zu verwirklichen und ein Verständnis und Gefühl für Selbstwirksamkeit zu erlangen

## 5. Selbstverpflichtungserklärung

Die folgende Selbstverpflichtungserklärung wurde im Rahmen des Schutzkonzeptprozesses erarbeitet und wird ab sofortiger Wirkung allen neuen Mitarbeiter\*innen zur Vertragsunterzeichnung beigelegt.

Stadt Solingen  
Staddienst Jugend  
Jugendförderung

### Selbstverpflichtungserklärung

Name Mitarbeiter\*in: \_\_\_\_\_

Als Mitarbeiter\*in der Jugendförderung erkläre ich, dass

- ...ich mich nach dem vereinbarten Verhaltenscodex richte. Das bedeutet,
  - o dass ich ggü. Kindern und Jugendlichen sowie meinen Kolleg\*innen eine respektvolle Sprache wahre. Hierbei hat eine sexistische, homophobe, antisemitische, ableistische, rassistische, fettfeindliche oder jegliche andere, diskriminierende Sprache keinerlei Raum.
  - o Dass ich ggü. den Kindern und Jugendlichen einen grenzachtenden und respektvollen Umgang pflege und ihre Intimsphäre und persönlichen Grenze respektiere.
  - o dass ich mir des Machtgefälles der Kinder und Jugendlichen ggü. uns Mitarbeiter\*innen bewusst bin und demnach mein Handeln reflektiere.
  - o dass ich den Kindern und Jugendlichen stets die Choice-, Voice- und Exit-Optionen ermögliche.
  - o Dass ich stets die Persönlichkeitsrechte der Kinder und Jugendlichen wahre und diese auch bei Sanktionen nicht verletzt werden.
  - o Dass es weder private Kontaktaufnahmen noch materielle Zuwendungen ggü. den Kindern und Jugendlichen meinerseits gibt.
  - o dass Partizipation Grundbaustein meiner Arbeit ist und ich stets die Weiterentwicklung und Demokratiebildung der Kinder und Jugendlichen im Fokus habe.
- Ich mein Handeln stets reflektiere, um die entsprechende Handlungssicherheit zu erwerben und zu erhalten.
- ich Konflikte und Auffälligkeiten offen anspreche und ich wahrgenommene Missachtungen der Kinderrechte und Grenzverletzungen im Sinne des § 72a SGB VIII (s.u.) den beteiligten Einrichtungen melde.
- ich mich mit den Inhalten dieser Selbstverpflichtung auseinander setze, ich mich über die Thematik Kinderschutz informiere sowie an den regelmäßigen Fortbildungen zu diesem Thema teilnehme.

Zudem nehme ich zur Kenntnis, dass die oben genannten Punkte ein zentraler Bestandteil zur Stärkung des Persönlichkeitsschutzes und der Kinderrechte der Jugendförderung sind.

Ich erkläre weiterhin, dass gegen mich kein Verfahren wegen einer Straftat (StGB) im Bereich Sexualdelikte nach § 72a SGB VIII vorliegt.

Sollte jemals ein solches Verfahren gegen mich stattfinden, so verpflichte ich mich zur sofortigen Meldung an die Jugendförderung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter\*in

**Erfasste Straftatbestände des StGB durch den § 72a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen)**

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- §§ 176 bis 176b Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- §§ 177 bis 179 Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §§ 184 bis 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz pornografischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornografischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abrufen kinder- und jugendpornografischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a Abs. 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §§ 232 bis 233a Tatbestände des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Erziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

## 6. Umgang mit Grenzüberschreitungen

Anknüpfend an das Konzept der Stadt Solingen wird bei Grenzüberschreitungen wie folgt vorgegangen. Dazu sind folgende Szenarien zu unterscheiden:

- Grenzüberschreitung durch Mitarbeiter\*in ggü. Kind/Jugendliche\*r
- Grenzüberschreitung durch Mitarbeiter\*in ggü. Mitarbeiter\*in
- Grenzüberschreitung durch Kind/Jugendliche\*n ggü. Kind/Jugendliche\*r
- Grenzüberschreitung durch Leitung ggü. Kind/Jugendliche\*r
- Grenzüberschreitung durch Leitung ggü. Mitarbeiter\*in

Für die Grenzüberschreitungen gegenüber den Kindern und Jugendlichen ist der § 8a SGB VIII grundlegend. Daraus resultiert der Schutz der Kinder und Jugendlichen durch die Mitarbeiter\*innen der Kinder- und Jugendhilfe. Der Grundsatz dazu lautet „Schutz vielleicht gegen den Willen, aber nicht ohne Wissen“.

Im Falle einer Grenzüberschreitung durch eine\*n Mitarbeiter\*in ggü. einem Kind bzw. Jugendlichen ist neben der Leitung das Personalamt einzuschalten. Im Vordergrund steht der Schutz des\*der Betroffenen. Dementsprechend ist bei Honorarkräften vom Hausverbot (schriftlich durch die Einrichtung) Gebrauch zu machen, da ein sofortiger Ausschluss das einzige Mittel darstellt. Weiterhin entscheiden die Angegriffenen, ob ein Strafantrag gestellt wird oder nicht.

