

# SCHUTZKONZEPT

Stand Juni 2021

# INHALT

<b>Einführung</b>	<b>2</b>
<b>1. Begriffsdefinition</b>	<b>3</b>
<b>2. Ziele</b>	<b>5</b>
<b>3. Präventive Maßnahmen</b>	<b>6</b>
<i>Definition einer ethischen Grundhaltung/eines Leitbilds</i>	6
<i>Sorgfältige Auswahl der Mitarbeitenden</i>	6
<i>Transparenz</i>	6
<i>Stärkung der Kinder/Jugendlichen und ihrer Eltern/Erziehungsberechtigten</i>	6
<i>Aufklärung</i>	7
<i>Kontrolle</i>	7
<b>5. Intervention</b>	<b>8</b>
<i>Konsequenzen bei Fehlverhalten</i>	8
<i>Vertrauensstelle</i>	9
<b>6. Grundsätze und Verhaltensregeln bei der Arbeit</b>	<b>11</b>
<i>Gestaltung von Nähe und Distanz</i>	11
<i>Angemessenheit von Körperkontakt</i>	12
<i>Sprache und Wortwahl</i>	13
<i>Verhalten bei Seminaren, Fahrten und Gruppenaktivitäten</i>	14
<i>Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken</i>	14
<i>Verhalten im digitalen/online Kontakt mit Kuj</i>	15
<i>Weiteres</i>	16
<b>7. Quellenverzeichnis</b>	<b>18</b>

## Einführung

Das zentrale Anliegen von Coach e.V. ist das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen (Kuj). Wir tolerieren keine Übergriffe in jedweder Form. Neben strafbaren Handlungen, wie z.B. sexuellen Übergriffen, gehen wir aktiv gegen Mobbing, verbale Angriffe und jegliche Form der Gewalt vor. Wir sensibilisieren Kuj und ermutigen sie, grenzverletzendes Verhalten zu erkennen und zu thematisieren.

Dieses Schutzkonzept ergänzt das pädagogische Konzept von Coach e.V. und erweitert die gängigen Verhaltensregeln zur Prävention (sexueller) Übergriffe.

Ebenso liegt unser Fokus auf den Mitarbeitenden von Coach e.V. – auch diese sollen sensibilisiert und ermutigt werden, ihr eigenes Verhalten an unseren Verhaltensrichtlinien zu orientieren und sich stetig mit dem Thema Grenzen und Schutz der Kuj auseinanderzusetzen. Unser Ziel ist es, frühzeitig potentielle Gefahren zu erkennen und auf sensible Situationen deeskalierend wirken zu können. Dies schafft eine fortlaufende Optimierung des eigenen pädagogischen Wirkens durch stetige Reflexion des eigenen Handelns. Wir etablieren dieses Schutzkonzept, um die Sicherheit der Kuj sowie die der Mitarbeitenden von Coach e.V. zu gewährleisten und zu stärken.

Zusätzlich kann dieser Kodex herangezogen werden, um jegliche Grenzverletzungen zu vermeiden und/oder aufzuarbeiten. Darunter fallen Situationen

- Von Mitarbeitenden gegenüber Kuj
- Von Mitarbeitenden untereinander
- Von Kuj gegenüber Mitarbeitenden
- Von Kuj untereinander
- Von externen Kooperationspartner:innen und Personen von Coach e.V. (Kuj, Mitarbeitende, Vorstand, Mitglieder) in Bezug auf die Arbeit bei Coach e.V.

# 1. Begriffsdefinition

Es macht Sinn, im Rahmen der Prävention von (sexualisierter) Gewalt<sup>1</sup> zu differenzieren in: *Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt*. Alle diese drei Formen von Gewalt können sowohl sexuell als auch körperlich, psychisch und/oder verbal sein.

**Grenzverletzungen** sind hierbei solche Verhaltensweisen, die unangemessen, aber häufig unbewusst und selten sexuell motiviert sind. Sie werden eher unabsichtlich ausgeführt und sind einmalig oder zumindest selten. Grenzverletzungen können z.B. entstehen, wenn ein Spiel mit Körperkontakt gespielt wird oder auch bei bewussten Berührungen, die als unangenehm empfunden werden, wie z.B. eine Hand auf der Schulter oder dem Knie. Ob ein Verhalten als Grenzverletzung gesehen wird, ist sehr individuell, weshalb besonders bedacht mit Sprache und Körperkontakt umgegangen werden muss, damit sich alle wohl fühlen. Die Hand auf der Schulter kann von einigen als Grenzverletzung empfunden werden und gleichzeitig für andere unproblematisch sein. Als Maßstab für eine Grenzverletzung soll deshalb immer das subjektive Empfinden der Betroffenen gelten. Eine regelmäßige Reflexion über das eigene Verhalten und mögliche Grauzonen ist aus diesem Grund explizit erwünscht und auch notwendig, vor allem da Grenzverletzungen im pädagogischen Alltag nicht mit absoluter Sicherheit zu vermeiden sind. Treten Grenzverletzungen durch ein und dieselbe Person oder Personengruppe vermehrt bis hin zu regelmäßig auf, vielleicht sogar nach entsprechenden Hinweisen/Ermahnungen, sind diese nicht mehr als Grenzverletzung, sondern als Übergriff zu werten.

