

„Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen!“

# Schutzkonzept Kölner Spielwerkstatt e.V.



Kölner Spielwerkstatt e.V.  
Luftschiff-Platz 5, 50733 Köln

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort des Geschäftsführenden Vorstands	2
I. Leitbild der Kölner Spielewerkstatt	3
II. Ergebnisse der Risikoanalyse und daraus resultierende Verhaltensregeln	7
III. Ehrenkodex/Selbstverpflichtung für Mitarbeitende des Kölner Spielewerkstatt e.V.	9
IV. Rechte der Kinder und Jugendlichen	10
V. Sexualpädagogisches Konzept	11
VI. Beschwerdemöglichkeiten	12
VII. Personalmanagement	12
VIII. Verfahrensablauf	13
IX. Anlagen Verfahrensablauf	17
X. Fachberatung und weitere Anlaufstellen	21
XI. Dokumentationsbogen	23

## Vorwort des Geschäftsführenden Vorstands

Unsere tägliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erfordert besondere Verantwortung und Sensibilität im Umgang mit individuellen Persönlichkeiten und deren Grenzen. Ihrem Schutz vor körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch gilt höchste Priorität. Um in dieser Hinsicht Transparenz und klare Mechanismen für alle Beteiligten und Außenstehenden zu schaffen, haben wir ein Schutzkonzept erarbeitet, das im Jahr 2019 verfasst wurde und nun in überarbeiteter Fassung vorliegt.

Das Kerngeschäft unserer Arbeit wird sich dadurch nicht verändern, allerdings sollen die entwickelten Grundsätze Orientierungs- und Handlungssicherheit geben. Sie sind der Ausdruck einer Vereinskultur der Achtsamkeit und Verantwortung, auf die wir bei unserer täglichen Arbeit ein besonderes Augenmerk legen möchten. Mit diesem Schutzkonzept ist uns ein wichtiges Instrument an die Hand gegeben, die Integrität der Kinder und Jugendlichen zu schützen und gleichzeitig die Fürsorge für die Mitarbeitenden der Kölner Spielwerkstatt im Blick zu haben.

Das Schutzkonzept stellt neben unserem Leitbild einen weiteren wichtigen Baustein dar, um die Qualität unserer Arbeit zu verbessern und transparente Strukturen zu etablieren.

An der Entwicklung und Ausgestaltung dieser Bausteine haben viele Akteur\*innen mitgewirkt, bei denen wir uns hiermit herzlich bedanken. Wir freuen uns darauf auch weiterhin mit allen in Diskurse zu treten und unser Schutzkonzept und das Leitbild lebendig zu halten. Darüber hinaus wurden aktuell zwei Mitarbeiter\*innen zu Kinderschutzbeauftragten ernannt.

Christoph Horstkotte und Marcel Marx



## I. Leitbild der Kölner Spielwerkstatt

Die Kölner Spielwerkstatt e.V. bietet mobile Spielaktionen, Ferienspielaktionen, Spielefeste, ein Kurssystem im „Malraum-in-Nippes“ und seit 2018 ein Kultur- und Begegnungszentrum, das „Luftschiff“ an.

Dieses Leitbild repräsentiert den Selbstanspruch aller Mitarbeiter\*innen und dient uns als Richtschnur und Maßstab für die Frage, inwieweit wir unser Handeln als „gute Arbeit“ bezeichnen können. Die hier aufgeführten Aspekte wollen wir in unserem Arbeitsalltag im Bewusstsein haben und alles dafür tun, sie in die Tat umzusetzen.

### **„Wir sind da wo die Kinder sind“**

Das ist der Grundsatz, nach dem der gemeinnützige Verein Kölner Spielwerkstatt e.V. tagtäglich handelt.

Als öffentlich anerkannter Träger der freien Jugendhilfe ist die Kölner Spielwerkstatt e.V. in Köln als kulturpädagogische Facheinrichtung anerkannt und wird als solche gefördert.

Der Verein führt stadtweit aufsuchende mobile Spiel- und Kreativaktionen für Kinder und Jugendliche durch. Dabei sollen den Teilnehmer\*innen durch einen spielerischen und kreativ-künstlerischen Ansatz positive Erfahrungen und Erlebnisse in ihrem direkten Lebensumfeld ermöglicht werden. Parallel finden im Malraum in Nippes Kurse für Menschen aller Altersgruppen statt, in denen Mal- und Zeichentechniken vermittelt werden.

Die Kölner Spielwerkstatt e.V. ist ein soziales Unternehmen, dessen Tätigkeitsspektrum die Begleitung und Bildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit und ohne Behinderung sowie die Beratung und Fortbildung von Mitarbeiter\*innen umfasst, die in diesem Bereich tätig sind. Als Träger schaffen wir die notwendigen zeitlichen, personellen und materiellen Rahmenbedingungen und achten auf die Weiterentwicklung der Kulturpädagogik.

Wir orientieren uns an den gesetzlichen Grundlagen des Achten Sozialgesetzbuches und den neuesten Erkenntnissen zur Bildung und Entwicklung von Menschen aller Altersklassen.

Unsere Projekte bieten allen Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, sich ihre Welt in einer anregenden und respektvollen Atmosphäre zu erschließen.

Jeder einzelne Mensch wird vorbehaltlos anerkannt und wertgeschätzt!

## **Ziele**

Mit unserer Arbeit wollen wir Menschen in folgenden Bereichen fördern, stärken und bereichern:

### **Kreativität**

Wir erhoffen uns, dass wir die Menschen, die zu uns kommen, in ihrer Kreativität fördern. Unser Augenmerk liegt dabei auf der Vermittlung von Einfallsreichtum, Improvisationsfähigkeit, Freude am Experimentieren sowie Freude an kreativen und künstlerischen Prozessen. Bei uns kann sich jede\*r ausprobieren, in verschiedene Rollen schlüpfen, neue Materialien kennenlernen und einen eigenen schöpferischen und künstlerischen Ausdruck entwickeln. Dabei spielen kreative Lösungswege, Schaffensfreude, das Erfahren neuer Impulse und gegenseitige Inspiration eine wichtige Rolle.