Dasselbe gilt bei einer Grenzüberschreitung durch eine\*n Mitarbeiter\*in ggü. anderen Mitarbeiter\*innen. Von hoher Relevanz ist in diesem Zusammenhang im Vorfeld Präventionsarbeit zu leisten, um eine Grenzüberschreitung vorzubeugen. Wie dies aussieht, ist im Kapitel Prävention näher beschrieben.

Ist ein Kind bzw. Jugendliche\*r Täter\*in, so ist auch hier bei Übergriffen (sowohl körperlich als auch verbal) der Ausschluss als Mittel zu benennen. Wie bei Mitarbeiter\*innen wird ein schriftliches Hausverbot durch die Einrichtung erteilt.

Ist die Leitung der Einrichtung als Täter\*in zu benennen, wird das Beschwerdesystem und das Netzwerk als Maßnahmen genutzt. Hierbei gibt es Ansprechpartner\*innen intern aus der Jugendförderung vorbeugender Jugendschutz (Patricia Bennertz) sowie extern vom Allgemeinen Sozialen Dienst (Kinderschutzbeauftragte).



## **7. Fortbildungen**

Für die Arbeit innerhalb der Einrichtung ist ein Wissen über sexualisierte Gewalt und den Umgang mit Grenzüberschreitungen grundlegend und unumgänglich. Um zu gewährleisten, dass alle aktiven Mitarbeiter\*innen der Einrichtung einen ausreichenden Wissensstand besitzen, ist vorgesehen, dass einmal im Jahr zum Grand Entré (September-November) eine Fortbildung zu diesem Thema innerhalb der Jugendförderung angeboten wird. Die Teilnahme ist für Mitarbeiter\*innen verpflichtend, d.h. jede\*r Mitarbeiter\*in ist dazu angehalten, pro Jahr eine Fortbildung zu dieser Thematik zu besuchen. Dabei sind folgende Schwerpunkte zu behandeln:

- Grundlagen
- Risikoeinschätzung
- Interventionsplanung
- Umgang mit Betroffenen
- Krisenmanagement

Weiterhin sind viele Mitarbeiter\*innen der Einrichtung ausgebildete Sozialkompetenztrainer\*innen. Sie können so u.a. in Schulen aber auch innerhalb der Einrichtung nach dem Konzept des Sozialkompetenztrainings für Kinder und Jugendliche Förderung bieten, wobei soziale Kompetenzen und die persönliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen im Fokus steht. Diese Aspekte sind bezogen auf die Prävention von großer Bedeutung, da Selbstbewusstsein, Kommunikation, Gefühle etc. für den Kinderschutz grundlegend sind. Allen neuen Mitarbeiter\*innen der Einrichtung wird nahegelegt, eine Ausbildung zum\*zur SKT-Trainer\*in zu absolvieren. Dies wird durch die Einrichtung unterstützt.

## **8. Personalverantwortung**

Das folgende Kapitel dient der Beschreibung des Personalmanagements innerhalb der Einrichtung. Hierbei wird auf den Einstellungsprozess sowie den Einarbeitungsplan eingegangen und die Fehler- und Feedbackkultur der Einrichtung dargestellt.

### **8.1. Einstellungen**

Bei Neueinstellungen werden innerhalb des Bewerbungsprozesses zunächst Bewerbungsgespräche mit der Einrichtungsleitung geführt. Bei diesen wird der Kinderschutz

als Leitgedanke eingeführt und ins Gespräch inkludiert. Gleichzeitig wird das Schutzkonzept angesprochen, um die Haltung der Einrichtung und die Aufgabenfelder aller Mitarbeiter\*innen grundlegend festzulegen und vorzustellen. Die Bewerber\*innen werden zu ihrer Haltung und ihrem Verhalten befragt und ihre Eignung für die Ausübung des Berufs wird eingeschätzt. Bei Bedarf ist der vorherige Arbeitgeber zu kontaktieren, um Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen. Vor einer Festanstellung kommt es zu einem Probearbeiten, bei dem die Bewerber\*innen im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen beobachtet werden. Gleichzeitig wird hier partizipativ vorgegangen, in der Regel dürfen Kinder und Jugendliche den Bewerber\*innen Fragen stellen und werden im Anschluss von Mitarbeiter\*innen gefragt, wie sie die Bewerber\*innen einschätzen. Natürlich steht bei Einstellung die fachliche Eignung im Fokus und wird letztendlich von der Einrichtungsleitung entschieden. Der Einbezug der Besucher\*innen stellt jedoch sicher, dass diesen ein gewisses Mitspracherecht eingeräumt wird. Im weiteren Verlauf wird von neuen Mitarbeiter\*innen das Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnis verpflichtend gefordert. Dieses wird während der Beschäftigung im Rhythmus von 3 Jahren eingefordert. Bei Einstellung wird neben dem Arbeitsvertrag die Selbstverpflichtungserklärung (Kapitel 5) und der Verhaltenskodex (Kapitel 4) zur Unterzeichnung vorgelegt.