**Übergriffe** gehen über Grenzverletzungen hinaus. Sie sind beabsichtigt und passieren nicht zufällig, sondern beispielsweise dann, wenn sich über den Widerstand von Betroffenen hinweggesetzt wird. Auch überschreiten Übergriffe Grenzverletzungen in der Massivität und Häufigkeit der verübten Gewalt. Übergriffiges Verhalten von Mitarbeitenden führt häufig zu einer Kindeswohlgefährdung und ist in diesem Zusammenhang zu betrachten. Übergriffe können sexuell, körperlich oder psychisch sein. Auch Vernachlässigungen können als Übergriffe bewertet werden.

- *Sexuelle Übergriffe* sind immer sexuell motiviert und können mit oder ohne Körperkontakt stattfinden. Darunter fallen zum Beispiel Gespräche, Filme oder Bilder, die nicht altersgemäß sind und/oder nicht zur professionellen Beziehung passen oder Handlungen, die zu einer sexuellen Erregung bei der:dem Täter:in führen, auch wenn diese von Dritten als harmlos angesehen werden. Sexuelle

---

<sup>1</sup> Gewalt liegt dann vor, wenn einer anderen Person physischer oder psychischer Schaden zugefügt wird oder die Person in ihren Rechten eingeschränkt wird. Dazu zählen unter anderem die Schädigung der körperlichen Unversehrtheit, Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung, Bedrohungen, Mobbing, Diskriminierung.

Übergriffe sind nicht in jedem Fall Straftaten nach StGB, müssen aber in jedem Fall unterbunden werden.

- *Körperliche Übergriffe* sind gezielte gewaltvolle Handlungen, die oft als spielerisches Verhalten getarnt werden, wie zum Beispiel Schubsen, Stoßen oder im Schwitzkasten halten. Mögliche Ängste und/oder Schmerzen der Betroffenen werden ignoriert oder abgewertet. Körperliche Übergriffe sind nicht in jedem Fall Straftaten nach StGB, müssen aber in jedem Fall unterbunden werden.
- *Psychische Übergriffe* beinhalten unter anderem verbale Übergriffe, die ausdrücklich als eine Form von Gewalt zu bewerten sind und mit dem Ziel eingesetzt werden, zu verletzen und zu schaden. Zwar hinterlassen sie, anders als körperliche Übergriffe, keine offensichtlichen Spuren, können aber schwere Verunsicherungen oder Schäden in der kindlichen/jugendlichen Entwicklung hervorrufen. In diesem Feld ist es deshalb genauso wichtig, unser Verhalten zu reflektieren und uns bewusst zu machen, welche Macht hinter Worten steckt.
- Neben verbalen Übergriffen können viele andere Verhaltensweisen als psychische Übergriffe eingestuft werden, dazu zählen unangemessene Formen von Sanktionierungen, Bloßstellen, die Verweigerung von Unterstützung und/oder Zuwendung, Bedrohungen, usw.

**Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt** umfassen unter anderem Körperverletzung, sexuelle Gewalt (sexueller Missbrauch/sexuelle Nötigung) und Erpressung. Bei Körperverletzungen ist zu beachten, dass allein der Versuch strafbar ist und unter den §223 StGB der Körperverletzung fällt, auch wenn weniger schwere Übergriffe dieser Art häufig eher durch Reden gelöst werden, als durch eine Anzeige.

- *Sexueller Missbrauch* umfasst alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.<sup>1</sup> Dieser passiert niemals aus Versehen, ist eindeutig und von Täter:innenseite aus geplant. Dies gilt nicht nur für den Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Kuj, sondern auch für den Kontakt unter Kuj. Im Sexualstrafrecht wird unterschieden zwischen sexuellem Missbrauch von Kindern (unter 14 Jahren)<sup>2</sup>, sexuellem Missbrauch von Jugendlichen<sup>3</sup> und sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen<sup>4</sup>. Hierbei ist schon der Versuch strafbar und wird entsprechend geahndet. Auch sexuelle Handlungen ohne Körperkontakt sind strafbar, wie z.B. exhibitionistische Handlungen<sup>5</sup>, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger<sup>6</sup> und das Ausstellen, Herstellen, Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte<sup>7</sup> (§ 184 StGB). Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt, die innerhalb des Teams stattfinden, fallen unter die §§177ff StGB.

---

<sup>1</sup> Vgl. §§174ff StGB

<sup>2</sup> § 176 StGB.

<sup>3</sup> §182 StGB

<sup>4</sup> § 174 StGB

<sup>5</sup> Vgl. § 183 Abs. 1 StGB

<sup>6</sup> Vgl. § 180 Abs. 1 StGB

<sup>7</sup> Vgl. § 184b Abs. 1 StGB

## 2. Ziele

Mit dem Schutzkonzept zur Prävention von Grenzverletzungen und (sexualisierter) Gewalt möchten wir folgende Ziele erreichen:

**Sensibilisierung und Austausch:** Die Mitarbeitenden werden sich stetig mit den verschiedenen Formen von Grenzverletzungen und Übergriffen auseinandersetzen. Der kollegiale Austausch, sowie die gegenseitige Deutung beobachteter Situationen, soll die Aufmerksamkeit erhöhen und Perspektivwechsel ermöglichen. Gleichzeitig werden Kinder, Jugendliche und deren Familien für ihre eigenen Rechte sensibilisiert.

**Hinschauen und Handeln:** Kritische Situationen werden benannt und aktiv (u.a. durch die Vertrauensstelle) angegangen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, wachsam zu sein und Grenzverletzungen zu erkennen und anzusprechen.