### **Fertigkeiten**

Alle Teilnehmer\*innen können bei uns konkrete Skills erwerben, die sie individuell ausbauen und im Laufe ihres Lebens verschiedenartig einsetzen können. Häufig sind Geschicklichkeit, Gleichgewichtssinn, Körpergefühl, Feinmotorik oder Ausdauer und Geduld beim Üben, wichtige Komponenten. Konkret vermitteln wir Fertigkeiten etwa in der Jonglage, beim Malen und Zeichnen sowie in Gruppenspielen. Vermittelt werden diese Fertigkeiten durch die unterschiedlichen Fachkompetenzen der Mitarbeiter\*innen.

### **Soziale Kompetenzen**

Unsere Angebote finden in Gruppen statt. Daher geht es immer auch um das Wechselspiel zwischen Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen sowie Teilnehmer\*innen untereinander. Diese Interaktion haben wir im Blick und versuchen positiv auf sie einzuwirken, sodass die Teilnehmer\*innen lernen, sich und anderen zu vertrauen, Kompromisse einzugehen und andere Sichtweisen zu tolerieren. Berührungsängste werden abgebaut, ein Zugehörigkeitsgefühl entsteht. Die Teilnehmer\*innen erproben sich darin, sich gewaltfrei zu verständigen, um Unterstützung zu bitten und Konflikte selbstständig zu lösen. Fairness und Spontaneität sind hier wichtige Ankerpunkte.

### **Werte**

Der Vermittlung von Werten kommt eine besondere Rolle zu. Sie bilden die Grundlage für ein friedliches und funktionierendes Miteinander. Uns ist es wichtig, andere zu akzeptieren, wie sie sind, tolerant und offen zu sein, einen respektvollen und achtsamen Umgang zu pflegen und dies gegenüber den Teilnehmer\*innen vorzuleben. Dazu gehört auch Schwächeren die Hand zu reichen, wertschätzend aufzutreten und

Situationen differenziert zu betrachten, statt zu pauschalisieren. Demokratische Grundwerte versuchen wir ebenso zu vermitteln wie einfache Spielregeln des zwischenmenschlichen Umgangs oder den Wert von Freundschaft.

### **Gesundheit**

Mit unserer Arbeit möchten wir die körperliche und emotionale Gesundheit der Teilnehmer\*innen stärken. Wir vermitteln Spaß an Bewegung, Lebensfreude und Unbeschwertheit. Dazu zählt auch die Lust draußen zu sein, die Freizeit ohne Erwartungen und Leistungsdruck zu genießen sowie ein Bewusstsein für gesunde Ernährung. Wir leben ein positives Weltbild vor und vermitteln Freude am Leben. Bei uns kann sich jede\*r fallen lassen und durch menschliche Nähe und Wärme innere Ruhe und Leichtigkeit erfahren.

### **Identität**

Zur Festigung der eigenen Persönlichkeit und Entwicklung starker Wurzeln, die den Turbulenzen des Lebens standhalten, ist eine in sich gefestigte Identität für jeden Menschen von Bedeutung. Wir möchten mit unserer Arbeit ein Zugehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl unter den Teilnehmer\*innen entwickeln. Sie sollen stolz auf sich sein können, selbstbewusst werden, sich aber auch selbst reflektieren und mit sich auseinandersetzen. Mit unserer Arbeit geht auch eine Bindungserfahrung einher, die Persönlichkeiten stärkt und das Vertrauen in sich und die Welt fördert.

### **Partizipation**

Die Teilhabe am Gemeinwesen ist für jedes Mitglied der Gesellschaft wesentlich. Wir unterstützen Menschen dabei, einen Zugang zum Gemeinwesen zu finden. Statt in Isolation und Resignation zu verfallen, bieten wir Räume, um eigene Ressourcen zu aktivieren und Selbstwirksamkeit zu erfahren. Die Belebung des öffentlichen urbanen Raums, etwa durch unsere Spielmobilprojekte sowie künstlerisch-kreative Aktionen, sind uns ein wichtiges Anliegen. Daneben wollen wir Kinderrechte stärken und demokratische Grundwerte vermitteln.

### **Pädagogischer Ansatz**

Wir verfolgen einen kulturpädagogischen Ansatz, der sich an der Spiel-, Zirkus- und Kunstpädagogik orientiert. Was wir vermitteln wollen, vermitteln wir spielerisch und ohne erhobenen Zeigefinger. Inhalte betten wir ein in künstlerisch-schöpferische Prozesse, die die Fantasie und Kreativität anregen. Wir sind überzeugt davon, dass im Rahmen dieses Tätigseins – künstlerisch-kreativ und spielerisch – wichtige Entwicklungsprozesse angestoßen und Räume geschaffen werden, die die Umsetzung dieser Aspekte ermöglichen. Bei den regelmäßig stattfindenden Spielmobilprojekten kommen eine hohe Kontinuität und Verlässlichkeit in der Präsenz hinzu, die sich ebenfalls positiv auf die Umsetzung auswirken.

Wir unterstützen aktiv Geschlechtergerechtigkeit, etwa durch Bereithalten geschlechtersensibler Angebote und den Einsatz von Betreuer\*innen mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten.

Wir sind uns darüber bewusst, dass wir im Rahmen unserer Arbeit und im Umgang mit den Teilnehmer\*innen eine wichtige Vorbildfunktion erfüllen: Wir leben vor, was wir vermitteln wollen. Spielregeln, Umgangsformen, Aspekte sozialer Interaktion – wir selbst verkörpern unsere selbst gesteckten Ziele. Ganz grundlegend ist dabei der Respekt vor der Individualität jeder Person und der Würde des\*der Einzelnen.

Kulturpädagogische Arbeit ist immer auch Beziehungsarbeit. So spielt neben der Bewusstheit über unsere gesteckten Ziele die Beziehungsebene eine wichtige Rolle. Alle Mitarbeiter\*innen bereichern mit ihrer ureigenen Individualität und der Beziehung, die sie zu den Teilnehmer\*innen aufbauen, die Prozesse, die wir anstoßen wollen und gestalten deren Form.

### **Institutioneller Ansatz**

Die Basis unserer pädagogischen Arbeit bildet die interne Unternehmenskultur. Wir legen großen Wert auf ein Klima offener Kommunikation und einer Kultur des gegenseitigen Respekts. Die Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen arbeiten sowohl in der Entwicklung von Ideen als auch in der Umsetzung von Projekten eng zusammen. Die Fachkräfte sollen sich in ihren Kompetenzen ergänzen. Verantwortlichkeiten und Aufgaben werden nach Konsensfindung aufgeteilt.