## **8.2. Einarbeitungsplan**

Während der Erarbeitung des Schutzkonzeptes wurde ein ständig zu aktualisierter Einarbeitungsplan ausgearbeitet, der jeder\*m neuer\*n Mitarbeiter\*in vorgelegt und gemeinsam mit ihm\*ihr erarbeitet wird. Dieser stellt die Grundlage dafür dar, dass alle Mitarbeiter\*innen auf dem gleichen Wissensstand sind, damit alle Strukturen, Regeln und Grenzen, die für die Arbeit von Relevanz sind, für alle gleich klar ersichtlich sind. Der Einarbeitungsplan besteht aus einer Checkliste, die zu besprechende Themen auflistet sowie einer Übersicht mit aktuellen Vorgehensweisen, Arbeitsabläufen und Strukturen. Dieser Einarbeitungsplan wird einmal jährlich von der Einrichtungsleitung gesichtet und ggf. aktualisiert.

## **8.3. Fehlerkultur**

Alle Mitarbeiter\*innen der Einrichtung handeln nach dem Konzept der „Kultur der Achtsamkeit“. Innerhalb der „Kultur der Achtsamkeit“ wird ein offener und strukturorientierter Umgang mit Fehlern gelebt. Diesem Umgang liegt dabei das Wissen zugrunde, dass bereits kleine Fehler hohe Auswirkungen zur Folge haben können. So sind alle Mitarbei-

ter\*innen achtsam bezüglich ihres Verhaltens. Zur Kultur der Achtsamkeit zählt Sensibilität für Arbeitsabläufe, die Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen, die Wahrung aller Rechte, eine Beteiligungskultur, die Umsetzung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen und der, in diesem Kapitel beleuchtete, besondere Umgang mit Fehlern.

Das heißt für die Einrichtung, dass innerhalb des Teams offen beobachtete Fehler angesprochen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass auch bereits vermeintlich kleine Fehler thematisiert werden. Beim Besprechen der Fehler ist der Fokus nicht auf der Person und einer persönlichen Kritik ausgerichtet, es steht viel mehr die Struktur im Vordergrund, die diesen Fehler ermöglichen konnte. Diese Art des Umgangs mit Fehlern führt zum einen dazu, dass bereits kleinen Fehlern Beachtung geschenkt wird und dadurch die Grundlage für Grenzverletzungen nicht gegeben ist. Gleichzeitig führt dies dazu, dass innerhalb des Teams eine offene und ehrliche Kommunikation gelebt werden kann, die bei Unsicherheiten bzw. Verdachtsmomenten eine Unterstützung bietet.

#### **8.4. Feedbackkultur**

Neben dem angesprochenen, offenen Umgang mit Fehlern ist eine wertschätzende Feedbackkultur Teil des Umgangs der Mitarbeiter\*innen untereinander. Dazu zählen zunächst regelmäßige (einmal pro Jahr) Führungsgespräche, die durch die Einrichtungsleitung mit jedem\*r Mitarbeiter\*in geführt werden. Dabei wird auf die aktuelle Arbeitssituation eingegangen, Feedback zu Arbeitsweisen und Ziele bzw. Wünsche besprochen. Dabei stehen sowohl Mitarbeiter\*in als auch Einrichtungsleitung im Fokus.

Neben den gesetzten Führungsgesprächen ist das Ziel unter den Mitarbeiter\*innen einen offenen und wertschätzenden Umgang zu pflegen. Dabei wird stets darauf geachtet, Rückmeldungen zu Arbeitsweisen zu geben. Dies kann sich sowohl auf positive als auch negative Auffälligkeiten bzw. Verhaltensweisen beziehen. Grundlegend ist der respektvolle Umgang. Außerdem wird Feedback vorzugsweise in 1:1 Situationen besprochen, um keine Unannehmlichkeiten zu provozieren.

### **9. Arbeitskultur**

Im folgenden Kapitel steht die Arbeitskultur im Vordergrund. Dabei wird auf die Vorgehensweise bei Ausflügen und Übernachtungen eingegangen. Weiterhin stehen die

Räumlichkeiten, die professionelle Beziehungsgestaltung, sowie Aspekte zur Arbeitskleidung und dem Umgang mit Social Media im Fokus.

### **9.1. Ausflüge/Übernachtungen**

Dadurch dass bei Ausflügen das gewohnte Umfeld der Besucher\*innen verlassen wird, ist es von hoher Relevanz auch hier Vorkehrungen zu treffen, die im Sinne des Kinder- und Jugendschutzes sind. Gleichzeitig dienen diese Vorgehensweisen dazu, Mitarbeiter\*innen abzusichern. Gemeinsam im Team wurden folgende Regelungen für Ausflüge als grundlegend festgehalten:

- Pro Ausflug sind sowohl ein männlicher Mitarbeiter als auch eine weibliche Mitarbeiterin als Begleitpersonen verpflichtend
- Die Mindestanzahl an Begleitpersonen beträgt vier Personen
- Der Mitarbeiter\*innen-Besucher\*innen-Schlüssel ist maximal 1:3
- Für alle Ausflüge sind Reiseunfall- und Reisehaftpflichtversicherungen (Jugendhaus e.V.) abzuschließen
- Es wird lediglich die Telefonnummer des Diensthandys an die Teilnehmer\*innen herausgegeben

Für Übernachtungen sind folgende Regelungen grundlegend:

