

SCHLAU

NRW

SCHUTZKONZEPT

**zur Prävention von
sexualisierter Gewalt**



www.schlau.nrw

IMPRESSUM

SCHLAU NRW

c/o Queeres Netzwerk NRW e.V.

Sprecher*innenteam SCHLAU NRW und
Der Vorstand Queeres Netzwerk NRW e.V.

Autor*innen

Diana Janknecht

Luisa Baeskow

Melanie Wohlgemuth

Vera Uppenkamp

Astrid Peter

Benjamin Kinkel

Katrin Steinbock

Lea Winterscheidt

Frida Gnei



Redaktion

Benjamin Kinkel

Katrin Steinbock

Frida Gnei

Kira Dorndecker

Kontakt

SCHLAU NRW

Lindenstraße 20 · 50674 Köln

T 0221 – 257 28 49

info@schlau.nrw

www.schlau.nrw

www.facebook.com/SCHLAUNRW

Instagram: schlau_nrw

August 2023

MAßNAHMEN

➤ INHALTSVERZEICHNIS

➤	EINFÜHRUNG	5
➤	WAS IST EIN SCHUTZKONZEPT?	6
➤	ZIELE VON SCHUTZKONZEPTEN	7
➤	WARUM EIN SCHUTZKONZEPT FÜR SCHLAU IN NRW?	9
➤	LEITFRAGEN	10
➤	SCHRITTE ZUM SCHUTZKONZEPT	11
➤	HANDLUNGSBEREICHE DES SCHUTZKONZEPTS	12

1	MAßNAHMEN ZU STRUKTUR UND ORGANISATION	14
2	MAßNAHMEN ZUR TEAMKULTUR	16
3	MAßNAHMEN ZUR AUSWAHL, EINARBEITUNG UND QUALIFIZIERUNG	18
4	MAßNAHMEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON WORKSHOPS	20
5	MAßNAHMEN ZUM FEEDBACK- UND BESCHWERDEMANAGEMENT	22
6	KRISENINTERVENTION	24

➤	CONTROLLING	26
➤	LITERATUR	27



EINFÜHRUNG



SCHLAU steht für eine Gesellschaft, in der alle Menschen ohne Angst verschieden sein können.



Die Selbstbestimmung von Jugendlichen sowie ein sich daraus ableitender respektvoller Umgang miteinander gehören daher bereits seit 2011 zum Selbstverständnis von SCHLAU NRW. Dies spiegelt sich auch in den Methoden unserer Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit wider, in denen die Selbstbestimmung und Grenzachtung zentrale (Lern-)Ziele darstellen. Übergriffiges und respektloses Handeln haben bei SCHLAU keinen Platz.

Das vorliegende Schutzkonzept untermauert diesen Anspruch. Es wurde auf dem Vernetzungstreffen der nordrhein-westfälischen SCHLAU-Gruppen am 04. November 2017 beschlossen.

Damit werden insbesondere verschiedene **präventive Maßnahmen für die Durchführung von SCHLAU-Workshops** mit Jugendlichen zum Standard. Diese sollen dazu beitragen, dass eine Mitarbeit bei SCHLAU auf (potenzielle) Täter*innen abschreckend wirkt. Gleichzeitig werden die **Feedback-Möglichkeiten** der Teilnehmenden gestärkt und Maßnahmen zur **Teamkultur** sowie zur Auswahl und **Qualifikation** von Teamer*innen getroffen. Weiterhin treten gemeinsame Vereinbarungen zur **Krisenintervention** in Kraft, mit denen insbesondere Abläufe und Zuständigkeiten geklärt werden.



Dieses Schutzkonzept versteht sich als weiterer wichtiger Baustein der SCHLAU-Qualitätssicherung.



Die Umsetzung des Schutzkonzepts ist eine gemeinsame Aufgabe zwischen den SCHLAU-Gruppen, ihren Trägern und des Landesnetzwerks SCHLAU NRW. Insofern bilden Kooperation, gegenseitige Transparenz und regelmäßige Vernetzung die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung. Für eine Kultur des Hinsehens sind alle bei SCHLAU engagierten Menschen mitverantwortlich: Ehrenamtliche Teamer*innen, Sprecher*innen, Trägervertreter*innen und hauptamtlich Mitarbeitende in den SCHLAU-Gruppen oder bei SCHLAU NRW.

WAS IST EIN SCHUTZKONZEPT?

Der Begriff des Schutzkonzepts für Organisationen hat sich in der

➤ Auseinandersetzung mit der Problematik der sexualisier- ten Gewalt an Mädchen, Jungen, Kindern und Jugendlichen



etabliert. Hintergrund sind die Erkenntnisse zu sexualisierter Gewalt seit Anfang der 1980er Jahre. Diese haben verdeutlicht, dass Kinder nicht nur Opfer sexueller Übergriffe in Familie, Verwandtschaft und im sozialen Umfeld werden können, sondern auch durch **Fachkräfte in Organisationen und Institutionen** wie Schulen, Sportvereinen, Jugendgruppen sowie in ambulanten und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.