Unser vielfältiges, situationsorientiertes Arbeiten wird gefördert durch die Vernetzung und Kooperation mit unterschiedlichen Akteur\*innen des Sozialraumgebietes.

Allen Mitarbeitenden der Kölner Spielwerkstatt und des Malraums in Nippes bietet dieses Leitbild einen Rahmen, der helfen soll, beim Erreichen unserer Ziele durch „gute Arbeit“ mitwirken zu können.

## II. Ergebnisse der Risikoanalyse und daraus resultierende Verhaltensregeln

Im Zuge der stetig wachsenden Auftragslage des Vereins und dem Umzug in die Räumlichkeiten des Luftschiffs haben sich der Vorstand, die Projektleitenden, die Kursleitenden, sowie die festangestellten Mitarbeitenden zusammengesetzt und eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Risiko- und Potenzialanalyse wurde im Zeitraum von August bis November durchgeführt.

Dabei spielten die unterschiedlichen Arbeitsbereiche eine wichtige Rolle und sollen kurz benannt werden.

- mobile Spiel- und Bastelaktionen in den Projekten
- Mal- und Kunstkurse des „Malraum in Nippes“
- Kurse im Luftschiff
- Ferienspielaktionen im OGS-Bereich
- Spielefeste
- Holzwerkstatt im OGS-Bereich sowie im Luftschiff
- Angebote in Unterkünften für Menschen mit Fluchterfahrung
- Jugendclub im Luftschiff
- U3-Angebot im Luftschiff

Das Hauptklientel des Kölner Spielewerkstatt e.V. sind Kinder und Jugendliche im Alter von 3 – 27 Jahren. Darunter fallen besonders Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung, im Offenen Ganztage, mit Behinderung sowie heterogene Gruppen von Kindern und Jugendlichen, die u.a. unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, finanziellen Herausforderungen ausgesetzt sind.

Diese Klientel wird im Regelfall von einem Mitarbeitenden-Schlüssel von mindestens 1:12 betreut. Entsteht eine Einzelbetreuung, so ist der Ort offen einsehbar und weiteres Personal befindet sich in Rufweite. Nicht einsehbare Einzelsituationen sollen vermieden werden. Einzelsituationen können z.B. im Kurssystem des „Malraum in Nippes“ auftreten. Es gibt Kinder in den Kursen, welche Hilfe beim Toilettengang benötigen. Dies ist mit den Erziehungsberechtigten abgesprochen, soll in Zukunft jedoch durch Abfrage bei der Anmeldung des\*der Kursteilnehmenden möglichst ausgeschlossen werden.

Beziehungsarbeit ist ein wichtiger Stützpfeiler der sozialen Arbeit. Dabei spielt das Thema Nähe und Distanz eine wichtige Rolle. Klare Verhaltensregeln können in einem groben Rahmen festgehalten werden, müssen jedoch individuell an die Situation angepasst werden. Das heißt die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Klientel muss einfühlsam und offen sein. Es sollen klare Grenzen gezogen werden. Kinder und Jugendliche dürfen und



sollen Nähe durch die Mitarbeitenden erfahren, jedoch nur bis zu einem gewissen Grad. Dabei darf die individuelle Grenze des\*der Einzelnen nicht missachtet werden und soll durch eine gute Beobachtung individuell eingeschätzt werden. Körperkontakt soll in der Regel immer vom Kind ausgehen. Ausgenommen wird dabei z.B. die Sicherung von Kindern auf Großspielgeräten. Hierbei dürfen und müssen die Mitarbeitenden Hilfestellung leisten. Diese wird den Kindern möglichst vorher angekündigt und erklärt. Dabei hat das Kind oder der\*die Jugendliche immer die Möglichkeit diese Hilfestellung abzulehnen. Daraus resultiert jedoch der Ausschluss von diesem Großspielgerät, um die Sicherheit der Person zu gewährleisten.

Kommt es zu ungewolltem Körperkontakt oder zu prekären Situationen müssen diese dokumentiert und dem\*der Vorgesetzten, eventuell auch den Kooperationspartner\*innen, gemeldet werden. Selbstverständlich müssen solche Situationen mit dem Kind oder Jugendlichen geklärt bzw. angesprochen werden. Die Dokumentation im Logbuch des Projektes ist unerlässlich!

Generell gilt für die Arbeit der Mitarbeitenden des Kölner Spielwerkstatt e.V. das Vier-Augen-Prinzip, sowie eine offene Kommunikations- und Streitkultur.

Wöchentlich findet die Teamsitzung des Kölner Spielwerkstatt und des Malraums statt. In diesem Rahmen gibt es immer Zeit, um zu reflektieren und eine Fachberatung einzuholen.

Zudem wurden aktuell zwei Mitarbeiter\*innen zu Beauftragten für Kinder- und Jugendschutz ernannt. Diese sind neben den Vorgesetzten eine weitere Anlaufstelle für Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Kooperationspartner\*innen. Die Kinderschutzbeauftragten stehen in direktem Kontakt zu dem Kinderschutzbund Köln und sind somit in der Lage weitere Fachberatung einzuholen.

Aufgrund der vielen unterschiedlichen Projekte mit zahlreichen Kooperationspartnern\*innen, wird jedem\*r Kooperationspartner\*in das Schutzkonzept des Kölner Spielwerkstatt e.V. vorgelegt.

### **Umgang mit Regelübertretungen**

In der Realität kann es zu Überschreitungen eines Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit herauskommen. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex bei einer im Kodex festgelegten Stelle (z.B. dem Vorstand oder der projektleitenden Person) transparent gemacht und – sofern notwendig – aufgearbeitet werden. Wenn Übertretungen geheim gehalten oder von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden gedeckt werden, wird die Chance der professionellen Aufarbeitung und Qualitätssicherung vertan. Problematisch wäre so ein Vorgehen zudem mit Blick auf für Täter\*innen typisches Verhalten, von dem sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und

Fehleroffenheit unabhängig von Freundschaft oder Loyalität absetzen sollten. Der Gefahr der Bagatellisierung und des nicht wahrhaben Wollens, die solchen Situationen innewohnt, sollte aktiv entgegengewirkt werden.