- Pro Übernachtung sind sowohl ein männlicher Mitarbeiter als auch eine weibliche Mitarbeiterin als Begleitpersonen verpflichtend
- Es ist zu gewährleisten, dass Kinder und Jugendliche in separaten Räumen übernachten und nicht gemeinsam mit Mitarbeiter\*innen
- Bei geschlechtlich gemischten Gruppen obliegt es der Gruppenzusammensetzung, inwiefern eine Geschlechtertrennung von Nöten ist
- Es ist darauf zu achten, dass allen Kinder und Jugendlichen die notwendige Privatsphäre zum Umziehen, Waschen etc. ermöglicht wird

Sowohl für Übernachtungen als auch für Ausflüge gilt außerdem, dass den Teilnehmer\*innen die Ablaufregelungen im Vorfeld klar mitgeteilt werden, um eine Transparenz hinsichtlich Rahmenbedingungen, Regeln und möglichen Konsequenzen zu schaffen. Dies dient außerdem der einheitlichen Vorgehensweise im Team.

## 9.2. Räumlichkeiten

Die Einrichtung ist von ihrer Größe her insofern vorteilhaft, als dass es im Vergleich zu größeren Gebäuden weniger Risikoräume gibt. Dennoch sind innerhalb der Risikoanalyse vielseitige Aspekte benannt worden, die auf nicht einsehbare Räume bzw. Orte auf dem Gelände der Einrichtung hinweisen. Dessen sind wir uns bewusst und haben in Teammeetings gemeinsam mit allen Mitarbeiter\*innen über die Raumsituation gesprochen und Möglichkeiten bzw. Risiken diskutiert. Dabei ergibt sich folgende Einteilung der Räume in Risikokategorie 1-3:

Risikokategorie 1 (höchstes Risiko aufgrund von Nichteinsehbarkeit, Lautstärke, Privatsphäre):

- Toiletten
- Blockhaus und Bereich darum
- Heizungsraum\*
- Dachboden\*
- Hinterer Teil des Gartens (ab Gemüsebeeten)
- Bereich zwischen den Containern

Risikokategorie 2 (mittleres Risiko aufgrund von Nichteinsehbarkeit, Lautstärke, Privatsphäre):

- Gesamter hinterer Garten
- Büro
- Jugendraum (ehemaliger Toberaum)

Risikokategorie 3: (geringes Risiko aufgrund von Nichteinsehbarkeit, Lautstärke, Privatsphäre):

- OT-Raum
- Küche
- Flur
- Vorderer Garten

---

\* Die benannten Räume sind von Besucher\*innen nicht zu betreten, diese dienen lediglich als Lagerort für die Mitarbeiter\*innen. Sie werden dennoch der Vollständigkeit halber mit aufgeführt.

Aus den benannten Risikopotenzialen ergibt sich eine besondere Form der Aufmerksamkeit durch die Mitarbeiter\*innen v.a. für die in Risikokategorie 1 genannten Orte innerhalb der Einrichtung.

Im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes wurde außerdem festgelegt, dass der OT-Raum weiterhin als offener Raum für alle Besucher\*innen anzusehen ist. Um den Jugendlichen in der Einrichtung einen eigenen Schutzraum zu geben, wurde festgelegt, dass der ehemalige Toberaum in einen Jugendraum umgewandelt wird. Dies begründet sich einerseits darin, dass das Büro in der Einrichtung aktuell sowohl von Mitarbeiter\*innen und Einrichtungsleitung als auch von Jugendlichen innerhalb der PC-Zeit (u.a. Aktionen wie Haus des Gamings) genutzt wird. So ist eine ungewollte Vermischung der Tätigkeiten, die verändert werden muss. Der Toberaum als solcher stellte zudem das höchste Risiko laut den Mitarbeiter\*innen dar, da dieser kaum einsehbar ist. Durch die Umgestaltung hin zum Jugendraum muss gleichzeitig gewährleistet werden, dass innerhalb der OT-Zeit stets drei Mitarbeiter\*innen vor Ort sind, um dem 4-Augen-Prinzip auch in mehreren Räumen nachkommen zu können.

Eine weitere Räumlichkeit, die bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes mehrfach in der Diskussion stand, stellen die Toiletten dar. Da diese sowohl für Mitarbeiter\*innen als auch für Besucher\*innen zur Verfügung stehen, ist von hoher Relevanz, dass die Privatsphäre beider Gruppen geschützt wird. In diesem Zusammenhang wäre eine Modernisierung und Umstrukturierung von Nöten.

### **9.3. Professionelle Beziehungsgestaltung**

Zur professionellen Beziehungsgestaltung zwischen Mitarbeiter\*innen und Besucher\*innen ist folgende Haltung grundlegend: Mitarbeiter\*innen dienen als Ansprechpartner\*innen und ggf. als Vertrauenspersonen für die Kinder und Jugendlichen. Dabei wird ein freundlicher Umgang, der auf Augenhöhe stattfindet, vorausgesetzt. Gleichzeitig ist die gewisse Distanz zu wahren, d.h. dass es keinerlei Kontaktaufnahmen zu Besucher\*innen außerhalb der OT-Zeit gibt. Wenn eine Kontaktaufnahme notwendig ist, wird diese transparent gegenüber dem Team kommuniziert. Die Mitarbeiter\*innen sehen die Besucher\*innen nicht als „Freund\*innen“ und wahren dementsprechend einen professionellen Umgang. Von hoher Relevanz ist zudem die Gleichbehandlung aller Besucher\*innen, damit ein Wohlbefinden aller gewährleistet werden kann. Es gibt ggü. einzelnen Besucher\*innen keine Bevorzugung und in Konfliktsituationen wird stets darauf geachtet, dass

keine vorschnellen Beurteilungen vorgenommen werden und alle Stimmen gehört werden.