**Schutz aller Involvierten:** Durch transparente Richtlinien wird ein klar definierter Spielraum geschaffen. Dadurch können Handlungen von den Kuj sowie den Mitarbeitenden besser eingeschätzt werden und die Differenzierung zwischen angemessenem sowie grenzverletzendem Verhalten kontinuierlich überprüft werden.

**Transparenz und Vertrauen bei den Erziehungsberechtigten erwirken:** Auch den Eltern und Erziehungsberechtigten wird der Einblick in unser Schutzkonzept ermöglicht. Dies soll als schützendes Instrument Sicherheit schaffen und auch die Mitarbeitenden vor unberechtigten Anschuldigungen bewahren. Auch durch die Aufklärung über potentielle Gefahrenquellen können, über unsere Einrichtung hinaus, Verstöße erkannt und konkret thematisiert werden.

**Steigerung der Handlungsfähigkeit:** Durch die klaren Vorgaben haben Vorgesetzte die Möglichkeit, schneller zu reagieren und notwendige Schritte einzuleiten. Bei Missachtung der Vorgaben können somit auch arbeitsrechtliche Konsequenzen umgehend erfolgen.

**Entlasten:** Die Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept und Verhaltenskodex fördert das Mittragen der Inhalte vom gesamten Team. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz: Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen für Tagesmütter/Tagesväter und deren Arbeitgeber, in: kibesuisse Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, [online]  
[https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user\\_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2\\_kibesuisse\\_Broschuere\\_Verhaltenskodex\\_A4\\_low\\_sw.pdf](https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2_kibesuisse_Broschuere_Verhaltenskodex_A4_low_sw.pdf) [22.03.2020], S.4.

### **3. Präventive Maßnahmen**

#### **Definition einer ethischen Grundhaltung/eines Leitbilds**

Für Coach e.V. steht das Wohl der ihnen anvertrauen Kinder und Jugendlichen und deren Schutz im Zentrum.<sup>1</sup> [Ein aktuelles Leitbild von Coach e.V. wird gerade neu erstellt]

#### **Sorgfältige Auswahl der Mitarbeitenden**

Die wichtigsten Schritte zur Prävention sind gute und sorgfältige Anstellungsverfahren. Diese erfolgen durch erfahrene und ausgebildete Fachkräfte mit professionellen Arbeitsgrundlagen (Gesprächsleitfaden, Bewerbungsverfahren, Polizeiliches Führungszeugnis, etc.).<sup>2</sup>

#### **Erweitertes Führungszeugnis**

Ein Mensch, der bei Coach e.V. mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeitet (Hauptamtliche, Honorarkräfte, Praktikant:innen, Ehrentamtliche, etc.), hat ein Erweitertes (polizeiliches) Führungszeugnis vorzulegen, das nicht älter als 3 Monate ist. Ein Führungszeugnis muss alle 5 Jahre erneuert werden. Dabei orientieren wir uns an den Empfehlungen des Kinderschutzbundes. Für die Erinnerung an die Erneuerung ist Coach e.V. (Verwaltung) zuständig.

#### **Transparenz**

Die Arbeit der Mitarbeitenden ist transparent. Die Mitarbeiter:innen sind offen und kritikfähig gegenüber den Klient:innen. Sie können ihre Handlungen pädagogisch begründen. Die Inhalte des Verhaltenskodex werden mit den Eltern/Erziehungsberechtigten, Kindern und Jugendlichen besprochen.<sup>3</sup>

Die Mitarbeitenden einigen sich darauf achtsam zu sein, Grenzverletzungen nicht zu ignorieren und sie anzusprechen.

#### **Stärkung der Kinder/Jugendlichen und ihrer Eltern/Erziehungsberechtigten**

Die anvertrauten Kuj werden in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Persönlichkeit gestärkt. Das ist der beste Weg, um sie vor Übergriffen zu schützen.<sup>4</sup>

Kuj und ihre Eltern/Erziehungsberechtigten wissen, welche Regeln gelten und kennen die Beschwerdewege. Sie werden regelmäßig um Rückmeldung und Kritik gebeten. Dazu existieren individuelle Leitfäden.

---

<sup>1</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, S. 5.

<sup>2</sup> Ebd., S. 5.

<sup>3</sup> Ebd., S. 5.

<sup>4</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz: Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen für Tagesmütter/Tagesväter und deren Arbeitgeber, in: kibesuisse Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, [online]  
[https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user\\_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2\\_kibesuisse\\_Broschuere\\_Verhaltenskodex\\_A4\\_low\\_sw.pdf](https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2_kibesuisse_Broschuere_Verhaltenskodex_A4_low_sw.pdf) [22.03.2020], S. 5 f.

## **Aufklärung**

Die Mitarbeitenden kennen die relevanten Artikel des Strafgesetzbuches (§176- 182 StGB, sowie §223-229 StGB).

Die Mitarbeitenden kennen die Konsequenzen bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und körperliche Unversehrtheit und wissen, dass bei Zuwiderhandeln rechtliche Schritte eingeleitet werden (Kündigung, Strafanzeige).<sup>1</sup>

Bei nicht-strafbaren Handlungen gibt es einen zusätzlichen Maßnahmenkatalog.

Die Mitarbeitenden wissen, dass sie sich bei Fragen und Unsicherheiten, die das Schutzkonzept und darunterfallende Themen betreffen, an die zuständigen Vorgesetzten, sowie die Vertrauensstelle wenden können.

Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, sich zum Kinderschutz fachlich weiterzubilden und Fortbildungsangebote wahrzunehmen.

Das Thema Grenzen und Grenzverletzungen wird mit den Kuj besprochen, damit sie ihre eigenen Grenzen kennenlernen und Worte finden, um über das Thema sprechen zu können.

## **Kontrolle**

Coach e.V. überprüft in Gesprächen und im Alltagsgeschehen, ob die definierten Regeln auch tatsächlich eingehalten werden. Kuj und Eltern bzw. Erziehungsberechtigte werden im Erstgespräch über die Inhalte des Schutzkonzepts informiert und darin bestärkt, Fragen zu stellen und Rückmeldungen bei Verstößen zu geben. Sie kennen den Beschwerdeweg.

Coach e.V. nimmt jede Rückmeldung ernst und handelt entsprechend des definierten Ablaufplans.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, S. 6.

<sup>2</sup> Ebd., S. 6.



## 5. Intervention

### Konsequenzen bei Fehlverhalten

Zufällige und/oder unbeabsichtigte Grenzverletzungen können oft im alltäglichen Miteinander korrigiert werden, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet, um Entschuldigung bittet und sich bemüht die benannte Grenze des Gegenübers in Zukunft zu wahren.<sup>1</sup> Weitere Absprachen/Konsequenzen können gemeinsam erörtert werden.

Grenzverletzungen, die aus fachlichen und persönlichen Defiziten einzelner Pädagog:innen resultieren, sind in vielen Fällen durch fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision und klare Dienstanweisungen bezüglich eines fachlich adäquaten Umgangs mit Nähe und Distanz korrigierbar.<sup>2</sup>

Übergriffige Verhaltensweisen führen häufig zu einer Kindeswohlgefährdung. Sie sind nicht wie grenzverletzendes Verhalten allein durch Sensibilisierung und Qualifizierung im Rahmen von Praxisanleitung, Fortbildung und Supervision korrigierbar.<sup>3</sup>

In Fällen von Übergriffen ist Coach e.V. seinem gesetzlichen Auftrag für die Sicherung des Kindeswohls in ihren Einrichtungen nach verpflichtet, Konsequenzen zu ziehen und sich zum Beispiel auch von (hauptamtlichen) Mitarbeiter:innen zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlich relevanter Ermahnungen/Abmahnungen nicht abstellen. Ggf. ist auch ein Strafantrag gegen übergriffige Mitarbeitende zu stellen.<sup>4</sup> Wiederholtes übergriffiges Verhalten von Kindern und Jugendlichen weist auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung des grenzverletzenden jungen Menschen hin (Hinweis auf selbst erlebte traumatische Vorerfahrungen), die es ebenso zu bearbeiten gilt wie das grenzverletzende Verhalten.<sup>5</sup> Hier ist eine frühe Kooperation mit Fachberatungsstellen und eventuell sogar dem Jugendamt nötig. Wiederholt übergriffigem Verhalten Jugendlicher ab dem 14. Lebensjahr sind konsequent Grenzen zu setzen, z.B. durch (befristeten) Ausschluss aus der Einrichtung bei gleichzeitiger Vermittlung von therapeutischen Hilfen für junge Täter:innen.<sup>6</sup>

Besteht der Verdacht eines sexuellen Übergriffes, wird dieser den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden (Leitung der Einrichtung/Lernförderung/Beratung) und schließlich der Geschäftsleitung weitergeleitet. Das direkte Ansprechen der Situation mit

---

<sup>1</sup> Vgl. Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt: Zartbitter Köln e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen, in: Zartbitter Köln e.V., 2010, [online] [https://zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Fachinformationen/6005\\_missbrauch\\_in\\_der\\_schule.php](https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php) [22.03.2021].

<sup>2</sup> Enders et al., 2010.

<sup>3</sup> Ebd.

<sup>4</sup> Vgl. ebd.

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Ebd.

der angeschuldigten Person sowie das direkte Ansprechen des als Opfer zu bezeichnenden Kindes/Jugendlichen ist allein Aufgabe der Geschäftsleitung oder der von ihnen dazu bestimmten Personen. Dieses Vorgehen soll die Rechte und das Wohlergehen von Kuj, die Opfer von sexuellen Grenzverletzungen geworden sind, sichern. Alle Aussagen werden ernst genommen und dokumentiert.<sup>1</sup>

Laut §8a SGB VIII ist nicht nur die Leitung von Coach e.V., sondern auch dessen Fachkräfte gesetzlich verpflichtet, bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung zu handeln. Darunter fällt, sich von einer erfahrenen Fachkraft beraten zu lassen, um das Risiko der Kindeswohlgefährdung abzuschätzen und gegebenenfalls in Kooperation mit Fachberatungsstellen (z.B. Kinderschutzbund) und Jugendamt Maßnahmen zum Schutze und der Hilfe für die Gefährdeten zu initiieren. In weiteren Fällen kann die Zusammenarbeit mit zusätzlichen externen Fachberatungsstellen hilfreich sein.

Hier eine nicht abschließende Auflistung möglicher Maßnahmen:

- Gespräch zwischen Beteiligten, soweit von Betroffenen gewünscht
- verbindliche Fortbildungen für Pädagog:innen bzw. den Mitarbeiter:innen in Bildungseinrichtungen
- Beratungs- und Begleitangebote für Jugendliche oder das Team
- Vermittlung bzw. Begleitung zu externen Beratungsstellen und Angeboten
- (zeitweiser) Ausschluss von Angeboten, z.B. einem Gruppenangebot oder der Lernförderung - Hausverbot
- mündliche Belehrung
- schriftliche Belehrung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Freistellung
- Kündigung
- Strafanzeige
- ...

### **Vertrauensstelle**

Es wird eine Vertrauensstelle (VS) eingerichtet. Diese Vertrauensstelle besteht aus mindestens zwei Mitarbeitenden unterschiedlichen Geschlechts, die allen Kuj, Eltern/Erziehungsberechtigten und anderen Mitarbeitenden bekannt gemacht werden. Die an der VS Beteiligten nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, um sich zu den im Schutzkonzept verankerten Themen aus- und weiterzubilden.

---

<sup>1</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, S. 10.

Es ist möglich, per Mail ([vertrauensstelle@coach-koeln.de](mailto:vertrauensstelle@coach-koeln.de)) oder persönlich von stattgefundenen Grenzverletzungen zu berichten. Um sich auch anonym an die VS richten zu können, wird es zusätzlich Feedbackpostkarten geben, die bei Coach e.V. ausliegen.

Die VS beschäftigt sich mit Fällen, bei denen möglicherweise gegen das Schutzkonzept verstoßen wurde. Darunter können auch Konflikte zwischen zwei Parteien fallen, bei denen es um Grenzverletzungen geht. Andere Themen fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der VS.

Die Vertrauensstelle arbeitet folgendermaßen:

- Fälle, die an die VS herangetragen werden, werden dem gesamten VS-Team weitergegeben und dort das weitere Vorgehen gemeinsam besprochen. Dies wird den Personen, die sich an die VS wenden, deutlich kommuniziert. Gespräche mit Betroffenen können auch mit einzelnen Mitgliedern der VS geführt werden, allerdings wird auch dort deutlich gemacht, dass die VS als Ganzes agiert und einbezogen wird. Beim ausdrücklichen Wunsch, einen Vorfall nur mit einem Mitarbeitenden der VS zu besprechen, erfolgt eine anonyme Rücksprache mit der restlichen VS.
- Jeder Fall, der an die VS getragen wird, wird von dieser sorgfältig dokumentiert und sicher gespeichert, so dass er nur für die Mitglieder der VS einsehbar ist. Dies ist notwendig, falls Fälle eine arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Relevanz haben bzw. entwickeln.
- Die VS wird Informationen einholen und sowohl beraterisch als auch mediativ tätig, sofern sie das Mandat aller Parteien dazu hat. Sie führt demnach mit allen beteiligten Parteien Gespräche und strebt – wenn möglich und nach Prüfung – eine einvernehmliche Lösung im Sinne der Auftrag gebenden Person an. Die VS wird dabei immer tätig im Sinne des Schutzkonzepts.
- Fälle werden an die Geschäftsführung übermittelt und/oder übergeben, wenn
  - o es sich um arbeitsrechtlich relevante Formen von Grenzüberschreitung handelt. Dies trifft z.B. zu, wenn es sich um wiederholte (auch geringe) Grenzüberschreitungen ein und derselben Person handelt.
  - o es sich um strafrechtlich relevante Formen von Grenzüberschreitung/Gewalt handelt
  - o die von der VS geführten Gespräche keine Veränderung/Verbesserung bewirken
  - o die auftraggebende Person den Wunsch hat, ihr Anliegen an die Geschäftsführung zu übermitteln.

- Bei Unklarheit darüber, ob es sich im konkreten Fall um eine arbeitsrechtlich relevante Form von Grenzüberschreitung handelt, findet eine anonymisierte Abklärung mit der GF statt. Wird ein Fall an die Geschäftsführung übermittelt, werden ihr auch relevante, eventuell zurückliegende Vorfälle mit der entsprechenden Person offenbart. VS und Geschäftsführung wirken im Sinne der Kuj, Eltern/Erziehungsberechtigten, Mitarbeitenden und des Vereins gemeinsam zur Einhaltung und Verwirklichung des Schutzkonzepts. In diesem Sinne findet auch eine Rückkoppelung zwischen Geschäftsführung und VS statt, um zu einer Enttabuisierung und mehr Transparenz beizutragen, sofern es rechtlich möglich ist. Die VS kann als Beratungsinstanz für die Geschäftsführung tätig werden und/oder die betroffene Person im weiteren Verlauf unterstützen.
- Sollte die Geschäftsführung selbst Gegenstand eines Falles sein, der an die VS getragen wird, kann der Vorstand hinzugezogen werden. Handelt es sich um einen meldepflichtigen Fall, *muss* eine Meldung an den Vorstand gehen.
- Die VS kann, unter Berücksichtigung der Schweigepflicht und nach Absprache mit der Geschäftsführung, Fälle (anonym) an andere Beratungsstellen und Expert:innen im Bereich des Kinderschutzes tragen. Dabei soll es vor allem darum gehen, sich durch externe Expert:innen beraten zu lassen.

## 6. Grundsätze und Verhaltensregeln bei der Arbeit

### Gestaltung von Nähe und Distanz

- Ich respektiere und wahre die individuellen Grenzen anderer und kommentiere diese nicht abfällig.<sup>1</sup>
- Ich erzähle den Klient:innen keine Geheimnisse oder fordere sie auf, Informationen über mich geheim zu halten. Geheimnisse, die Klient:innen mir erzählen, betrachte ich in meiner professionellen Rolle.
  - *No Go: „Ich mach das hier nur für dich, aber erzähl das niemandem.“*
  - *No Go: „Ich erzähl dir das, aber du darfst das niemandem weitersagen.“*
- Schweigepflicht gilt im Rahmen der Beratung. Eine Ausnahme für das Beratungsteam wird im Erstgespräch eingeholt. Für Honorarkräfte gilt keine Schweigepflicht. Dies muss den Schüler:innen bei entsprechenden Gesprächen klar

---

<sup>1</sup> Diözesanverband Köln - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg: Institutionelles Schutzkonzept der Diözesanebene des DPSG DV Köln, in: Diözesanverband Köln - deutsche pfadfinderschaft St. Georg, 01.2021, S. 5, [online] [https://www.dpsg-koeln.de/index.php?id=1481&no\\_cache=1&file=511&uid=3890](https://www.dpsg-koeln.de/index.php?id=1481&no_cache=1&file=511&uid=3890) [22.03.2021].

gemacht werden. Wenn Kuj von Gewalt zu Hause oder in der Schule erzählen, sollen Honorarkräfte immer einer hauptamtlichen Kraft davon erzählen.

- Ich schließe mich nicht allein mit Kindern/Jugendlichen irgendwo ein.
- Ich führe keine privaten Beziehungen oder Freundschaften zu aktuellen Klient:innen und Schutzbefohlenen.

Falls bereits vor der Anmeldung/Beschäftigung in unserem Verein ein privates Verhältnis bestanden hat, ist nach Möglichkeit eine direkte Betreuung durch die verbundene Person zu vermeiden. Diese Fälle werden der Vertrauensstelle mitgeteilt und transparent dargestellt.

- Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen findet in den dafür vorgesehenen Räumen statt.
  - o *No Go: Besuch von aktuellen Klient:innen und Schutzbefohlenen zu Hause oder Einladungen zu mir nach Hause; gemeinsame, private Freizeitunternehmungen*
  - o *Go: Gespräche/Nachhilfe findet in den Räumen von Coach e.V. oder nach Absprache an einem neutralen Ort (z.B. Bibliothek) statt*
  - o *In Einzelfällen sind nach Absprache mit der Vertrauensstelle Ausnahmen möglich.*
- Bei sehr großer Nähe zwischen Kindern/Jugendlichen achte ich darauf, dass dies im Einverständnis der Beteiligten passiert.
- Ich thematisiere Grenzverletzungen und übergehe sie nicht.<sup>1</sup> Die Verantwortung dafür zu sorgen, dass Grenzen gewahrt werden, liegt dabei immer bei mir als erwachsener Person.
- Ich mache es zeitnah transparent, wenn ich von einer Regel abweiche.
  - o *Möglichkeiten: Ansprechen in der Teamsitzung; Ansprechen einer Vertrauensperson; Leitung informieren*

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

- Ich initiiere keinen Körperkontakt mit Klient:innen. Darunter fällt besonders solcher Kontakt, bei denen die Betroffenen keine Möglichkeit haben zu reagieren, also z.B. das Anfassen von hinten oder der Seite, aber auch das Legen einer Hand auf die Schulter oder den Arm.

---

<sup>1</sup> Diözesanverband Köln - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg, 2021, S. 5.

- *Ausnahme: Handschlag zur Begrüßung, Erste Hilfe oder abgesprochene Hilfemaßnahmen*
- Will ich Kinder/Jugendliche trösten, umarme ich sie nicht einfach, sondern frage, was sie brauchen und biete Rat, Tee, einen ruhigen Raum an.
  - Trösten mit Worten, nicht durch Körperkontakt
- Ich halte bei der Lernförderung einen angemessenen Abstand ein und sitze nicht zu nah an den Kuj. Ist dies aufgrund der Belegung nur schwer möglich, melde ich dies der Leitung zurück und es wird sich um entsprechende Maßnahmen bemüht.
- Ich weise Kuj, die unangemessen viel Nähe und/oder Körperkontakt zu mir suchen, freundlich auf eine angemessene Distanz hin und fordere diese ein.<sup>1</sup>
- Ich weise Mitarbeitende, die unangemessen viel Nähe und/oder Körperkontakt suchen, auf eine angemessene Distanz hin und fordere diese ein.

## **Sprache und Wortwahl**

- Ich achte auf eine altersgerechte Sprache und Wortwahl.<sup>2</sup>
- Ich nutze Sprache, die frei ist von Grenzverletzungen. Darunter fällt sexualisierte, sexistische, rassistische oder anderweitig diskriminierende Sprache bzw. Ausdrücke.
- Ich fördere durch meine Sprache einen offenen Austausch und stelle mich entschieden gegen Stereotypisierungen.
  - *No Go: „Mädchen sind immer so und so“ / „Ist ja typisch für [Gruppe XY]“*  
*Go: Denkanstöße liefern, die Stereotype hinterfragen; Über Diskriminierung aufklären*
- Ich mache mich nicht über Klient:innen lustig, weder in deren Beisein, noch darüber hinaus.
- Ich zeige eine motivierende Grundhaltung den Klient:innen gegenüber und traue ihnen Dinge zu.
  - *No Go: „Das schaffst du eh nicht, also lass es lieber gleich.“*  
*Go: „Das ist ein super Plan, lass uns das versuchen.“*  
*Go: „Ich traue dir eine Menge zu, aber du musst auch Einiges dafür tun, um diese Ziele zu erreichen.“*

---

<sup>1</sup> Diözesanverband Köln - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg, 2021, S. 5.

<sup>2</sup> Ebd., S. 5.

- Ich schreite bei sprachlichen Grenzverletzungen ein und beziehe Position.<sup>1</sup> Dies gilt sowohl gegenüber den Kindern und Jugendlichen, als auch gegenüber meinen Kolleg:innen.
  - o *Darunter fallen Beleidigungen, Abwertungen, sexualisierte Anspielungen gegenüber konkreten Personen, aber auch gegenüber ganzen Gruppen.*
- Ich fördere eine fehlerfreundliche Kultur, in der sich Menschen entwickeln können und mit Fehlern konstruktiv umgegangen wird.<sup>2</sup>
- Ich begegne Kindern und Jugendlichen auf Augenhöhe und ermahne in sachlichem Tonfall.<sup>3</sup>
- Im Gegenzug fördere ich auch eine positive und konstruktive Kommunikation der Kuj untereinander bzw. gegenüber den Mitarbeiter:innen.

### **Verhalten bei Seminaren, Fahrten und Gruppenaktivitäten**

- Ich teile mir kein Zimmer mit Kuj und übernachte nicht mit ihnen in einem gemeinsamen Zimmer. Ich achte darauf, dass Mitarbeiter:innen und Kuj getrennt voneinander untergebracht werden.
- Ich vermeide es, mit einzelnen Kuj alleine in einem geschlossenen Raum zu sein.
- Ich achte bei Fahrten, wie auch sonst, darauf, dass beim Umziehen und im Wasch- und Toilettenbereich die Intimsphäre aller Teilnehmenden geschützt ist.
- Methoden und Übungen sowie Spiele mit Körperkontakt werden achtsam eingesetzt und nur dann, wenn die gesamte Gruppe sie akzeptiert. Als Mitarbeiter:in bin ich mir bewusst, dass solche Methoden eine hohe Sensibilität und Reflektion erfordern und Einzelne ggf. aufgrund von Gruppendruck mitmachen, obwohl sie es eigentlich nicht wollen. Es muss dementsprechend immer auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hingewiesen werden. Jugendliche, die nicht mitmachen wollen, werden nicht überredet mitzumachen, sondern bestärkt, wenn sie „Nein“ sagen.
- Bei Angeboten, die sich an mehr als ein Geschlecht richten, achten wir auch im Betreuungsschlüssel auf geschlechtliche Vielfalt.

### **Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

- Das Fotografieren muss mit den Kindern und Jugendlichen, sowie ihren Eltern oder Erziehungsberechtigten abgesprochen werden. Die Intimsphäre der Kuj muss

---

<sup>1</sup> Ebd., S. 5.

<sup>2</sup> Ebd., S. 6.

<sup>3</sup> Ebd., S. 6.

geschützt sein. Kuj dürfen nur in Alltagssituationen und bekleidet fotografiert werden.<sup>1</sup>

- Ich veröffentliche nur Bilder, wenn die abgebildeten Personen oder die Erziehungsberechtigten ihr Einverständnis dazu gegeben haben.<sup>2</sup>
- Ich halte mich an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und Nutzung von Filmen, Videos und Fotos (z.B. Altersfreigabe, Recht am Bild, Urheberrecht).<sup>3</sup>
- Ich halte mich an die gültigen Datenschutzbestimmungen.<sup>4</sup>
- Meine privaten Accounts auf sozialen Medien nutze ich nicht, um in Kontakt mit Klient:innen zu treten. Weder schließe ich dort „Freundschaften“, noch folge ich den Kindern/Jugendlichen auf ihren Kanälen.
- Die Nutzung von Messenger-Diensten und weiteren Mediendiensten orientiert sich am aktuellen Bedarf und wird regelmäßig - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - durch Geschäftsführung und Team geprüft. Sie wird vorzugsweise über das Diensthandy oder den Dienst PC gestaltet.
- Personenbezogene Informationen, Daten und Dokumente sollen vorzugsweise per E-Mail oder andere Medien, welche den Schutz persönlicher Daten erhöhen können, geteilt werden.

### **Verhalten im digitalen/online Kontakt mit Kuj**

- Bei der Nutzung von digitalen Räumen kläre ich im Vorfeld über den Nutzen eben jenes auf und benenne klar deren Grenzen.
- Beim Austausch in Gruppen weise ich die Kuj darauf hin, dass mit Beitreten des geschaffenen Raumes andere Mitglieder (z.B. die anderen Jugendlichen) die Möglichkeit erhalten, sie darüber zu kontaktieren. Vor Hinzufügen einer neuen Person zu einer digitalen Gruppe, kläre ich die Person darüber auf, dass die anderen Gruppenmitglieder damit Zugang zu Kontaktdaten erhalten können. Die für die Gruppe zuständige Person legt Regeln und Grenzen des Raumes fest und kommuniziert diese.
  - o Beispiel: Ein digitaler Lernraum: Es soll Austausch über Lerninhalte geben, aber keinen privaten Kontakt. Ich fordere Jugendliche auf, eventuelle Grenzverletzungen (oder auch Unsicherheiten) zu kommunizieren.

---

<sup>1</sup> kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2014, S. 9.

<sup>2</sup> Diözesanverband Köln - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg, 2021, S. 5.

<sup>3</sup> Ebd., S. 5.

<sup>4</sup> Ebd., S. 5.



- Gruppen- und Chaträume werden immer von Mitarbeitenden begleitet und moderiert.
- Die Hinweise zur Nutzung von Sprache gelten auch im digitalen Raum.
- Smileys setzen wir nur bedacht, sparsam und professionell ein
- Ich teile keine privaten Bilder, Memes oder sonstige Dokumente, die mit meiner Arbeit nichts zu tun haben
  - o Ich fordere im Gegenzug Jugendliche nicht dazu auf, derlei Inhalte mit mir zu teilen.
  - o Tun Jugendliche dies doch, weise ich sie auf den Arbeitskontext hin und dass dies nicht erwünscht ist.
- Bei Anrufen mit Video achte ich auf einen angemessenen Hintergrund und bedenke meine Kleiderwahl.
- Ich informiere Kuj im Vorfeld, dass sie kein Video nutzen müssen.
  - o Tun sie dies dennoch, bin ich mir bewusst, dass ich damit in ihren privaten Raum (z.B. ihr Zimmer oder Wohnzimmer) eindringe und gehe damit sensibel um.
- Im Vorfeld von (Video-)Telefonaten kommuniziere ich deutlich einen konkreten Termin und wer zu dem Zeitpunkt (eventuell außer mir) noch anwesend sein wird.
- Ich wähle für den Kontakt mit Kuj eine angemessene Zeit und lege Termine z.B. nicht zu spät in den Abend.
- Ich behalte im Hinterkopf, dass die Kuj nicht unbedingt alleine sind und spreche daher persönliche und beraterische Themen nur nach Absprache und Sicherstellung der Vertraulichkeit an.

### **Weiteres**

- Die Kinder und Jugendlichen werden nicht aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung benachteiligt, ausgegrenzt oder diskriminiert. Ein rassistischer und machtkritischer bzw. sensibler Umgang ist von allen Mitarbeitenden anzustreben.
- Grenzverletzungen, Übergriffe und Probleme bei der Einhaltung der Verhaltensregeln thematisiere und kommuniziere ich. Eine direkte Thematisierung ist einer Verschleppung des Themas immer vorzuziehen.
  - Es kann zusätzlich immer auch die Vertrauensstelle eingeschaltet werden, besonders, wenn es sich um Verletzungen der eigenen Person handelt, aber auch in allen anderen Fällen.

- Weibliche, männliche und alle sich nicht binär zugeordneten Geschlechter werden als gleichwertig anerkannt - es gibt keine geschlechterbezogenen Aufgaben. Kein Kind oder Jugendlicher wird auf Grund seines Geschlechts diskriminiert.
- Medikamentengabe ist nur im absoluten Einzelfall und nur nach Absprache mit den Erziehungsberechtigten zulässig. Tabletten oder Salben dürfen unter keinen Umständen aus eigenem Ermessen herausgegeben werden. Besteht eine Erkrankung, die einer regelmäßigen Medikamentengabe bedarf, braucht es die schriftliche Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten, sowie eine Verordnung durch die behandelnde ärztliche Person.
  - o *No Go: Gabe einmaliger Schmerztabletten bei z.B. Kopfschmerzen/Regelbeschwerden; Salben bei Blessuren, etc.*
- Ich mache einzelnen Klient:innen keine persönlichen Geschenke. Es wird deutlich gemacht, dass Unterstützungshilfen wie z.B. Lebensmittelgutscheine nicht von mir als Privatperson kommen, sondern eine Hilfe des Vereins sind. Dies gilt ebenso für Gegenstände, die von mir privat organisiert werden. Geschenke, die ich erhalte, müssen transparent gemacht werden, dürfen abgelehnt werden und sind nicht an Gegenleistungen geknüpft.
- Ich habe eine besondere Vertrauens- und Vorbildfunktion gegenüber Kindern und Jugendlichen. Diese Position darf ich nicht missbrauchen.

## 7. Quellenverzeichnis

- Diözesanverband Köln - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg: Institutionelles Schutzkonzept der Diözesanebene des DPSG DV Köln, in: Diözesanverband Köln - deutsche pfadfinderschaft St. Georg, 01.2021, [online] [https://www.dpsg-koeln.de/index.php?id=1481&no\\_cache=1&file=511&uid=3890](https://www.dpsg-koeln.de/index.php?id=1481&no_cache=1&file=511&uid=3890) [22.03.2021].
- Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt: Zartbitter Köln e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen, in: Zartbitter Köln e.V., 2010, [online] [https://zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Fachinformationen/6005\\_missbrauch\\_in\\_der\\_schule.php](https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php) [22.03.2021].
- kibesuisse - Verband Kinderbetreuung Schweiz: Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen für Tagesmütter/Tagesväter und deren Arbeitgeber, in: kibesuisse Verband Kinderbetreuung Schweiz, 2021, [online] [https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user\\_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2\\_kibesuisse\\_Broschuere\\_Verhaltenskodex\\_A4\\_low\\_sw.pdf](https://www.kibesuisse.ch/fileadmin/user_upload/Kibesuisse/Publikationen/Ausgabe2_kibesuisse_Broschuere_Verhaltenskodex_A4_low_sw.pdf) [22.03.2020].