Alle Institutionen und Träger, die Betreuungs-, Erziehungs-, Beratungs- und Bildungsarbeit für Kinder und Jugendliche leisten, sind heute gefordert, ein Schutzkonzept zu entwickeln. Gesetzlicher Hintergrund ist das Bundeskinderschutzgesetz (Sozialgesetzbuch VIII – Kinder- und Jugendhilfe), das am 01.01.2012 in Kraft getreten ist. Es regelt den **umfassenden, aktiven Kinder- und Jugendschutz** in Deutschland und basiert auf den beiden Säulen Prävention und Intervention. Es bezieht sich auf Kinder und Jugendliche bis maximal 21 Jahre. Für ein Schutzkonzept sind insbesondere die §§ 8, 8a und 8b SGB 8 zu berücksichtigen.



ZIELE VON SCHUTZONZEPTEN

Ziele von Schutzkonzepten sind ...

- › einen respektvollen und grenzwahrenden Umgang mit Jugendlichen zu gewährleisten,
- › Haltungen, Inhalte und Methoden in Bezug auf ihre präventive Wirkung zu reflektieren,
- › die Stärkung präventiver Konzepte und Strategien in der eigenen Arbeit,
- › Strukturen zu schaffen, die erschweren bzw. verhindern, dass Fachkräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen die körperlichen, persönlichen und intimen Grenzen von Jugendlichen überschreiten, sie sexuell belästigen, missbrauchen und sexualisierte Gewalt anwenden,
- › betroffenen Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, über ihre Gewalterfahrungen zu sprechen,
- › ihnen angemessene Resonanz und Unterstützung zu geben und konkrete Hilfen anzubieten,
- › Formen der Krisenintervention zu entwickeln, Handlungssicherheiten zu schaffen sowie vorhandene fachliche Netzwerke zu kennen und zu nutzen.





WARUM EIN SCHUTZKONZEPT FÜR SCHLAU IN NRW?

Mit dem Schutzkonzept schreibt SCHLAU nicht nur **Maßnahmen zur Prävention und Intervention** für das gesamte Netzwerk SCHLAU NRW fest, sondern macht auch sichtbar, dass **Selbstbestimmung und grenzwahrendes Verhalten** als pädagogische Leitlinien keine öffentlichkeitswirksamen Lippenbekenntnisse sind, sondern strukturell, konzeptionell und methodisch bei SCHLAU in NRW verankert sind. Damit werden die Möglichkeiten für eine

➤ **präventive Stärkung unserer Strukturen und der zugrundeliegenden Didaktik aktiv genutzt.**



Der Beschluss des Schutzkonzepts durch die SCHLAU-Gruppen hat zudem nach innen eine legitimierende Wirkung. Gleichzeitig gibt SCHLAU mit dem Schutzkonzept eine weitere **selbstbewusste Antwort auf die falschen Behauptungen** von „Besorgten Bürger*innen“ und verschiedenen rechtspopulistischen Gruppen: „Frühsexualisierung“ und „Umerziehung“ stehen den präventiven Maßnahmen eines Schutzkonzepts und seiner Ziele diametral entgegen.

Alle SCHLAU-Teamer_innen leisten präventive und empowernde Arbeit, wenn sie sich mit ihren Erfahrungen und Biografien zeigen und damit **das Wissen der Teilnehmenden über sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt erweitern**. Auch vermitteln sie damit Zuversicht, den eigenen Platz auf dem Feld verschiedener sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten selbstbestimmt zu finden. Gerade dieser Fokus auf die Selbstbestimmung ist ein wichtiger Baustein in der Arbeit zur Prävention von sexualisierter Gewalt bei Jugendlichen.

Obwohl sexualisierte Gewalterfahrung und deren Thematisierung kein Inhalt von SCHLAU-Workshops ist, können sich durch die SCHLAU-Themen „Selbstbestimmung“ und „Grenzwahrung“ **positive Nebeneffekte auch für Jugendliche** einstellen, die sich z.B. auf Grund ihrer sexuellen Gewalterfahrungen als „nicht normal“, „anders als andere“ oder als „beschädigt“ wahrnehmen.

Im besten Fall können die im Workshop vermittelten Informationen zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt gute Voraussetzungen bieten, sich den **Fragen nach dem eigenen Geschlecht und der eigenen sexuellen und romantischen Orientierung** anzunähern.

LEITFRAGEN

Für die Workshops:

- › Wie können und müssen SCHLAU-Teams in Workshops mit dem Wissen umgehen, dass unter den Teilnehmenden auch Opfer sexualisierter Gewalt sein können?
- › (Wie) Können SCHLAU-Workshops dazu beitragen, dass sich Jugendliche mit sexuellen Gewalterfahrungen ihren Fragen nach einer eigenen sexuellen Identität annähern können?

Für die SCHLAU-Gruppen:

- › Mit welchen konkreten Maßnahmen in der Auswahl und Qualifizierung von Ehrenamtlichen kann SCHLAU wirksam verhindern, dass (potenzielle) Täter*innen zu Teamer*innen werden?
- › Wann und inwiefern müssen die Träger der SCHLAU-Gruppen in Präventions- und Interventionsmaßnahmen eingebunden werden?
- › Inwieweit bilden die SCHLAU-Qualitätsstandards Maßnahmen zur Prävention aktuell ab?