#### **9.4. Arbeitskleidung auch außerhalb der Einrichtung**

Die Mitarbeiter\*innen der Einrichtung achten darauf während ihrer Arbeitszeiten angemessene Kleidung zu tragen. Im Zuge der Erarbeitung des Schutzkonzeptes ist die Idee von Mitarbeiter\*innen T-Shirts bei Angeboten die im öffentlichen Raum, in Räumlichkeiten außerhalb der Einrichtungen sowie Kooperationsveranstaltungen aufgekommen. Mit dem Tragen dieser T-Shirts wird zum einen für alle Teilnehmer\*innen ersichtlich, wer zu den Ansprechpartner\*innen bei solchen Aktionen zählen. Gleichzeitig wird der Unterschied zwischen Mitarbeiter\*in und Besucher\*in verdeutlicht und die Distanz wird gewahrt. Dementsprechend gilt als Arbeitskleidung entweder das Einrichtung-T-Shirt oder ein von Mitarbeiter\*innen gewähltes Outfit, das zweckmäßig und alltagstauglich ist.

Innerhalb der Einrichtung gibt es eine Ahnengalerie, diese bildet alle Mitarbeiter\*innen und weitere Beschäftigte wie z.B. Praktikanten ab, die länger als 6 Monate in der Einrichtung bereits tätig sind. Beschäftigte die nur kurz in der Einrichtung sind wie Wochenpraktikanten sind stets vorzustellen. Alle Mitarbeiter werden informiert das sie Muscle-Shirts nicht erwünscht sind ebenso wie das Oberkörperfreie aufzutreten von männliche Mitarbeiter\*innen und Besucher\*innen. Der Intimbereich ist stets nicht schaubar herauszustellen.

#### **9.5. Umgang mit Social Media**

Es gibt einen Instagram-Kanal sowie einen Facebook-Kanal (dieser wird in 2025 überarbeitet, derzeit keine große Umsetzung) für die Einrichtung. Weiterhin sind für das *Haus des Gamings* Gamingkanäle verfügbar. Nur über diese offiziellen Kanäle wird der Kontakt zu Besucher\*innen hergestellt. Des Weiteren ist es von hoher Relevanz, dass ersichtlich wird, welche Person die Nachrichten versendet. D.h. dass alle Mitarbeiter\*innen sich mit Namen erkenntlich machen. Private Social Media Accounts werden weder von Mitarbeiter\*innen noch von Besucher\*innen ausgetauscht. Es wird außerhalb der OT-Zeit kein Kontakt zu den Besucher\*innen aufgenommen, nur falls dies dringend erforderlich ist und wenn ja wird dies umgehend transparent mit Begründung offengelegt.

## 10. Partizipation von Kindern und Jugendlichen

In der Einrichtung arbeiten wir nach dem [GEBE-Ansatz](#). Dieser besagt, dass den (benachteiligten) Kindern und Jugendlichen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht werden und ein gesellschaftliches Engagement gefördert werden soll. Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist demnach grundlegend, die Interessen dieser in den Vordergrund zu stellen und ihre Ansichten, Wünsche und Ideen so weit wie möglich umzusetzen. So wird z.B. innerhalb der Einrichtung der Programmplan gemeinsam mit den Besucher\*innen erstellt und ihre Ideen umgesetzt. Gleiches gilt für Ausflüge oder sonstige Aktionen. Um den Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden, ist es außerdem erforderlich regelmäßig ihre Meinung einzuholen. Dazu findet innerhalb der Einrichtung, wie bereits benannt einmal jährlich (nach den Sommerferien) eine große Besucher\*innen-Befragung mithilfe der „[Veränderbar](#)“ statt. Hierbei steht im Vordergrund, was die Kinder und Jugendlichen bewegt, was sie brauchen und an welchen Stellen sie sich Veränderungen wünschen.

In diesem Rahmen werden, um die Nachhaltigkeit des Schutzkonzeptes zu gewährleisten, u.a. Fragen hinsichtlich des Wohlfühlens innerhalb der Einrichtung und in Bezug auf die Mitarbeiter\*innen gestellt.

## 11. Präventionsangebote

Um die Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen, ist u.a. eine Stärkung hinsichtlich ihrer Gefühle, ihres Selbstbewusstseins, ihrer Grenzen und der Kommunikation von Nöten. Diese Aspekte werden innerhalb von Sozialkompetenztrainings (SKTs) und Workshops gewährleistet, gleichzeitig ist dieses Ziel in den Köpfen der Mitarbeiter\*innen fest verankert und so handeln sie tagtäglich nach dem Maßstab, die Kinder und Jugendlichen in ihrem Selbst voranzubringen.