Dieser beschriebene offene Umgang mit Regelübertretungen wird in der Praxis nur möglich sein, wenn er nicht automatisch und zwangsläufig mit dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen verbunden ist. Die Bereitschaft, ein eigenes Fehlverhalten oder das einer\*s Mitarbeitenden transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es im Verein zur Selbstverständlichkeit gehört, sein berufliches Handeln transparent zu machen, sich kollegialer Kritik zu stellen und Kritik und Ideen einzufordern, um sich zu verbessern und die eigenen »blinden Flecken« zu überwinden. Aus Kinderschutzperspektive ist dieser Ansatz von Fehleroffenheit allerdings nur unter der Maßgabe von Transparenz möglich.

Auch in einem Verein mit einer Kultur von Fehleroffenheit kann oder muss Fehlverhalten, dass die Dienstordnung verletzt, auch dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.<sup>1</sup>

### **III. Ehrenkodex/Selbstverpflichtung<sup>2</sup> für MitarbeiterInnen des Kölner Spielewerkstatt e.V.**

#### **Wir handeln verantwortlich!**

1. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Ich achte dabei auch auf Zeichen von Vernachlässigung.
2. Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen der mir anvertrauten Kinder wahr und ernst.
3. Ich respektiere den Willen und die Entscheidungsfreiheit aller Gruppenmitglieder und trete ihnen mit Wertschätzung und Respekt gegenüber.
4. Gemeinsam mit anderen unterstütze ich Kinder mit allen Geschlechtsidentitäten in ihrer Entwicklung und biete ihnen Möglichkeiten, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entfalten. Dazu gehört der Umgang mit Sexualität und das Recht, klare Grenzen zu setzen.
5. Mit der mir übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehe ich sorgsam um.

---

<sup>1</sup> Vgl. Erzbistum Berlin Schutzkonzept, S.33

<sup>2</sup> VEK in Schleswig-Holstein e.V.: „Wir handeln verantwortlich!“ (Handreichung), 2010, S.10

6. Ich verzichte auf verbales und nonverbales abwertendes und ausgrenzendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
7. Wir werden uns gegenseitig und im Mitarbeiter\*innen-Team auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe oder im Team zu schaffen und zu erhalten.
8. Ich ermutige Kinder und Jugendliche dazu, sich an Menschen zu wenden, denen sie vertrauen und ihnen erzählen, was sie als Teilnehmende erleben, vor allem auch von Situationen, in denen sie sich bedrängt fühlen.
9. Ich nehme Hinweise und Beschwerden von Mitarbeiter\*innen, Eltern, Honorarkräften, Praktikant\*innen und anderen Personen ernst.
10. Ich gebe dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen Vorrang vor meinen persönlichen Zielen.

Diesem Ehrenkodex fühle ich mich verpflichtet.

---

Datum / Unterschrift

#### **IV. Rechte der Kinder und Jugendlichen**

##### **Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen!**

1. Deine Idee zählt! Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen. Du hast das Recht, dich zu beschweren.
2. Fair geht vor! Du hast das Recht, respektvoll und fair behandelt zu werden. Kein Kind, kein\*e Jugendliche\*r und kein Erwachsener darf dir drohen oder Angst machen. Egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.
3. Dein Körper gehört dir. Du darfst selbst bestimmen, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren. Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen und niemand darf ohne dein Einverständnis Bilder und Videos von dir posten, simsens oder anderes im Internet teilen bzw. weiterverschicken. Du hast das Recht, dass entsprechende Inhalte auf deinen Wunsch hin

gelöscht werden. Peinliche oder verletzende Bemerkungen über den Körper eines Menschen sind gemein.

4. Nein heißt Nein! Wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt, dann habt ihr das Recht NEIN zu sagen. Jeder hat eine eigene Art NEIN zu sagen. Manche sagen mit Blicken, Worten oder ihrer Körperhaltung NEIN, andere gehen beispielsweise weg. Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

5. Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat! Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer ein Recht auf Hilfe durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene. Hilfe holen ist mutig!<sup>3</sup>

## **V. Sexualpädagogisches Konzept**

Als von Geburt an dem Menschen zugehörig stellt die Sexualität eine elementare Grundform menschlichen Erlebens und Verhaltens dar. Im Zusammenhang mit unserem Menschenbild, welches sich aus unserem Leitbild ergibt, sehen wir Sexualität als angeboren und integralen Bestandteil des Mensch-Seins. Wir akzeptieren die individuellen sexuellen Entwicklungen auf allen Altersstufen, ohne diese zu werten.

Im Sinne der UN-Konvention für Kinder und bezüglich der Rechte von Menschen mit Behinderung verstehen wir die sexualpädagogische Arbeit als Unterstützung und Begleitung hinsichtlich sexueller Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit. Dies beinhaltet, dass unterschiedliche sexuelle Orientierungen wie bspw. Hetero-, Homo-, und Bisexualität und Geschlechtsidentitäten wie bspw. trans\*, nicht-binär und inter\*, als gleichwertig erachtet werden.

Die Befähigung der Kinder und Jugendlichen zu einer bejahenden Einstellung zur eigenen Körperlichkeit und die Entwicklung von Beziehungs- und Liebesfähigkeit stellen zentrale Elemente unserer Arbeit dar. Wir unterstützen Kinder und Jugendliche durch aktives Zuhören, Sprachbarrieren abzubauen und schaffen Raum für Themen wie Liebe, Sexualität und Partnerschaft. Wir erkennen unsere Vorbildfunktion an und treten für Selbstbestimmung, Freiwilligkeit und Achtsamkeit gegenüber uns selbst und anderen ein. Dabei ist es wichtig zu vermitteln, dass jeder Mensch unterschiedliche Grenzen hat bzw. setzt, diese auch abändern kann und dies in jedem Fall zu respektieren ist.