SCHRITTE ZUM SCHUTZKONZEPT

Die Entwicklung eines Schutzkonzepts für SCHLAU in NRW erfolgte in mehreren Teilschritten:

- 1** Im Nachgang einer Fachfortbildung zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ fordern die SCHLAU-Gruppen auf dem Vernetzungstreffen 2013, ein Verfahren zur Entwicklung eines maßgeschneiderten Schutzkonzepts für SCHLAU einzuleiten.
- 2** Die Sprecher*innen stellten Anträge bei verschiedenen Akteur*innen, um die Entwicklung des Schutzkonzepts auf solide Beine zu stellen. Im Sommer 2016 kam eine entsprechende Förderzusage.
- 3** Einberufung einer landesweiten AG „Schutzkonzept“ zur Partizipation der SCHLAU-Gruppen im Oktober 2016. Die AG tagte unter Moderation der Expertin Astrid Peter im Zeitraum November 2016 bis Januar 2017 insgesamt dreimal. Darin haben die Teilnehmenden mögliche Bausteine des Schutzkonzepts erarbeitet, diskutiert und reflektiert.
- 4** Parallel dazu führte die Expertin eine Potenzial- und Risikoanalyse mit den Sprecher*innen und den hauptamtlichen Mitarbeitenden von SCHLAU NRW durch. Dazu gehörte auch eine Analyse des Ist-Zustands und der strukturellen Rahmenbedingungen.
- 5** Die Ergebnisse beider Prozesse wurden durch die AG auf dem Vernetzungstreffen der SCHLAU-Gruppen im April 2017 vorgestellt. Die SCHLAU-Gruppen beschlossen die Erarbeitung eines Schutzkonzepts auf Basis der AG-Ergebnisse.
- 6** Durch die Landeskoordination, die AG sowie die Expertin Astrid Peter wurde ein abstimmungsfähiger Entwurf des Schutzkonzepts erstellt und allen SCHLAU-Gruppen zur internen Diskussion zur Verfügung gestellt.
- 7** Parallel dazu fanden zwei jeweils eintägige Sensibilisierungs-Workshops für SCHLAU-Multiplikator*innen statt.
- 8** Im November 2017 beschlossen die SCHLAU-Gruppen auf dem NRW-Vernetzungstreffen das Schutzkonzept für SCHLAU in NRW. Im März 2023 formulierten die Teilnehmer*innen des Projekts Digitalisierung Hinweise zum Arbeiten mit dem Schutzkonzept im digitalen Raum.

HANDLUNGSBEREICHE DES SCHUTZKONZEPTS

Das verabschiedete Schutzkonzept umfasst **sechs Handlungsbereiche**. Bei den aufgeführten Maßnahmen wird grundsätzlich zwischen verpflichtenden und empfohlenen Maßnahmen unterschieden.

Die Handlungsbereiche **eins bis fünf dienen in erster Linie der Prävention von sexualisierter Gewalt**. Die Maßnahmen sollen übergreifendes Verhalten von vornherein verhindern und auf (potenzielle) Täter*innen eine abschreckende Wirkung entfalten. Gleichzeitig tragen die Maßnahmen der Handlungsbereiche zwei (Teamkultur) und fünf (Beschwerdemanagement) dazu bei, dass in den Teams eine Kultur des Hinsehens gefördert wird und bei (sexualisierten) Übergriffen entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

Der Handlungsbereich **sechs fasst diese Maßnahmen zur Krisenintervention** zusammen.

Die sechs Handlungsbereiche beziehen sich auf die Grundsätze präventiver Arbeit:

- › grenzwahrender Umgang im Team und mit Jugendlichen
- › offenes und respektvolles Miteinander, in dem Unwohlsein oder Probleme angesprochen werden können
- › Kultur des Hinsehens
- › ein transparent geregeltes Beschwerdemanagement

Einige Maßnahmen sind Teil der SCHLAU-Qualitätsstandards und gelten auch unabhängig vom SCHLAU-Schutzkonzept. Da sie als wesentliche Bausteine präventiver Arbeit verstanden werden müssen, werden sie im Rahmen des Schutzkonzepts zusätzlich benannt. Zur besseren Übersicht sind entsprechende Maßnahmen mit „QS“ markiert.