Die Sozialkompetenztrainings finden v.a. in Kooperation mit Schulen im Sozialraum der Kinder und Jugendlichen statt. Wie bereits in Kapitel Fortbildungen beschrieben, sind alle Mitarbeiter\*innen der Einrichtung ausgebildete Sozialkompetenztrainer\*innen. Dadurch können Aspekte der SKTs in den Alltag der Einrichtung einfließen und unterstützend sein. Bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes wurde außerdem das, durch das DRK entwickelte, Programm „100 % Ich“ in der Einrichtung implementiert und dessen Übungen für SKTs und Seminartage mit Kindern und Jugendlichen übernommen.



Ein weiterer Aspekt für Prävention, der von großer Relevanz ist, stellt die allgemeine Haltung der Einrichtung hinsichtlich Grenzüberschreitungen dar. Hier ist festgelegt, dass alle Mitarbeiter\*innen in diesem Zusammenhang gleich agieren und der Grundsatz „Nein heißt nein!“ gilt für jede\*n. Um eine Transparenz ggü. Kindern und Jugendlichen zu schaffen, ist ein Info-Plakat im Eingang der Einrichtung zu finden, auf dem der Umgang mit verbalen und körperlichen Grenzüberschreitungen ersichtlich wird. Alle Mitarbeiter\*innen sind darauf bedacht, den Umgang mit Grenzsituationen klar und transparent zu gestalten, frühestmöglich einzugreifen und bereits bei vermeintlichen „Kleinigkeiten“ direkt das Gespräch zu suchen und zu verdeutlichen, dass der Schutz aller im Vordergrund steht.

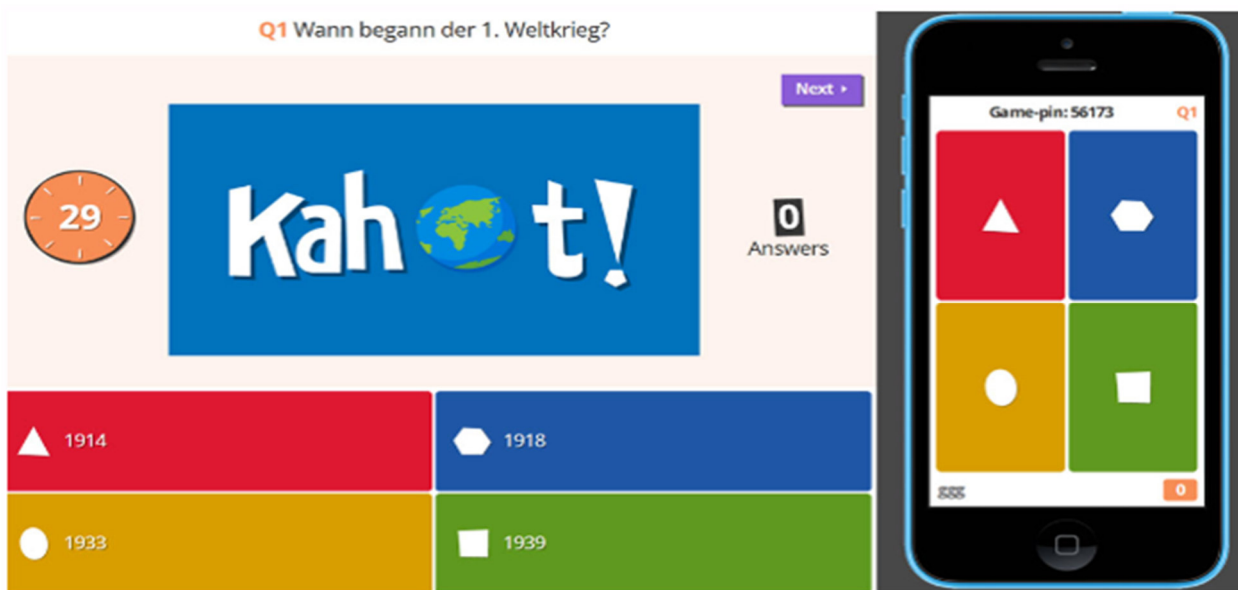
## **12. Beschwerdeverfahren**

Das Beschwerdeverfahren der Einrichtung teilt sich in zwei verschiedene Wege. Zum einen geht es um die Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen, zum anderen für die der Kinder und Jugendlichen.

Da in der Einrichtung die „Kultur der Achtsamkeit“ gelebt wird, ist bei Problemen innerhalb des Teams bzw. mit der Einrichtungsleitung zunächst der direkte Weg gewünscht. Innerhalb einer offenen, freundlichen und zielorientierten Kommunikation lassen sich Fehler, Probleme und/oder Unstimmigkeiten schnell und einfach aus dem Weg räumen. Wenn gewünscht, ist es zu jederzeit möglich die Einrichtungsleitung mit in das Gespräch zu involvieren. Sobald es sich um Aspekte handelt, die nicht über diesen Weg lösbar sind, Grenzüberschreitungen, Fehlverhalten anderer Art etc. inkludiert ist, greift das Beschwerdemanagement der Stadt Solingen. Auch hier ist die Einrichtungsleitung ein möglicher, direkter Ansprechpartner. Als externe Ansprechpartnerinnen dienen die Kinderschutzbeauftragte (ASD) und Frau Bennertz (Jugendförderung).