In der sozialpädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen berücksichtigen wir folgende Faktoren:

---

<sup>3</sup> Vgl. Erzbistum Berlin Schutzkonzept, S.56

1. Kognitiver und psychosexueller Entwicklungsstand
2. Kontext der Biografie hinsichtlich der Sozialbeziehungen und kulturellen Erfahrungen
3. Rechtliche Situation

## **VI. Beschwerdemöglichkeiten**

Kindern und Jugendlichen wird jederzeit die Möglichkeit gegeben, ihre Beschwerden direkt bei den Mitarbeitenden vor Ort vorzubringen. Kritik wird als eine Möglichkeit der Kommunikation und Weiterentwicklung erachtet und wird respektiert und akzeptiert. Auch die Erziehungsberechtigten und Kooperationspartner\*innen dürfen sich an die Mitarbeitenden vor Ort wenden. Des Weiteren gibt es kurze Kommunikationswege zu dem geschäftsführenden Vorstand der Kölner Spielewerkstatt über Telefon und E-Mail. Es gibt folgende Möglichkeiten, sich an uns zu wenden:

- Homepage des Kölner Spielewerkstatt e.V. [www.spielewerkstatt.de](http://www.spielewerkstatt.de)
- Kritik-Beschwerde-Mailadresse [beschwerde@spielewerkstatt.de](mailto:beschwerde@spielewerkstatt.de)
- Kinderschutzbeauftragte Dominik Wissmann und Hannah Antonin
- Beschwerdebox für Kinder und Jugendliche in den Räumlichkeiten des Luftschiffs

Für detailliertere Informationen können ab Seite 21 des Schutzkonzeptes alle Anlaufstellen und Ansprechpersonen mit zugehörigen Telefonnummern und Mailadressen eingesehen werden.

## **VII. Personalmanagement**

### **I. Präventionsschulung**

Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, nehmen alle Mitarbeitende des Kölner Spielewerkstatt e.V., die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten an einer Schulung bzw. Infoveranstaltung zum Thema Institutionelles Schutzkonzept des Kölner Spielewerkstatt e.V. teil.

Zudem werden die Mitarbeitenden ermutigt an Fort- und Weiterbildungen zu dem Thema sexualisierte Gewalt in der sozialen Arbeit teilzunehmen.

### **II. Erweitertes Führungszeugnis**

Der Kölner Spielewerkstatt e.V. beschäftigt nur Personen, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachgewiesen haben, dass sie nicht rechtskräftig

wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Die Führungszeugnisvorlagepflicht gilt auch für volljährige Ehrenamtliche, die regelmäßig mit Kindern/Jugendlichen arbeiten. Alle fünf Jahre müssen die Mitarbeiter\*innen erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorzeigen

### **III. Personalauswahl und -begleitung**

In Bewerbungsverfahren, Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen das Thema sexualisierte Gewalt offensiv auf.

### **IV. Gemeinsame Schutzklärung/Ehrenkodex**

Mitarbeitende verpflichten sich in einer gemeinsamen Erklärung, entschieden für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt einzutreten. (Siehe III.)

### **V. Neue Mitarbeitende**

Neue Mitarbeitende bekommen das institutionelle Schutzkonzept des Kölner Spielwerkstatt e.V., den Ehrenkodex (muss unterschrieben werden) sowie die Arbeitshilfe des Paritätischen „Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen – Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen“ ausgehändigt bzw. zur Einsicht bereitgestellt

## **VIII. Verfahrensablauf**

**Schritt 1** Verpflichtende Info an den Geschäftsführer (sollte der Verdacht den Geschäftsführer betreffen, Vorstand informieren)

Mitarbeitende, die unangemessenes Verhalten und eine mögliche Kindeswohlgefährdung durch andere Beschäftigte (auch Neben- und Ehrenamtliche) oder andere Personen wahrnehmen oder Hinweise darauf erhalten, sind verpflichtet, in jedem Fall den Geschäftsführer (bei Geschäftsführer betreffend, den Vorstand) zu informieren.

Verpflichtende Dokumentation im Logbuch!

**Schritt 2** Gefährdungseinschätzung: Gefährdung umgehend intern einschätzen / Beauftragte für Kinder- und Jugendschutz hinzuziehen / Sofortmaßnahmen ergreifen / Vorstand informieren.

**Schritt 3** Externe Expertise einholen

a) Erhärtet die interne Gefährdungsbeurteilung die Ausgangsvermutung, ist eine externe Fachkraft einzuschalten

Diese kann sowohl: die „Insoweit erfahrene Fachkraft“ nach § 8a SGB VIII als auch die aktuelle Fachberatung beim Kinderschutzbund Köln sein.

Scheuen Sie diesen Schritt nicht. Vorfälle und Verdachtsfälle, die eine Kindeswohlgefährdung von Kindern und Jugendliche betreffen, sind für alle Beteiligten oft emotional besetzt. Nur durch den vereinsunabhängigen, gleichzeitig fachlichen und in solchen Situationen erfahrenen Blick von außen wird Ihnen eine angemessene Reaktion im Sinne des Kindeswohls sowie gegenüber Sorgeberechtigten, beschuldigter Person, Team und anderen Eltern gelingen.

b) Die Vermutung oder der Verdachtsfall haben sich nicht bestätigt.

**Schritt 4** Gemeinsame Risiko- und Ressourcenabschätzung: gewichtige Anhaltspunkte bestätigen die Vermutung, dann:

a) Gespräch mit der betroffenen Person (Informationen über die Vermutung bzw. den Verdachtsfall einholen, Anhörung der Person, dabei von der Unschuldsvermutung ausgehen, keine suggestiven, sondern offene Fragen stellen)

b) Gespräch mit den Eltern und Sorgeberechtigten (Über den Sachstand informieren, bisherige Schritte darstellen, Beratungs- und Unterstützungsangebote anbieten, verdeutlichen, dass gerichtsverwertbare Gespräche nur durch die Kriminalpolizei erfolgen dürfen, nächste Schritte abstimmen)

**Schritt 5** Grundsätzliches

Es muss darum gehen, das betroffene Kind oder die\*den Jugendliche\*n, deren oder dessen Eltern, aber gegebenenfalls auch den\*die Mitarbeiter\*in zu schützen. Die oben genannten Schritte sind Empfehlungen, aber letztendlich vom individuellen Fall abhängig. Wichtig ist, dass Sie einen Plan haben, wann Sie wen und wie informieren wollen. Stimmen Sie sich hier eng mit Ihrer externen Beratung ab.

- Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden (Siehe Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auf der Seite: <http://www.add.rlp.de> im Suchfeld „Leitlinie“ eingeben), Beratungs- und Begleitungsangebote für das Team anbieten, Notwendigkeit der rechtlichen Beratung für den Verein prüfen
- Maßnahme des Vereins:
  - gegebenenfalls sofortige Freistellung des\*r Mitarbeitenden
  - Unterbreitung von Hilfsangeboten für die\*den Mitarbeitende\*n
  - gegebenenfalls Anzeigen bei den Strafverfolgungsbehörden

→ gegebenenfalls Aufforderung zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses

Der Informationspflicht gegenüber den Eltern sollten Sie unbedingt zügig aber nicht übereilt nachkommen. Dies ist wichtig, da Sie dadurch möglicherweise über weitere Vorfälle in Kenntnis gesetzt werden. Beziehen Sie Ihre externe Beratung mit in die Planung und Durchführung von Elterngesprächen ein. Eltern sind verständlicherweise sehr emotional. Ein bedachtsamer, ehrlicher Umgang damit ist wichtig.