MAßNAHMEN



S Standard

E Empfehlung

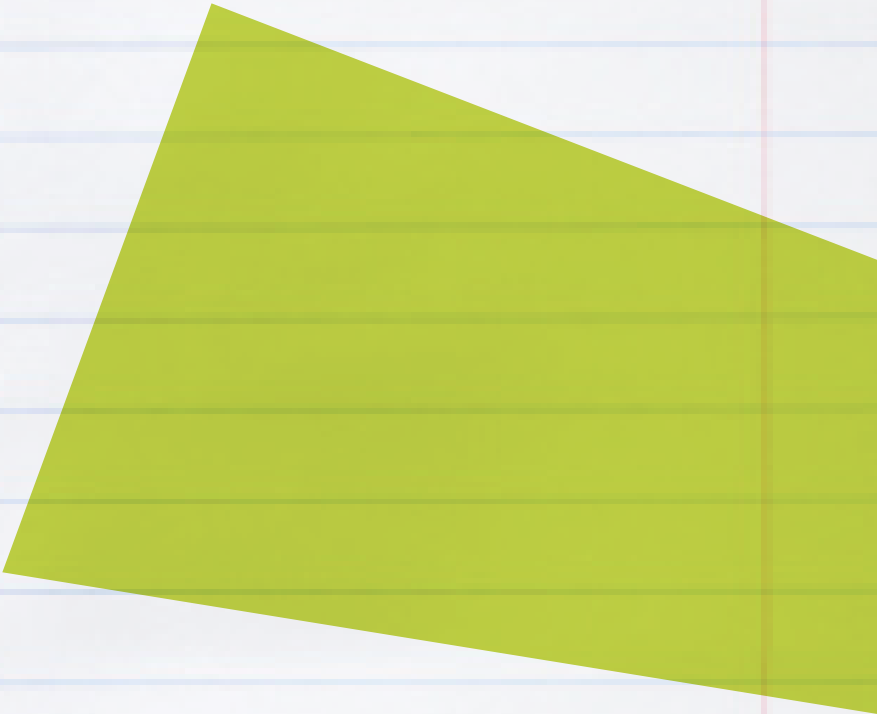
1

MAßNAHMEN ZU STRUKTUR UND ORGANISATION

Schutzkonzepte sind umso wirkungsvoller, desto institutionalisierter und routinierter ihre präventiven Maßnahmen umgesetzt werden und im Laufe der Jahre lebendig bleiben können. Das Schutzkonzept soll unabhängig von personellen Veränderungen und einer erhöhten Fluktuation im SCHLAU-Ehrenamt funktionieren und zu einem essentiellen Bestandteil einer SCHLAU-Organisationskultur werden.

Es ist daher erforderlich, dass das Schutzkonzept kein isoliertes und nur für sich stehendes Dokument bleibt. **Die gegenseitige Verschränkung von zentralen Dokumenten und Konzepten der SCHLAU-Arbeit ist dafür eine wichtige Voraussetzung.** Bezüge zur Prävention von sexualisierter Gewalt finden sich bereits in der SCHLAUEN Kiste, im Konzept zur Grundqualifizierung, im Selbstverständnis sowie in diversen Vorlagen zur Team- und Workshoparbeit. Wie bereits erwähnt, finden sich einzelne Maßnahmen des Schutzkonzepts gleichzeitig in den SCHLAU-Qualitätsstandards.

Die folgenden Maßnahmen verankern das Schutzkonzept in den Strukturen von SCHLAU in NRW. Die Punkte 1.6 und 1.7 sind zudem Voraussetzung, um im Beschwerde- oder Krisenfall alle relevanten Informationen zur Hand zu haben.

- 
- S** **1.1** Die Umsetzung des Schutzkonzepts wird Teil der Kooperationsvereinbarung.
 - S** **1.2** Das Schutzkonzept wird durch die SCHLAU-Gruppen mit ihren jeweiligen Trägervereinen besprochen ...
 - S** **1.3** ... und mögliche Einbindungs- und Informationspflichten schriftlich vereinbart.
 - S** **1.4** Das SCHLAU NRW-Sprecher*innenteam bespricht das Schutzkonzept mit dem Träger Queeres Netzwerk und vereinbart mögliche Einbindungs- und Informationspflichten schriftlich.
 - S** **1.5** Die Sprecher*innen sowie alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen von SCHLAU NRW legen alle zwei Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor.
 - S** **1.6** In einer SCHLAU-gruppeninternen Workshop-Liste werden alle Workshops mit Schulform, Kontaktdaten und durchführenden Teamer*innen festgehalten. Onlineworkshops werden in der Liste gekennzeichnet.
 - S** **1.7** In einer SCHLAU-gruppeninternen Teamer*innenliste werden Name, Aufnahme-datum, die Hospitationsdaten sowie das Datum der Grundqualifizierung der Teamer*innen festgehalten. Diese Daten werden drei Monate nach Beendigung des Engagements gelöscht

2

MAßNAHMEN ZUR TEAMKULTUR

Die Teamkultur und das respektvolle Miteinander bei SCHLAU sind ein wichtiger Baustein für die Prävention von sexualisierter Gewalt. Bedingungen und Verhaltensweisen, die Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe eher begünstigen, sind aus der Forschung bekannt und sollten bei SCHLAU möglichst wenig umgesetzt werden. Dazu gehören:

- › Ängste und Abhängigkeiten,
- › Klima gegenseitigen Misstrauens,
- › Fehler können nicht offen gelegt werden aus Angst vor Konsequenzen,
- › Qualifizierungsmöglichkeiten und Supervisionen fehlen,
- › eine kritische Betrachtung der Strukturen und des fachlichen Handelns durch Externe wird nicht zugelassen,
- › unklare Leitungs- und Verantwortungsstrukturen,
- › keine klaren Kommunikationsstrukturen.