Für Kinder und Jugendliche in der Einrichtung gilt, dass sie bei jeglicher Art von Problemen und Beschwerden (über Mitarbeiter\*innen sowie andere Besucher\*innen) zu allen Mitarbeiter\*innen gehen können. Halbjährlich wird darüber hinaus eine Vertrauensperson durch die Besucher\*innen in einem drei Wochen Verfahren gewählt.

Damit jede Besucher\*in dies Vertrauensperson kennt wird diese im Einrichtungs-Kahoot Spiel eingebettet, dies dient nicht nur alleine dazu diese Person bekannt zu halten, sondern auch um das Schutzkonzept in der Einrichtungsgesellschaft Öffentlich zu halten.



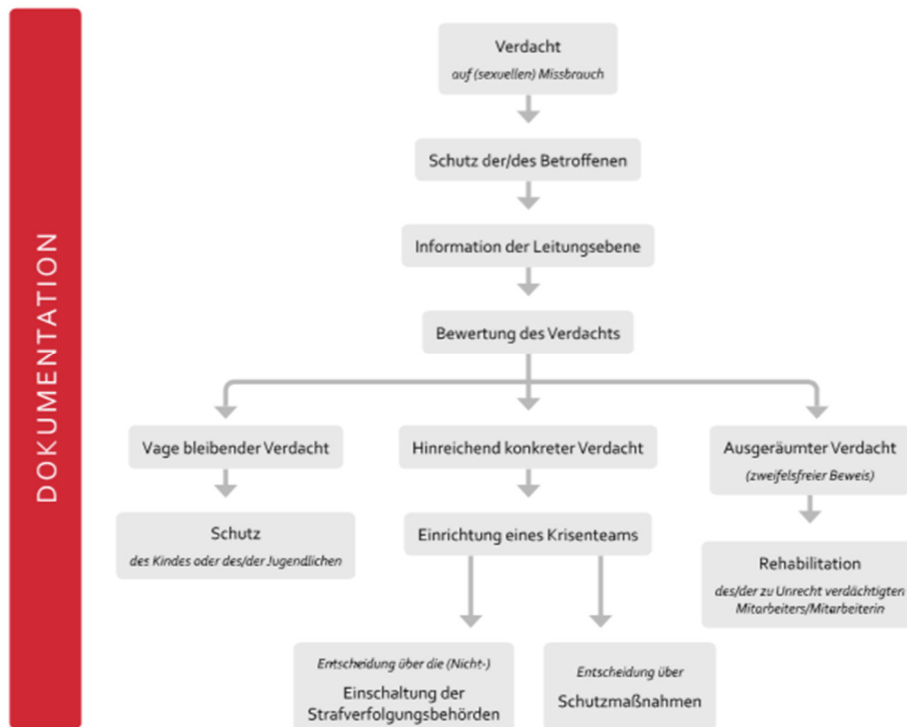
**Abbildung 3: Überarbeiteter Ausschnitt des zuvor benannten teils des Einrichtungsspiels.**

Gleichzeitig wurde im Rahmen des Schutzkonzeptes eine „Mitteilungsbox“ etabliert, in der die Kinder und Jugendlichen Beschwerden, aber auch andere Anregungen oder Mitteilungen einwerfen können. Hier ist es wichtig, dass sie entscheiden, ob sie dies anonym oder mit ihrem Namen machen möchten. Je nach dem, kann und wird darauf reagiert. Die Mitteilungsbox wird mithilfe des 4-Augen-Prinzips geleert, sortiert und bearbeitet. Je nach Fall wird im Team besprochen, wie auf die Situation reagiert wird. Bei Bedarf werden Gespräche mit den Betroffenen geführt und weitere Schritte eingeleitet.

### **13. Interventionsplan Intern**

Der Interventionsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt in der Einrichtung ist wie folgt gegliedert: Zunächst steht der Schutz des\*der Betroffenen im Vordergrund. Damit einhergehen kann z.B. der Ausschluss des\*der möglichen Täter\*in. Im zweiten Schritt kommt es zur Information der Einrichtungsleitung, wenn dies noch nicht geschehen ist. Bei Interessenkonflikten wird außerdem die Abteilungsleitung bzw. die externen Ansprechpartnerinnen informiert. Gemeinsam kommt es zur Bewertung des Verdachts. Danach unterscheiden sich drei Vorgehensweisen: Der vage bleibende Verdacht, der lediglich den

weiteren Schutz des Kindes bzw. des Jugendlichen bzw. auch des\*der Mitarbeiter\*in zur Folge hat. Dies kann dennoch mit einem Ausschluss des\*der Täter\*in einhergehen. Bei einem hinreichend konkreten Verdacht folgt die Bildung eines Krisenteams, das gemeinsam über Schutzmaßnahmen entscheidet und über die Einschaltung der Strafverfol-



**Abbildung 4: Ablaufschema zum Vorgehen bei Verdachtsfällen (Universität Hildesheim, 2016, S13).**

gungsbehörden. Auch hier steht der Schutz des Opfers und dessen Wohlbefinden an erster Stelle. Wenn es sich um einen ausgeräumten Verdacht handelt, der dringend einen zweifelsfreien Beweis benötigt, wird wie folgt vorgegangen: Es folgt eine Rehabilitation des\*der zu unrecht in Verdacht geratenen Mitarbeiter\*in bzw. Besucher\*in. Dieser Interventionsplan ist von großer Bedeutung und v.a. die Dokumentation desselbigen ist für alle Beteiligten von Wichtigkeit, um möglichen Problemen zu begegnen und Sicherheit auf allen Seiten zu gewährleisten. Ab den Schritten:

- Vage bleibender Verdacht (Fallabhängig)
- Hinreichend konkreter Verdacht
- Ausgeräumter Verdacht *zweifelsfreier Beweis* (Fallabhängig)

Werden wie im Vorwort erwähnt weitere Stellen innerhalb der Stadt Solingen neben den beiden Stellen den Dienstvorgesetzten, Sachgebietsleitung und Abteilungsleitung, mit einbezogen. Das weitere Vorgehen im Sinne eines Interventionsplans liegt somit nicht ausschließlich in der Hand der Abteilung Jugendförderung, das Schutzkonzept soll bis

hierhin auch dazu beitragen schnellen wie blinden Aktionismus vorzubeugen, auch um unnötige Verdachtskündigen von Mitarbeiter\*innen zu verhindern. Es zählt zur Transparenz das nicht Vermutungen sondern Verdachtsfälle öffentlich gemacht werden, in diesem Rahmen sind Tatsachen aus erster Hand für das weitere Vorgehen Grundlage. Zu den

Eingangs benannten Stellen außerhalb der Abteilung zählen:

- Öffentlichkeitsarbeit: **Pressestelle** in Abstimmung
- Kontakt Polizei (Nach Erstaufnahme): **Rechtsamt**
- Kontakt Gericht u.ä.: Rechtsamt
- Endgültige personelle Konsequenzen: **Personalservicedienst**
- Alle weiteren Kontakte: **Stadtdienstleitung** über Dienstweg
- Bei Täter/Opfer unter 18 Jahre: **ASD**
- Bei Täter/Opfer über 18 Jahre: **Psychologischer Dienst**

Bei Übergriffen von Besucher\*innen oder einer Androhung eines Übergriffes durch diese gegenüber Mitarbeiter\*innen, auch nebenamtliche Kräfte. Wird nach entsprechender Beweisführender Dokumentation über den Dienstweg ein Strafantrag erstellt und die Person von allen Veranstaltungen der Jugendförderung ausgeschlossen.

## **14. Kooperation mit Fachleuten**

Die Kooperation mit Fachleuten ist ein grundlegender Aspekt für eine funktionierende Prävention aber auch um im Falle einer nötigen Intervention Unterstützung zu erlangen. Zunächst soll, die FABS für eine Einrichtungsinterne Beratung hinzugezogen werden. **Dieser Verbindungspunkt wird von Seiten der Abteilung Jugendförderung im Ablauf ausgearbeitet.**

## **15. Informationsfluss**

Alle Vorfälle, die eine abgeschlossen Bewertung des Verdachts weitere Veranlassung benötigen, werden Transparenz in der Einrichtung und in der gesamten Abteilung Jugendförderung behandelt. Dies dient dem weiteren Schutz und der Verhinderungen von blinden Flecken, die mutmaßliche Täter wohlmöglich zur Desinformation oder gar zu weiteren Handlungen nutzen könnten. Alle relevanten weiteren Schritte werden ebenfalls transparent weitergegeben.

## 16. Abschluss/Nachhaltigkeit

Um das Schutzkonzept nachhaltig und dauerhaft in den Alltag der Einrichtung zu implementieren, ist für uns, als Team des Kinder- und Jugendtreffs von größter Wichtigkeit, dass wir regelmäßig und gemeinsam über diese Themen sprechen, reflektieren und uns stets verbessern. Wir stehen hinter dem Schutzkonzept und möchten dies in Zukunft weiter ausbauen, im Sinne des Kinderschutzes, sowie dazu beitragen, dass es sich hierbei um ein gelebtes Konzept handelt, dass von allen Mitarbeiter\*innen verstanden und umgesetzt wird. Um weiterhin die Kinder und Jugendlichen miteinzubeziehen, steht die einmal im Jahr stattfindende Befragung im Fokus, bei der es um das Wohlbefinden der Besucher\*innen gehen soll. Gleichzeitig ist eine sensible Haltung im Alltag von Nöten, um Hinweise auf Probleme etc. wahrzunehmen und ihnen entgegen zu treten. In diesem Sinne ist dieses Schutzkonzept lediglich der Anfang eines nicht aufhörenden Prozesses, der uns tagtäglich in unserer Arbeit begegnet.

Die dritte Überarbeitung- 2024, des Schutzkonzeptes des Kinder-und Jugendtreff Friedenstraße/Jugendtreff Aufderhöhe wird ab Januar 2025, nach Bekanntmachung bei den Besucher\*innen im Dezember 2024 und entsprechender Rückmeldung durch Ihnen, auf folgenden Kanälen öffentlich zu finden sein bzw. entsprechend verlinkt sein:

Web: <https://jugend-solingen.de/haus-der-jugend-aufderhoehe/>

Web: <https://kinderundjugendtreff.de/>

Instagram: @jugendtreff\_aufderhoehe