### **Wichtig:**

Der\*die Arbeitgebende steht vor der Herausforderung, seine\*ihre Loyalitätspflicht und das Informationsrecht des\*der Mitarbeitenden mit der Glaubwürdigkeit der Informationen zum Verdacht abzuwägen und gleichzeitig rechtssicher im Hinblick auf arbeitsrechtliche Maßnahmen und eine mögliche Strafverfolgung zu handeln

Die Information der Eltern sollte nach dem Grundsatz erfolgen: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Auch hier sind die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu beachten. In jedem Fall muss die Offenlegung von „Täterwissen“ vermieden werden. Sowohl der „Opferschutz“ muss gewährt als auch sichergestellt sein. Die Information darf keinen Anlass zu „übler Nachrede“ bieten.

### **Schritt 5 a** Der Verdacht bestätigt sich nicht: Rehabilitationsverfahren

Das Rehabilitationsverfahren dient dem Schutz eines\*r fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens stehenden Mitarbeiters\*Mitarbeiterin. Ein ausgesprochener und in der Folge nicht bestätigter Verdacht ist oft mit einer hohen Emotionalität und Komplexität verbunden.

Ziel des Verfahrens ist deshalb, die Wiederherstellung des Ansehens und der Arbeitsfähigkeit des\*der Betroffenen. Der Nachsorge ist deshalb ein hoher Stellenwert einzuräumen und bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung. Gleichzeitig muss der Vorstand umfassend und ausführlich über das Verfahren informieren. Dies bedeutet eine intensive Nachbereitung im Team, aber auch gegenüber Eltern und Elternvertreter\*innen. Die Öffentlichkeit im eigenen Sozialraum muss sensibel und ausreichend informiert werden. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Aufklärung eines Verdachtes

### **Schritt 6** Reflexion der Situation

Reflexion und Aufarbeitung im Team, gegebenenfalls Schutzkonzept überprüfen / anpassen

Wichtig:



Alle Fakten und Gespräche sind schriftlich zu dokumentieren. Die Maßgaben des Datenschutzes und der Vertraulichkeit von Dienstangelegenheiten gelten und sind zu beachten (unter anderem wichtig bei der Information anderer Eltern).

### **Verfahrensregelungen zum Rehabilitationsverfahren:**

#### **Ziel / Zweck**

Das vorliegende Verfahren wurde zum Schutz für fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens geratene Mitarbeitende entwickelt. Ein ausgesprochener und in Folge davon nicht bestätigter Verdacht geht einher mit einem hohen Maß an Komplexität und Emotionalität. Das Verfahren zur „Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts“ soll dazu dienen, Mitarbeitende vollständig zu rehabilitieren.

Dieses Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass das Ziel einer vollständigen Rehabilitation immer erreicht werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts (...) durchzuführen.

#### **Durchführung und Verantwortung**

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeiter\*innen bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe des zuständigen Vorstands. Grundsätze zur Rehabilitation von Mitarbeitenden:

- Der zuständige Vorstand muss umfassend und ausführlich über das (Rehabilitations-)Verfahren informieren. Der Schwerpunkt muss dabei auf der eindeutigen Ausräumung / Beseitigung des Verdachts liegen.
- Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Verfolgung des Verdachts.
- Im Rahmen der Aufklärung eines Verdachts muss eine Dokumentation über die informierten Personen und Dienststellen erfolgen. Im Rahmen einer anschließenden Rehabilitation bei einem nicht bestätigten oder ausgeräumten Verdacht müssen die gleichen Personen und Dienststellen informiert werden. Informationen an einen darüberhinausgehenden Personenkreis werden mit dem\*der betroffenen Mitarbeiter\*in abgestimmt.

#### **Nachsorge betroffener Mitarbeiter\*innen bei ausgeräumtem Verdacht**

- Ziel der Nachsorge ist – als ein zentraler Schwerpunkt der Rehabilitation – die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeitenden.

- Der Nachsorge betroffener Mitarbeitender bei einem ausgeräumten Verdacht ist ein hoher Stellenwert einzuräumen. Dies bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung.
- Im Falle eines ausgeräumten Verdachts müssen die betreffenden Mitarbeitenden (Beschuldiger\*in, Verdächtige\*r, ggf. Team) zu einem gemeinsamen Gespräch (gegebenenfalls Supervision) zusammenkommen. Die Definition des Kreises der betreffenden Mitarbeitenden muss im Einzelfall geklärt werden. Aufgabe und Inhalt dieses Gesprächs ist die unmissverständliche Wiederherstellung der Vertrauensbasis und der Arbeitsfähigkeit unter den betroffenen und beteiligten Mitarbeitenden.
- Sollten dem\*der betroffenen Mitarbeiter\*in durch das Verfahren unzumutbare Kosten entstanden sein, so prüft der geschäftsführende Vorstand auf Antrag, ob eine teilweise oder gänzliche Kostenübernahme durch den Verein erfolgen kann. Hieraus entsteht allerdings kein grundsätzlicher Anspruch auf Entschädigungsleistungen.
- Die Mitarbeitenden müssen begleitet werden, bis das Thema gänzlich abgeschlossen ist. Es sollte am Ende eine symbolische oder rituelle Handlung erfolgen, damit ein Schlusspunkt gesetzt werden kann. Die Form kann in unterschiedlicher Weise, z. B. als Abschlussgespräch, Ansprache etc. erfolgen.

**Dokumentation** Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit dem\*der betroffenen Mitarbeiter\*in geklärt, ob die Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.<sup>4</sup>

## IX. Anlagen Verfahrensablauf

Dabei muss allen Beteiligten klar sein, dass es bei der Vielzahl möglicher Fallkonstellationen nicht den einen roten Faden geben kann. In der Praxis haben sich die im Folgenden beschriebenen Verfahrensschritte als belastbar und zielführend herausgestellt. Wir legen dabei großen Wert auf eine frühe und externe fachliche Begleitung in diesem Verfahren.