Eine Organisationskultur, die starke Signale auf präventive Wirkung setzt, zeichnet sich dagegen vor allem aus durch

- › eine Balance zwischen Autonomie und Kontrolle,
- › kontinuierliche Reflexion und Selbsthinterfragung,
- › regelmäßige Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote,
- › einen demokratisch-partizipatorischen Führungs-/Leitungsstil,
- › Rückfragen und Diskussionen zum Leitungsstil sind erwünscht und tragen zur Weiterentwicklung bei.

Während Qualifizierungsangebote ausgebaut werden können, kann eine Organisationskultur nicht von heute auf morgen geändert oder von oben verordnet werden. Sie muss sich im Rahmen eines offenen Prozesses, an dem alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen von SCHLAU beteiligt sind, entwickeln.

- S** **2.1** Es finden regelmäßige Teamtreffen statt (mindestens sechsmal jährlich). [vgl. QS 4.2]
- E** **2.2** Teamtreffen finden mindestens einmal im Monat statt. [vgl. QS E4.1]
- S** **2.3** Die regelmäßige Teilnahme an Teamsitzungen ist für alle Teamer*innen selbstverständlich. Transparente Vereinbarungen zur regelmäßigen Teilnahme liegen vor.
- S** **2.4** Darin ist auch festgeschrieben, wie häufig ein nicht abgesprochenes Fehlen in Ordnung ist.
- S** **2.5** Haben Teamer*innen ohne Absprache/Erklärung schon länger nicht mehr an Teamsitzungen teilgenommen, sucht die Teamleitung/zuständige Person ein Gespräch über das künftige Vorgehen.
- S** **2.6** Grundlage der Zusammenarbeit im Team ist ein offenes und respektvolles Teamklima. Maßnahmen zur Förderung des Teamklimas werden regelmäßig und auch ohne konkreten Anlass umgesetzt.
- S** **2.7** Das Teamklima ermöglicht einen respektvollen Austausch über fachliches Fehlverhalten und Grenzverletzungen. Fehler werden weder versteckt noch verharmlost.
- S** **2.8** Teamer*innen, die an Fachfortbildungen teilnehmen, tragen mit Berichten über die Inhalte dazu bei, dass neues Wissen und neue Kompetenzen Eingang in das bestehende Team finden.
- E** **2.9** Mit allen Teamer*innen werden regelmäßig teaminterne Reflexionsgespräche geführt.
- S** **2.10** Die SCHLAU-Gruppen geben sich ein gemeinsames und für alle Gruppen gültiges Selbstverständnis für ihre Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit mit Jugendlichen und legen darin auch Grundsätze präventiver Arbeit fest.
- E** **2.11** Die Teamleitung/zuständige Person nimmt halbjährlich an der LAG Teamleitungen teil. [vgl. QSE 4.5]

3

MAßNAHMEN ZUR AUSWAHL, EIN- ARBEITUNG UND QUALIFIZIERUNG

Die Fluktuation der ehrenamtlichen Teamer*innen beträgt etwa 30 % pro Jahr. **Daher kommt der Auswahl und Qualifizierung der SCHLAU-Teamer*innen hohe Bedeutung zu.** Je deutlicher sich eine Organisation von Beginn an zu präventiven Maßnahmen bekennt, desto abschreckender wird diese für (potenzielle) Täter*innen. Die SCHLAU-Qualitätsstandards bilden hierfür bereits einen guten Rahmen.

Grundsätzlich gilt, dass das Schutzkonzept und seine Maßnahmen gegenüber neuen Teamer*innen selbstbewusst kommuniziert werden kann und sollte. Jede SCHLAU-Gruppe übernimmt mit der Umsetzung des Schutzkonzepts Verantwortung für einen umfassenden Jugendschutz bei SCHLAU. **Die konsequente Thematisierung von Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt kann Sicherheit geben und einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten.**

In den NRW-Ergänzungen zu den Qualitätsstandards heißt es unter 4.8: „Das Aufnahmeverfahren von neuen Teamer*innen umfasst: Kennlerngespräch, Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, Hospitationsphase vor eigenverantwortlichem Einsatz sowie Teilnahme an der SCHLAU NRW Grundqualifizierung vor eigenverantwortlichem Einsatz“.

Die folgenden Maßnahmen zur Auswahl, Einarbeitung und Qualifizierung konkretisieren diese Regelungen oder geben wichtige Ergänzungen.

- S** **3.1** Im Erstgespräch wird das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt obligatorisch angesprochen.
- S** **3.2** Alle Teamer*innen unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung, zu der mindestens die Verpflichtung zu grenzwahrendem Umgang gehört.
- S** **3.3** Alle Teamer*innen nehmen an der SCHLAU NRW-Grundqualifizierung teil. [vgl. QS 4.8]
- S** **3.4** In der SCHLAU NRW-Grundqualifizierung wird das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt obligatorisch angesprochen.
- S** **3.5** Die Referent*innen der Grundqualifizierung geben an die Teamleitungen ein Feedback, sofern neue Teamer*innen weitere Qualifikationsbedarfe haben, sie übergriffiges Verhalten zeigen oder die fehlende Bereitschaft zu Selbstreflexion und Lernen offenbar wird.
- S** **3.6** Alle Teamer*innen legen der zuständigen Person im Team oder beim Träger alle zwei Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vor. [vgl. QSE 4.8]
- S** **3.7** Die Teamleitung legt ihr erweitertes Führungszeugnis alle zwei Jahre dem Träger bzw. dem zuständigen Vereinsvorstand vor.
- S** **3.8** Jede SCHLAU-Gruppe nimmt jährlich mit mindestens einer Person an einer Fachfortbildung von SCHLAU NRW teil. [vgl. QSE 4.10]
- E** **3.9** Zusätzlich zu den Fortbildungsangeboten von SCHLAU NRW werden eigene Teamfortbildungen organisiert. [vgl. QSE 4.9]

4

MAßNAHMEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON WORKSHOPS

SCHLAU NRW setzte bereits vor dem Schutzkonzept umfassende Präventionsmaßnahmen in der Durchführung von Workshops ein und hat diese in den Qualitätsstandards festgeschrieben.

Viele Maßnahmen des Schutzkonzepts sind daher nicht neu, sondern selbstverständlicher Teil der pädagogischen SCHLAU-Praxis.

Sowohl in den Qualitätsstandards von SCHLAU NRW als auch im Begleitheft START UP sind die Abläufe und Inhalte der Workshops und die Methoden der SCHLAUEN Kiste prominent beschrieben. Klares, reflektiertes und sensibles Vorgehen ist hier bedacht, begründet und verankert.

Für die Durchführung von Workshops gilt ausnahmslos eine pädagogische Kultur der Grenzachtung.

Dies findet sich auch in der Formulierung des QS 4.11 „Maßnahmen zur Wahrung des Kinder- und Jugendschutzes werden durchgeführt“ wieder.

S

4.1 Jeder Workshop wird in dem Wissen vorbereitet, dass Teilnehmende, die Opfer sexualisierter Gewalt (geworden) sind, daran teilnehmen könnten. Daher umfasst die Vorbereitung grundsätzlich auch die Reflexion einer grenzwahrenden Durchführung, etwa zur eigenen Kleidung, der eingesetzten Sprache und zum eigenen Verhalten. Bei Onlineworkshops beinhaltet dies auch den sichtbaren Bildschirmhintergrund der Teamer*innen im Videokonferenztool.

E

4.2 Verwendung und Auswertung eines Vorerfassungsbogens für die Teilnehmenden.

S

4.3 Es wird ein Vorgespräch mit der Lehrkraft/pädagogischen Leitung geführt. [vgl. QS 1.2]

- S** **4.4** Zusätzlich zu den in QSE 1.2 formulierten Inhalten werden folgende Punkte abgefragt:
- Name von Beratungslehrkräften/Schulsozialarbeiter*innen und/oder gegenüber LSBTIAQ* sensibilisierten Lehrkräften bzw. der Beauftragten im Sportverein oder einem anderen Einsatzort.
 - Haben alle Teilnehmer*innen des digitalen Workshops ein eigenes Endgerät und einen ungestörten Arbeitsplatz zur Verfügung?
- S** **4.5** Die Freiwilligkeit ist ein zentrales Element von SCHLAU-Workshops. Um dies zu gewährleisten, müssen Teilnehmende die Möglichkeit haben, den Workshop zu jedem Zeitpunkt zu verlassen [vgl. QS 1.8]. Die Teamer*innen wissen, an wen sich die Teilnehmer*innen wenden sollen, wenn sie den Workshop verlassen.
- S** **4.6** Mindestens zwei Teamer*innen führen einen Workshop durch. Das Vier-Augen-Prinzip ist durchgehend gewährleistet. [vgl. QS 1.6]
- S** **4.7** Die Durchführung von Workshops geht mit einer Haltung bzw. Kultur der Grenz-wahrung einher. [vgl. QS 3.8, 3.10, 3.12]
- S** **4.8** Die aktive Mitarbeit für Teilnehmende ist freiwillig. [vgl. QS 3.3]
- S** **4.9** Sollten in der Schule Beratungs- oder Vertrauenslehrkräfte oder gegenüber LSBTIAQ* sensibilisierte Lehrkräfte arbeiten, wird am Ende des Workshops auf diese verwiesen.
- S** **4.10** Am Ende der Workshops (aber vor der Feedbackrunde) werden Informationen gegeben, an wen sich Teilnehmende bei weiteren Fragen wenden können. Dies umfasst etwa lokale Beratungsinstitution, Projekte zur Sexuaufklärung, zum Mobbing sowie zu sexualisierter Gewalt. Es wird auf Online-Beratungsangebote verwiesen.
- S** **4.11** Im Falle eines Nachgesprächs mit der Lehrkraft/pädagogischen Leitung wird auf etwaige Sensibilisierungs- und Fortbildungsbedarfe der Teilnehmenden hingewiesen, so dass andere Organisationen mit entsprechenden thematischen Schwerpunkten eingeladen werden können.
- S** **4.12** Die Reflexion jedes Workshops im durchführenden Team findet zeitnah statt. [vgl. QS 1.9]
- S** **4.13** Es wird kein privater Kontakt zu Teilnehmenden aufgebaut. [vgl. QS 1.6 und QS 3.13].