Die Situationen, die zur Vermutung von Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt führen, können sehr unterschiedlich sein. Vielleicht macht ein Kind Andeutungen oder Sie beobachten ein sexuell übergriffiges Verhalten durch eine erwachsene Person oder durch andere Kinder oder Jugendliche. Vielleicht entdecken Sie kinderpornografisches Material auf einem Handy oder Rechner.

---

<sup>4</sup> Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, Der Paritätische, S. 22ff

**Die folgenden Empfehlungen sind zu beachten:**

- Bewahren Sie Ruhe.
- Interpretieren Sie die Situation nicht. Notieren Sie, was Ihnen aufgefallen ist und was das Kind bzw. der\*die Jugendliche gesagt hat. Halten Sie fest, in welchem Zusammenhang die Äußerung gefallen ist, ob sie spontan war oder durch bestimmte Themen oder Ereignisse ausgelöst wurde. Was haben Sie gesehen, gehört, von wem und was sind Ihre Gefühle.
- Informieren Sie die Projektleitung, den Vorstand oder die Beauftragte für Kinder- und Jugendschutz. Diese Person entscheidet über die nächsten konkreten Schritte.
- Halten Sie Kontakt zu dem Kind oder dem\*der Jugendlichen, aber versprechen Sie nicht, dass Sie alles für sich behalten werden.
- Stellen Sie in keinem Fall die verdächtige Person zur Rede. Dadurch kann das Kind oder der\*die Jugendliche zusätzlich gefährdet werden.

**Bitte beachten Sie dabei:**

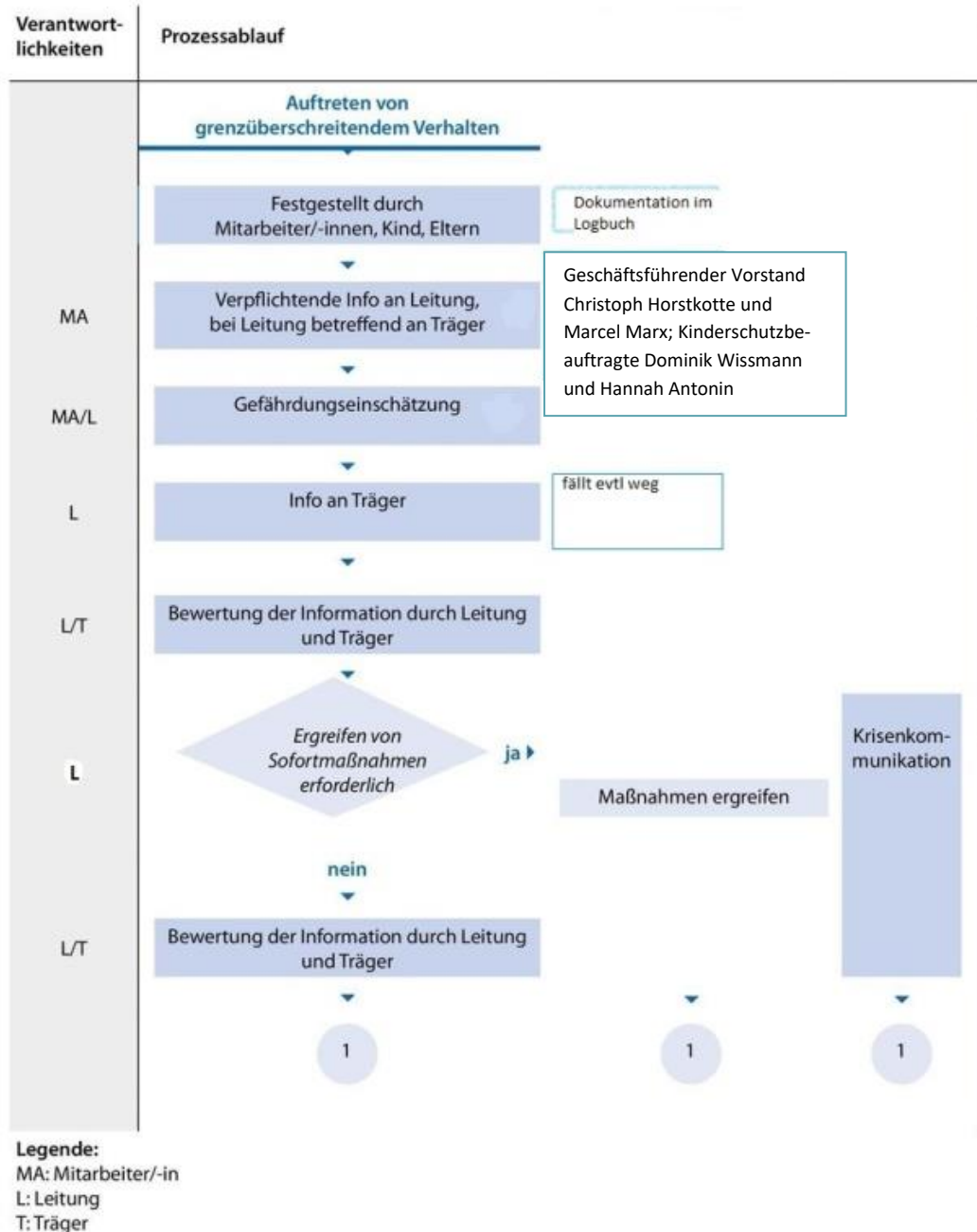
Ein ganz wichtiger Punkt in der akuten Situation eines vermuteten oder tatsächlichen Vorfalles ist, dass der Vorstand den Verein nach Innen und Außen vertritt. Dadurch werden widersprechende Aussagen vermieden. Eine Person verhält sich eindeutiger und ist besser einschätzbar als immer wechselnde Personen.

Wichtig ist ein zeitnahes, planvolles und abgestimmtes Handeln. Das ist umso wichtiger, wenn der Verdacht von Eltern oder Außenstehenden an Sie herangetragen wird.