5

MAßNAHMEN ZUM FEEDBACK- UND BESCHWERDEMANAGEMENT

Ein transparent geregeltes Beschwerdemanagement ist Voraussetzung dafür, dass mögliche Beschwerden geäußert werden und die zuständigen Akteur*innen erreichen können. Grundlage jedes Beschwerdemanagement ist daher die Bereitschaft von SCHLAU, Rückmeldungen überhaupt hören und annehmen zu wollen.

Dazu gehören immer auch die Auseinandersetzung mit Kritik und die dafür ggf. notwendigen Reflexionsprozesse im Team bzw. im Gesamtnetzwerk. Eine Auseinandersetzung mit Vorwürfen von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen sollte daher auf allen Ebenen von SCHLAU geführt werden können.

Der Handlungsbereich fünf fasst bereits bei SCHLAU umgesetzte sowie neue Maßnahmen erstmals zu einem systematischen Beschwerdemanagement zusammen. Mit den Punkten 5.1 und 5.5 wird in erster Linie eine Zuständigkeit geregelt. Es geht hier weniger um besondere Kompetenzen dieser Personen, als vielmehr um die **transparente Regelung, wer im Krisenfall handlungsberechtigt und verantwortlich ist.** Weitere Informationen zu den Schutzkonzept-Beauftragten gibt es im SCHLAU Team-Ordner.

- S** **5.1** Jede SCHLAU-Gruppe hat eine eindeutige und transparente Regelung, welche Person(en) im Team für Präventions- und Krisenmaßnahmen zuständig ist/sind (Schutzkonzept-Beauftragte*r).
- S** **5.2** Alle Workshop-Teilnehmenden werden auf Kontaktmöglichkeiten für Feedback und Beschwerde hingewiesen.
- S** **5.3** Mündliches oder schriftliches Feedback der Teilnehmenden wird durch Methoden aus der SCHLAUEN Kiste abgefragt. [vgl. QS 3.20]
- E** **5.4** Alle Workshop-Teilnehmende erhalten über Rückmeldebögen oder digitale Umfragetools die Möglichkeit zu einem anonymen Feedback über den durchgeführten Workshop.
- S** **5.5** Im SCHLAU NRW-Sprecher*innenteam gibt es eine eindeutige und transparente Regelung, welche Person(en) im Team für Präventions- und Krisenmaßnahmen zuständig ist/sind.
- S** **5.6** Diese Person wird auf jeder SCHLAU-Grundqualifizierung bekanntgegeben. Außerdem wird sie auf der Homepage aufgeführt und im Begleitheft zur GQ eine entsprechende E-Mail angegeben.
- S** **5.7** Bekanntgabe und Aushändigung einer Übersicht „Beschwerdemanagement“ an alle Teamer*innen auf jeder Grundqualifizierung.
- S** **5.8** Feedback und Beschwerden werden immer ernst genommen. Bei Hinweisen zu grenzverletzendem Verhalten werden die vereinbarten Handlungspläne und Informationspflichten angewendet.
- S** **5.9** Zwischen SCHLAU-Gruppe und Träger sind Vereinbarungen zur Zuständigkeit und Weiterleitung für den Fall getroffen, dass externe Beschwerden an den Träger adressiert werden.

6

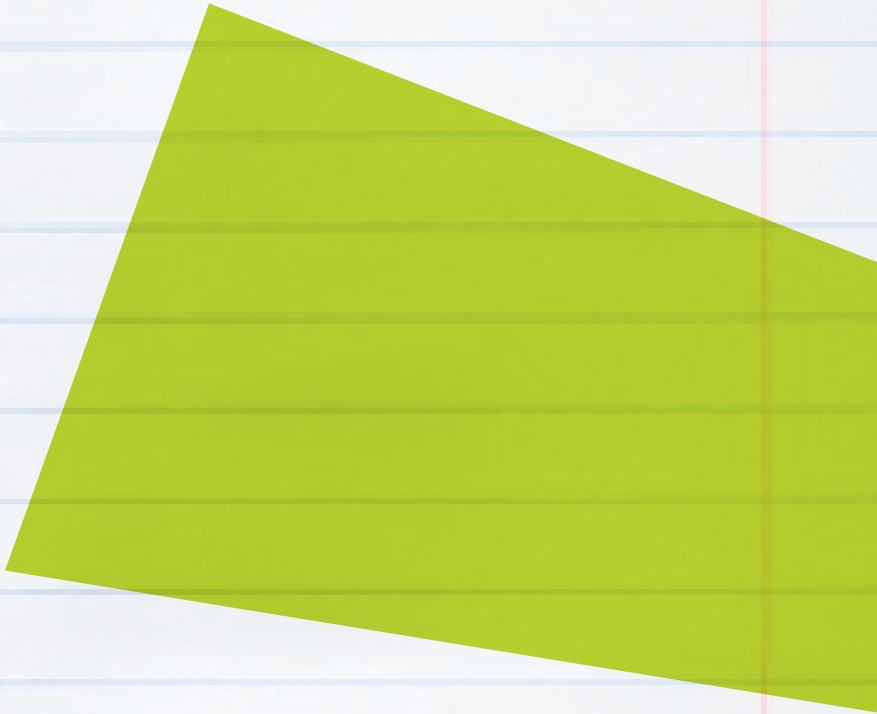
KRISENINTERVENTION

Ein klarer Notfallplan mit transparenten Abläufen und Informationspflichten für den Krisenfall ist essentieller Baustein jedes Schutzkonzepts. Sie geben Orientierung für den Moment, wenn doch etwas passiert ist, wenn Zeitdruck entsteht und vielleicht auch Panik eine Rolle spielt.

Maßnahmen zur Krisenintervention wirken auf unterschiedlichen Ebenen und haben folgende Ziele:

- › einen Leitfaden für sachliches Handeln in emotionalisierten Situationen geben
- › gewährleisten, dass erforderliche Schritte gegangen werden
- › sexualisierte Übergriffe stoppen und das Opfer schützen
- › Vorurteile ebenso verhindern wie Verharmlosungen
- › Zuständigkeiten klären
- › Abläufe regeln
- › klare Absprachen zur Medienkommunikation sowie zu Förder*innen treffen
- › Schutz- und Reflexionsmaßnahmen für das betroffene Team

Von besonderer Bedeutung sind die Kompetenzgrenzen der involvierten SCHLAU-Teamer*innen. Das zentrale Stichwort lautet hier Kompetenz zur Nicht-Kompetenz. Oder einfacher: Sexualisierte Übergriffe übersteigen die Bewältigungsmöglichkeiten von SCHLAU und können ausschließlich mit externer Hilfe bewältigt werden. **Die wichtigste Aufgabe bei Vermutungen oder konkreten Beobachtungen ist daher die Weitergabe und Abgabe an die dafür zuständigen Personen.**



- S** **6.1** Es existiert ein Notfallplan mit konkreten Einzelschritten zur Krisenintervention und zum Krisenmanagement.
- S** **6.2** SCHLAU-Gruppen und SCHLAU-Teamer*innen nehmen keine Beratungsfunktion für Betroffene wahr. Sie können aber an zuständige und kompetente Organisationen/Anlaufstellen verweisen.
- S** **6.3** Bereitstellung einer Liste mit Online-Portalen und Hilfetelefonen zur Weitergabe an Betroffene durch SCHLAU NRW.
- S** **6.4** Die Diskretionspflichten gegenüber Betroffenen und (potenziellen) Täter*innen werden gewahrt.
- S** **6.5** Alle SCHLAU-Gruppen haben klare Regelungen getroffen, wann die Zusammenarbeit mit Teamer*innen auch gegen ihren Willen beendet werden kann (und muss).
- S** **6.6** Bei konkreten Vermutungen zu grenzüberschreitendem Verhalten von Teamer*innen werden der eigene Träger bzw. der Vereinsvorstand sowie SCHLAU NRW unverzüglich informiert.
- S** **6.7** Das Krisenmanagement wird in Kooperation zwischen SCHLAU-Gruppe, Träger/Verein und SCHLAU NRW geplant und koordiniert.

CONTROLLING

Ein hierarchisches Controlling über die Umsetzung des Schutzkonzepts existiert nicht. Ebenso wie die Qualitätsstandards erhält das Schutzkonzept durch Selbstverpflichtung, Kooperationsvereinbarung, regelmäßige Vernetzung sowie durch Feedback von Jugendlichen, Lehrkräften, Eltern und Teamer*innen und Teamleitungen untereinander Verbindlichkeit. Es liegt eher eine horizontale Form des Controllings vor, die von einer **teamübergreifenden Kultur des Hinsehens** getragen wird.

Alle Teamer*innen, jedes Team, die Sprecher*innen sowie die hauptamtlich bei SCHLAU in NRW tätigen Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beobachtungen, Vermutungen oder relevante Informationen über **sexualisierte Übergriffe an die zuständigen Personen zu melden**.



LITERATUR

Bayerischer Jugendring (2011): Prävention sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Leitfaden zum Umgang mit Verdachtsmomenten. Baustein 5. München



Infos unter www.praetect.de

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. (2012): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe. Wuppertal



Infos unter www.dksb-nrw.de

Initiative des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung zum sexuellen Kindesmissbrauch und den Kultusbehörden der Länder (2016)



Infos unter www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de

Ursula Enders (2012): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln

Hochdorf – Ev. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (2010): „Und wenn es doch passiert ...“ – Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Ludwigsburg

Astrid Peter/Lisa Verbeet (2003): Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt in Einrichtungen sozialer und pädagogischer Arbeit.- In: Braun/Hasebrink/Huxoll (Hrsg.): Pädosexualität ist Gewalt. (Wie) Kann die Jugendhilfe schützen? Weinheim Basel Berlin

Astrid Peter (2015): „Prima Klima“? Fehlverhalten und Konfliktkultur.- In: AWO Fachstelle / Astrid Peter: Sexualpädagogisches Konzept für Kindertageseinrichtungen und Familienzentren. Leverkusen



SCHLAU NRW

c/o Queeres Netzwerk NRW e.V.
Lindenstraße 20
50674 Köln

www.schlau.nrw

Gefördert vom:

**Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