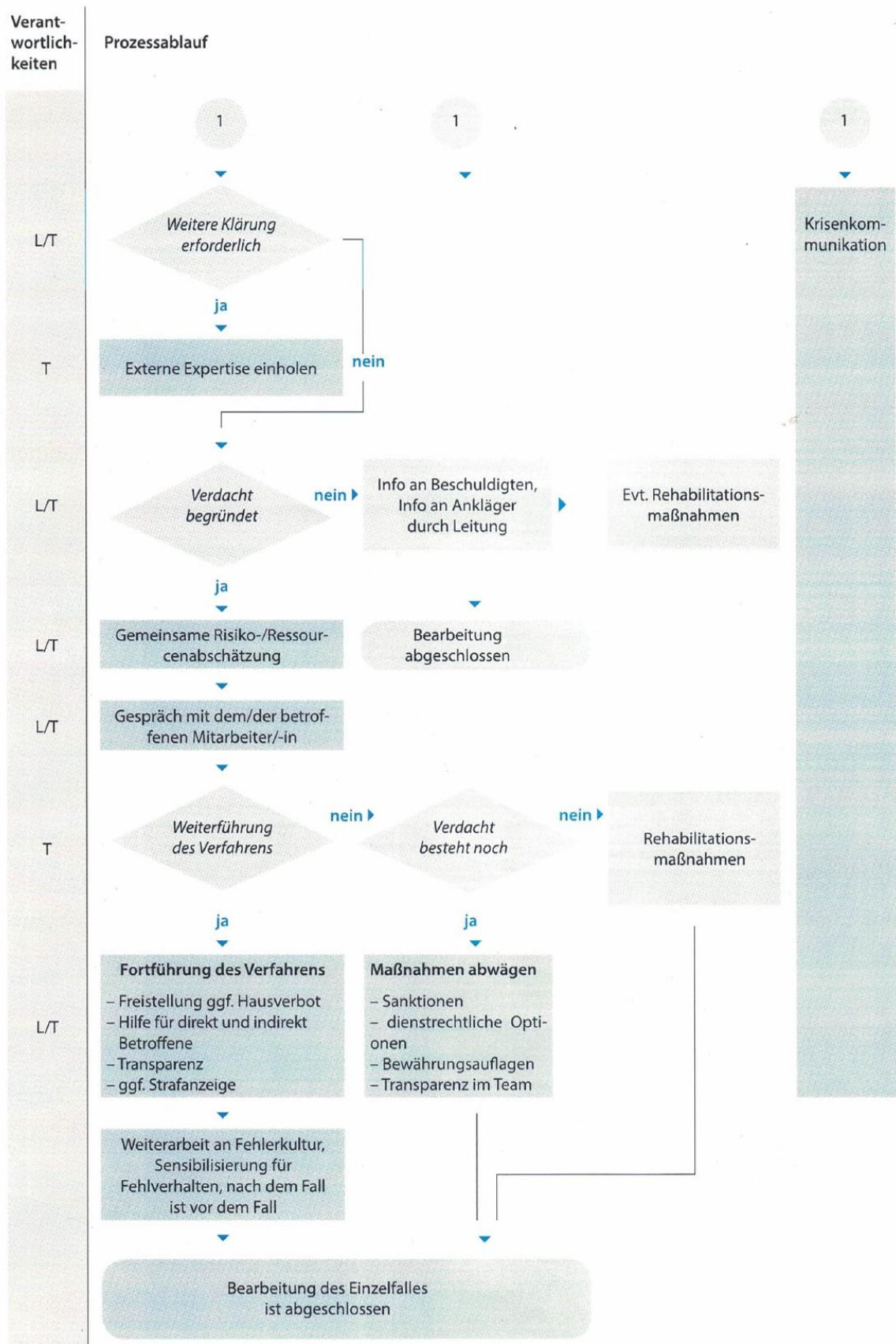
## Verfahrensablauf bei vermutetem Machtmissbrauch durch Fachkräfte in Institutionen<sup>17</sup>

### 1.) Systematische Darstellung

L = Leitung entspricht KSW - Geschäftsführung  
 T = Träger entspricht KSW - Vorstand



<sup>5</sup> Vgl. Arbeitshilfe Kinderschutz in Einrichtungen, S. 44-45, Paritätischer Hamburg



## X. Fachberatung Kinderschutzbund und weitere Anlaufstellen

### Ansprechpersonen in der Einrichtung

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Geschäftsführender Vorstand	Christoph Horst-kotte	0221 9765720	c.horstkotte@spielewerkstatt.de
Geschäftsführender Vorstand	Marcel Marx	0221 9765720	m.marx@spielewerkstatt.de
Kinderschutzbbeauftragter	Dominik Wiss-mann	0221 9765720	d.wissmann@spielewerkstatt.de
Kinderschutzbbeauftragte	Hannah Antonin	0221 9765720	h.antonin@spielewerkstatt.de

### Ansprechpersonen in der Stadt / Kommune

Einrichtung/Funktion	Telefon	E-Mail
Kinderschutzbund Köln	0221 57777 – 0	info@kinderschutzbund-koeln.de
Zartbitter Köln e.V.	0221 312055	info@zartbitter.de
Lobby für Mädchen e.V.	0221 45355650	maedchenberatung-linksrhein@lobby-fuer-ma-edchen.de
Lebens-, Krisen-, Erziehungs- und Familienberatung im rubicon e.V. Köln	0221 27 66 999 – 0	info@rubicon-koeln.de
Jugendamt Köln	0221 221 25416	jugendamt@stadt-koeln.de

### Externe Ansprechpersonen

Einrichtung	Telefon	E-Mail / Chat
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	0800 – 5465465	beratung@ads.bund.de
Hilfetelefon Sexueller Missbrauch	0800 – 2255530	www.hilfe-telefon-missbrauch.online
Telefonseelsorge	0800 – 1110111 0800 – 1110222 116123	www.online.telefonseelsorge.de

### Weitere hilfreiche Links:

[www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden)

<https://psg.nrw/hilfe-finden/#Beratung>

<https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/krise-und-konflikt/krisetelefone-anlaufstellen>

<https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/krise-und-konflikt/hilfe-kinder-jugendliche-notlagen>

### Zu digitalen Medien:

<https://www.fragzebra.de/cybergrooming>

<https://www.juuuport.de/hilfe/beratung>

<https://www.safe-im-recht.de/>

## **XI. Dokumentationsbogen**

Dokumentiert von:

Datum und Uhrzeit:

Gruppe:

Betroffene Person (Name, Alter, etc.):

Beschuldigte Person (Name, Alter, Funktion, etc.):

Situationsbeschreibung (Was wurde beobachtet – hier nur Fakten, keine Mutmaßungen nennen):

Evtl. weitere involvierte Personen:

Weiteres Vorgehen:



Information folgender Personen:

Anmerkungen: