A network diagram background consisting of dark blue circular nodes connected by thin, light blue lines. The nodes are scattered across the page, with some having multiple connections, creating a web-like structure. The overall color scheme is a solid medium blue.

# KONZEPT ZUM STRUKTURELLEN SCHUTZ VOR GEWALT BEI COACH<sup>c</sup> E.V.

Stand: Juli 2024

Coach e.V.

# Inhalt

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Unser Verständnis von Gewalt .....</b>	<b>2</b>
2.1 Allgemeine Definition.....	3
2.2 Formen von Gewalt .....	3
2.2.1 Diskriminierung .....	3
2.2.2 Sexualisierte Gewalt.....	4
2.3 Ausprägungen von Gewalt .....	5
2.3.1 Grenzverletzungen .....	5
2.3.2 Übergriffe .....	6
2.3.3 Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt .....	6
<b>3. Bestandteile des Schutzkonzeptes .....</b>	<b>8</b>
3.1 Prävention .....	9
3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende .....	10
3.3 Leitbild .....	14
3.4 Meldestellen .....	14
◦ Vertrauensstelle	
◦ Betriebsrat	
◦ Beschwerdestelle im Rahmen des AGG	
3.5 Interventionsplan .....	14
3.6 Konzept zur Rehabilitation .....	15
3.7 Ziele .....	17
 Anmerkungen.....	 18

# 1. Einleitung

Coach e.V. ist eine außerschulische Bildungseinrichtung, die sich für Bildungs- und Chancengerechtigkeit einsetzt. Wir arbeiten in unterschiedlichen Kontexten mit Kindern und Jugendlichen (KuJ), ihren Familien oder Netzwerken zusammen. Diese können sein: Lernförderung, Gruppenarbeit, Beratung, Elternarbeit, (politische) Bildungsarbeit und/oder Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte und Multiplikator:innen.

Coach e.V. hat sich mit dem Ziel gegründet, der strukturell in der Gesellschaft verankerten Bildungsbenachteiligung etwas entgegenzusetzen. Konkret bedeutet das für uns, Kindern und Jugendlichen mit internationaler Familiengeschichte ein besonderes Unterstützungsangebot in Form von Lernförderung, Beratung und Begleitung zu bieten sowie Eltern und/ oder weitere Verantwortliche dabei einzubinden. Aus dieser Arbeit entwickelte sich unser Blick auf rassistische und klassistische Diskriminierung und unser Verständnis von Diskriminierung als Form von Gewalt, was sich in unserem Selbstverständnis wiederfindet.

Ein zentrales Anliegen in der Arbeit von Coach e.V. ist der Schutz und das Wohlergehen aller Personen, die bei Coach angemeldet sind oder für Coach tätig sind. Besonderes Augenmerk liegt auf schutzbedürftigen und/oder vulnerablen Gruppen, wie beispielsweise Kinder und Jugendliche, die während des Heranwachsens ein Recht auf besondere Fürsorge haben. KuJ, ihre Familien sowie die Mitarbeitenden von Coach selbst sollen durch vielfältige Maßnahmen sensibilisiert, in ihrer Entwicklung unterstützt, vor Gewalterfahrungen geschützt und nach Gewalterfahrungen begleitet werden. Innerhalb des Teams bedeutet das für uns, dass wir die unterschiedlich bestehenden Positionierungen und damit verbundenen Machtasymmetrien kritisch reflektieren.

Bei gewaltvollen Erfahrungen, die außerhalb von Coach passiert sind, sehen wir es als unseren pädagogischen Auftrag diese aufzufangen. Sollten diese Gewalterfahrungen innerhalb von Coach passieren, besprechen und bearbeiten wir diese wie unter 3.5 Interventionsplan beschrieben.

Unser Ziel ist es, frühzeitig potenzielle Gefahren zu erkennen, auf sensible Situationen deeskalierend wirken zu können und nach Bekanntwerden von Vorfällen handlungsfähig zu sein.

Im gemeinsamen Austausch hat sich unser Team auf die hier aufgeführten Haltungen und Maßnahmen geeinigt, die neben den rechtlichen Rahmenbedingungen und Gesetzen, klare Vorgaben zur Prävention und zum Gewaltschutz beinhalten und diese aus intersektionaler Perspektive kritisch reflektieren und mitdenken.

Im Folgenden werden Begriffe, die uns wichtig sind und unsere (pädagogische) Arbeit leiten, kurz erklärt:

## Professioneller Umgang mit Diskriminierung

Wir sind uns darüber bewusst, dass keine diskriminierungsfreien Räume geschaffen werden können. In unserer Arbeit ist es uns wichtig, ein Bewusstsein für existierende Diskriminierungsformen zu haben und professionell und situationsgerecht handeln zu können. Wir nehmen dabei eine **intersektionale Perspektive** auf Diskriminierung ein, um komplexe Lebensrealitäten mitzudenken. Das bedeutet, dass wir die Wechselbeziehung von vielen Diskriminierungsformen wie Rassismus, Klassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung, Behindertenfeindlichkeit, Homo-, Trans\* und Interfeindlichkeit etc. versuchen zu beachten.



## Betroffene vs. Opfer

Wir verwenden im Folgenden bewusst das Wort „Betroffene“ für Personen, die Gewalterfahrungen gemacht haben und/oder von Gewalt betroffen sind. Der moderne Opferbegriff wird häufig mit Leid, Passivität und Unschuld assoziiert und geht daher mit einer Stigmatisierung einher. Dieses Label spricht von Gewalt betroffenen Personen ihre Selbstständigkeit und die eigene Ermächtigung ab. Wir sehen die Verantwortung, Gewaltsituationen und/oder Gewaltspiralen zu beenden nicht bei der betroffenen Person. In unserem Verständnis von Pädagogik und der damit einhergehenden Haltung ist es wichtig, von Gewalt betroffene Personen nicht die eigene Handlungsfähigkeit durch die „Opferrolle“ abzuerkennen, sondern bewusst von Betroffenheit zu sprechen. Diese sagt nichts über die Position (aktiv oder passiv) der Person aus.

## Täter:innen

Wir verwenden im Folgenden bewusst die Version „Täter:innen“. Im Diskurs zu sexualisierter Gewalt wird häufig das generische Maskulinum verwendet, da die Statistiken von einem signifikant höheren Anteil an männlichen Tätern sprechen als von weiblichen. Da wir Personen bei Coach nicht ausschließlich vor sexualisierter Gewalt schützen wollen, sondern auch andere Gewaltformen (s. unten) thematisieren, nutzen wir gegenderte/ geschlechtsneutrale Sprache.

# 2. Unser Verständnis von Gewalt

## 2.1 Allgemeine Definition

Gewalt ist ein komplexes Phänomen und kann verschiedene Formen annehmen. Sie beginnt nicht erst bei einer körperlichen Verletzung. Es gibt körperliche, psychische, verbale, digitale, ökonomische oder strukturelle Gewalt. Eine geringe Wertschätzung, die Abwertung der eigenen Lebensweise oder verbale Anfeindungen sind somit auch alles Formen von Gewalt. „Auch Diskriminierungen sind eine Form von Gewalt, da sie Personen verletzen, einschränken, verunsichern, meist psychische Narben hinterlassen und gesundheitliche sowie finanzielle Folgen haben.“[1]

Außerdem kann Gewalt absichtlich oder unabsichtlich passieren, gesetzlich verboten sein oder gesetzlich erlaubt sein und trotzdem Gewalt darstellen, sie kann sich in Form von unterlassenen Handlungen, z.B. nicht geleisteter Hilfe oder mangelnder Fürsorge, ausdrücken.

Häufig passiert Gewalt in unserem nächsten Umfeld. Sie tritt nie im luftleeren Raum auf, denn jede Gewaltsituation ist immer auch Teil gesellschaftlicher Strukturen [2]. So sind zum Beispiel die physische Gewalt an Frauen, sexistische Kommentare oder der Gender Pay Gap im Kontext von einer patriarchalen Gesellschaft zu verstehen.

Der direkte oder indirekte Kontakt mit Gewalt kann tiefgreifende und langfristige Auswirkungen auf die Entwicklung, das Selbstwertgefühl und die Fähigkeit von Kindern und Jugendlichen haben. Daher stellt Gewalt in jeglicher Form eine ernsthafte Bedrohung für das Wohl von K&J dar und kann auch eine Kindeswohlgefährdung darstellen.

### Kindeswohlgefährdung...



bezieht sich auf Situationen, in denen das körperliche, psychische, emotionale oder soziale Wohlergehen eines Kindes oder Jugendlichen durch Vernachlässigung, Misshandlung oder andere schädliche Verhaltensweisen ernsthaft und nachhaltig beeinträchtigt wird. Nach **§ 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“** wird nicht nur das Jugendamt verpflichtet zu handeln, sondern „auch Fachkräfte in Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe [sind] verpflichtet [...], Kindeswohlgefährdungen einzuschätzen und diesen nachzugehen. Das nennt man Garantenstellung.“ [3]

## 2.2 Formen von Gewalt

### 2.2.1 Diskriminierung

Diskriminierung gibt es überall und ist eine Gewaltform, die alltäglich stattfindet und oftmals nicht sichtbar ist. Sie passiert auf zwischenmenschlicher, struktureller, diskursiver und digitaler Ebene. Ein gutes Menschenbild reicht nicht aus, um Diskriminierung zu unterbinden. Diskriminierung bezeichnet die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung

von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale. Sie zeigt sich z.B. in Form von Kontaktvermeidung und Boykottierung, Blicken, Sprüchen, persönlicher Herabsetzung oder Ausschluss beim Zugang zu Gütern, Ressourcen und Positionen.

Diskriminierung steht immer in einem Zusammenhang von Macht und erzeugt einerseits Benachteiligung und andererseits Privilegien. Dort, wo gesellschaftliche Macht zum Nachteil bestimmter Personen verwendet wird oder zum persönlichen Vorteil Anderer, besteht ein Risiko von Diskriminierung. Dies haben alle Diskriminierungsformen gemeinsam.

Im Alltag tritt an vielen Stellen Diskriminierung auf. Wir sprechen in diesem Kontext auch von Mikroaggressionen.. Wenn Menschen alltäglich Diskriminierung erleben, erzeugt dies toxischen Stress, der die Persönlichkeitsentwicklung, die soziale Stabilität, das Wohlbefinden und das Sicherheitsgefühl gefährden.

Bei der Beurteilung von Diskriminierung ist es immer wichtig zu betrachten, wie sie bei der/dem Betroffenen wirkt.

#### **Unterschiedliche Formen von Diskriminierung**

Diskriminierung unterscheidet sich von Mobbing, da sie aus bestehenden Vorurteilen und gesellschaftlichen Machtstrukturen heraus erwächst. Menschen, deren Aussehen, Lebensrealitäten oder -weisen, von den gesellschaftlich bestehenden Vorstellung von einer sogenannten Normalität abweichen, können von Diskriminierung betroffen sein.

### Diskursive Ebene



Auf der diskursiven Ebene wird untersucht, wie bestimmte Sprachmuster, Erzählungen und mediale Darstellungen zur Normalisierung und Legitimierung von Diskriminierung beitragen können, aber auch, wie sie zur Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung genutzt werden können.

### Mobbing ...



bezeichnet wiederholte und über längere Zeit anhaltende gewaltvolle Verhaltensweisen gegenüber einer Person durch eine beliebige Gruppe von Personen oder durch eine einzelne Person in überlegener Position. Ziel ist es, diese Person auszugrenzen oder ihr zu schaden. Mobbing kann physisch oder psychisch erfolgen und umfasst Handlungen wie Beleidigungen, Bedrohungen, Verleumdungen, soziale Isolation oder körperliche Übergriffe. Es tritt in verschiedenen Umgebungen auf, darunter Schulen, Arbeitsplätze und online (Cybermobbing). Die Auswirkungen auf die Betroffenen sind oft schwerwiegend, einschließlich emotionaler, sozialer und gesundheitlicher Probleme.

Es gibt viele verschiedene Formen von Diskriminierung. Ein großer Teil unserer Gesellschaft macht regelmäßig diskriminierende Erfahrungen und ist in irgendeiner Art und Weise benachteiligt.

Bei Coach e.V. sind wir uns darüber bewusst, dass Diskriminierung aufgrund

- ... der Hautfarbe, der Religion, der Kultur, Herkunft oder Sprache Rassismus ist. Es gibt z.B. Anti-Schwarzen Rassismus, Anti-asiatischen Rassismus, Anti-muslimischen Rassismus, Antiziganismus/ Rassismus gegen Sint:izze und Rom:nja) [4]
- ... der jüdischen Identität Antisemitismus/ Gojnormativität ist.
- ... des Geschlechts Sexismus ist.
- ... des Geschlechts und/ oder der sexuellen Orientierung (Cis-) Sexismus und/oder Queerfeindlichkeit ist.
- ... des Alters bei Kindern und Jugendlichen Adultismus ist oder bei älteren Menschen Altersdiskriminierung.
- ... einer Behinderung oder chronischen Krankheit Ableismus ist.
- ... von Armut und der Klassenzugehörigkeit Klassismus ist.
- ... vorherrschender Körper- und Schönheitsnormen Bodyismus ist.

Wir möchten darauf hinweisen, dass es sowohl aufgrund tatsächlicher als auch zugeschriebener Merkmale zu Diskriminierung kommen kann.

Wir sind uns darüber bewusst, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen gleichzeitig bestehen können. Anhand einer intersektionalen Perspektive können wir dieses Zusammenwirken unterschiedlicher diskriminierender und ausschließender Faktoren erkennen und in unserer pädagogischen Arbeit darauf reagieren.

Strukturelle Diskriminierung können wir bei Coach nicht an allen Stellen vermeiden. Dafür lässt sich kein individualisiertes „Sanktionssystem“ einrichten. An dieser Stelle greifen nur strukturelle Mechanismen, z.B. Schulung für Mitarbeiter:innen und Beschwerdesysteme (siehe dazu 3.4).

## 2.2.2 Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir jegliche Form von Gewalt, die sich in sexuellen Handlungen ausdrückt.

„Unter 14 Jahren haben Kinder einen umfassenden Schutz. Das bedeutet, dass sowohl jede sexuelle Handlung an, vor oder mit Ihnen ist, als auch der Versuch strafbar ist. Dies ist im Jugendschutzgesetz und Strafgesetzbuch festgeschrieben und gilt unabhängig vom Einverständnis der Erziehungsberechtigten.“

Sexualisierte Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und somit auch in gesellschaftliche Machtstrukturen einzubeziehen. Als Ursache und wesentlicher Grund können patriachale Geschlechterverhältnisse genannt werden. Somit ist sexualisierte Gewalt ein Phänomenbereich von Sexismus, steht als Gewaltform aber auch für sich allein.

Der Begriff "sexualisierte" Gewalt macht deutlich, dass die sexuellen Handlungen als Mittel zum Zweck, also zur Ausübung von Macht und Gewalt, vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt.“ [5]



### **FLINTA\*...**

ist eine gemeinsame Bezeichnung für folgende Personengruppen:

**F**-rauen

**L**-esben

**I**-nter geschlechtliche Personen

**N**-icht binäre Personen

**T**-rans Personen

**A**-gender

\*-mit dem Stern sind alle weiteren Personen gemeint, die sich den oben genannten Identitäten nicht zugehörig fühlen und sich nicht als männlich identifizieren.



Kinder und FLINTA\*, sowie Menschen in besonderen Schutzbedürfnislagen, z.B. Menschen mit Beeinträchtigung oder Behinderung, geflüchtete und/oder queere Menschen gehören zu den besonders gefährdeten Personengruppen.

Zu sexualisierter Gewalt zählen neben körperlichen sexuellen Übergriffen wie Vergewaltigung, sexueller Nötigung auch z.B. sexuelle Anspielungen, anzügliche Worte oder Gesten, sexualisierte Beleidigungen, aufdringliche und unangenehme Blicke, Nachrichten mit sexuellem Inhalt, unerwünschtes Zeigen oder Zusenden von Bildern oder Videos mit pornografischem Inhalt oder sexualisierte Berührungen.

Nur wenige Täter:innen üben sexualisierte Gewalt aufgrund einer psychischen Erkrankung aus. Die meisten planen ihre Handlungen gezielt und sind sich darüber bewusst, was sie tun.

## **2.3 Ausprägungen von Gewalt**

Für einen professionellen strukturellen Umgang bei Coach orientieren wir uns an der gängigen Differenzierung in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevantes Verhalten. Angelehnt an diese Einteilung entscheiden wir, welche Konsequenzen in der Intervention und Aufarbeitung von Fällen getroffen werden.

In Deutschland wird der Begriff „sexueller Missbrauch“ oder „Kindesmissbrauch“ in der breiten Öffentlichkeit, in den Medien, in der Politik und im Strafgesetzbuch verwendet. Die Begriffe „sexuelle Gewalt“ und „sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche werden häufiger in Fachpraxis und Wissenschaft genutzt. Diese Formulierungen machen die Schwere der Taten deutlich und stellen heraus, dass es sich dabei um Gewalt handelt, die mit sexuellen Mitteln ausgeübt wird. Sie sind niemals eine sexuelle Erfahrung, sondern immer Gewalt.“ [6]



Sowohl Grenzverletzungen und Übergriffe als auch strafrechtliche relevante Formen von Gewalt können körperlich, psychisch, verbal, digital, ökonomisch oder strukturell erfolgen.

### **2.3.1 Grenzverletzungen**

... sind nach unserem Verständnis Verhaltensweisen, die unangemessen, unbewusst und nichtdiskriminierend und/oder sexuell motiviert sind. Sie werden unabsichtlich ausgeführt und sind einmalig, wenn die Täter:innen anschließend über das Fehlverhalten informiert werden. Sie können mehrmals auftreten, wenn Täter:innen nicht auf das grenzverletzende Verhalten hingewiesen werden.

**Grenzverletzungen** können z.B. entstehen,

- wenn ein Spiel mit Körperkontakt ohne das vorherige Einverständnis der Teilnehmenden gespielt wird,
- bei bewussten Berührungen, die als unangenehm empfunden werden, wie z.B. eine Hand auf der Schulter oder dem Knie,
- oder durch unbedachte verbale Äußerungen, die auf Stereotype zurückgehen.

Ob ein Verhalten als Grenzverletzung gesehen wird, ist sehr individuell und unterliegt der Bewertung der betroffenen Person, weshalb besonders bedacht mit Sprache und Körperkontakt umgegangen werden muss, damit sich möglichst 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 gilt deshalb das subjektive Empfinden der Betroffenen. Wir streben eine regelmäßige Reflexion über unser Verhalten und mögliche Grauzonen an und sehen diese zur Weiterentwicklung und Sicherung unseres professionellen Handelns als zwingend notwendig, vor allem da Grenzverletzungen im pädagogischen Alltag nicht mit absoluter Sicherheit zu vermeiden sind.

Wird eine Person oder eine Personengruppe auf ihr grenzverletzendes Verhalten hingewiesen und tut dies weiterhin, ist das Verhalten nicht mehr als Grenzverletzung, sondern als Übergriff zu werten.

### 2.3.2 Übergriffe

... unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Betroffenen,
- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen,
- und/oder Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten
- und/oder unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten.

Übergriffiges Verhalten von Mitarbeitenden kann zu einer Kindeswohlgefährdung führen und ist in diesem Zusammenhang zu betrachten. Übergriffe können sexuell oder diskriminierend motiviert und in Form von körperlicher, psychischer, verbaler, digitaler, ökonomischer oder struktureller Gewalt verübt werden.

### 2.3.3 Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt

Im Kontext von Gewalt variiert die strafrechtliche Relevanz. „Nicht alle Gewaltformen sind auch Tatbestände und werden strafrechtlich geahndet bzw. können zur Anzeige gebracht werden.“[7] In diesen Fällen gibt es strafrechtliche Grauzonen. In den Fällen, in denen eine Ahndung möglich ist, gibt es unterschiedliche Straftatbestände gemäß StGB.

Im Bereich der **körperlichen Gewalt** zählen wir dazu:

Körperverletzung (§ 83), schwere Körperverletzung (§ 84), Quälen oder Vernachlässigen unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92), fortgesetzte Gewaltausübung (§ 107b) bis hin zu (versuchtem) Mord (§ 75).



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.

Unter **psychischer Gewalt** lassen sich folgende Aspekte nennen:

Freiheitsentziehung (§ 99), Nötigung (§ 105), Gefährliche Drohung (§ 107), Beharrliche Verfolgung – „Stalking“ (§ 107a), Üble Nachrede (§ 111), Beleidigung (§ 115), Erpressung (§ 144), Verleumdung (§ 297)

**Mediale Gewalt** kann in folgenden Fällen strafrechtlich verfolgt werden:

Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems – Cybermobbing (§ 107c), Üble Nachrede – Hasspostings (§ 111), unbefugte Bildaufnahmen, insbesondere „Upskirting“ (§ 120a), Pornographische Darstellungen Minderjähriger (§ 207a), Anbahnung von Sexualkontakten zu Unmündigen (§ 208a), Verhetzung – Hasspostings (§ 283)

Im Falle von **sexualisierter Gewalt** sprechen wir in folgenden Fällen von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt:

Vergewaltigung (§ 201), Geschlechtliche Nötigung (§ 202), Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung (§ 205), Schwerer sexueller Missbrauch von Unmündigen (§ 206), Sexueller Missbrauch von Unmündigen (§ 207), Pornographische Darstellungen Minderjähriger (§ 207a), Blutschande (§ 211), Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses (§ 212), Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen (§ 218).

Der rechtliche Schutz von Betroffenen vor **Diskriminierung**, insbesondere Kindern und Jugendlichen, ist in Deutschland unzureichend gesetzlich geregelt.

Diskriminierung ist nicht im Strafgesetzbuch aufgeführt, es sei denn, einer der oben genannten Straftatbestände ist damit verknüpft. Strafrechtlich geschützte Aspekte, die durch diskriminierende Handlungen betroffen sein können, sind zum Beispiel die Menschenwürde, die persönliche Ehre, die körperliche Unversehrtheit oder die sexuelle Selbstbestimmung.

Ob eine Anzeige gestellt wird, obliegt der Einschätzung der Geschäftsleitung und ist im individuellen Fall zu prüfen. Dies kann beispielsweise aufgrund von Interessenskonflikten, Schutz oder ausdrücklicher Wunsch der Betroffenen der Fall sein. Unabhängig von einem Straftatbestand oder dem Stellen einer Strafanzeige, nehmen wir bei Coach alle Meldungen gleich ernst und setzen uns für eine umfangreiche Aufarbeitung ein.

Unser Handeln orientiert sich dabei an den Wünschen der Betroffenen und unseren Handlungsleitlinien (siehe dazu weiter unten).

### 3. Bestandteile des Schutzkonzeptes

Das Ziel unseres Schutzkonzeptes ist das Vermeiden, das Erkennen und das Besprechen/Aufarbeiten von Gewalt. Dazu sind unterschiedliche Maßnahmen notwendig, die wir im Folgenden genauer erläutern.

Das Ziel eines sorgfältigen Risiko Managements in unserer Organisation ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken, sondern die **Schaffung eines machtkritischen Bewusstseins**, die **transparente Kommunikation** über mögliche Risiken und der **professionelle Umgang bei Vorfällen**.

## 3.1 Prävention

Prävention ist ein elementarer Baustein des strukturellen Schutzes vor Gewalt. Dies bedeutet zu verhindern, dass es überhaupt zu Gewalt kommt und Konzepte zur Intervention und Aufarbeitung nach dem Auftreten von Gewalt zu haben. Folgende Präventionsmaßnahmen setzen wir bei Coach um:


- Jährliche Verpflichtende Fortbildungen für alle pädagogischen Mitarbeitenden zum Themenfeld "Gewaltschutz"
- Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit und des offenen Diskurses
- Vor der Einstellung wird von der ausgewählten Person ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG verlangt, das in der Regel nicht älter als 3 Monate sein darf. Im Abstand von 5 Jahren müssen Mitarbeitende bei Coach ein erneut beantragtes Führungszeugnis vorlegen.
- Jährliche Überprüfung des Schutzkonzeptes zwischen Geschäftsleitung und Schutzkonzeptbeauftragten
- Reflexion der Praxis ist Teil der regelmäßigen Teamsitzungen.
- Jährliche Maßnahmen zur Partizipation am Schutzkonzeptprozess mit den Zielgruppen (Eltern und Jugendliche)
- Interventionsplan
- Konzept zur Rehabilitation

Bei Kooperationsprojekten lassen wir uns von der Organisation schriftlich bestätigen, dass bei Angeboten mit (minderjährigen) Schutzbefohlenen zwingend ein erweitertes pol. Führungszeugnis vorliegen muss. Bei internationalen Projekten müssen entsprechende „Ersatzbescheinigungen“ vorliegen oder vereinbart werden.

Gewaltprävention bedeutet weitaus mehr als die Durchführung einzelner Projekte. Sie beschreibt vielmehr eine grundsätzliche pädagogische Haltung, die sich in der strukturellen Verankerung wiederfindet.

Prävention ist für uns keine einmalige Aktion oder ein Projekt, sondern sie durchdringt alle Arbeitsbereiche von Coach. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie KuJ als selbstbestimmte und schützenswerte Persönlichkeiten respektiert, sich für ihre Rechte einsetzt und zum Ziel hat, ihr Selbstbewusstsein und ihre Autonomie zu fördern sowie einen grenzachtenden und gewaltfreien Umgang mit sich und anderen zu vermitteln. Zentral ist dabei auch die (Selbst-) Reflexion der eigenen Haltung zu Gewalt, aber auch des eigenen Sexualitätsverständnisses. Auf praktischer Ebene bedeutet das eine klare Positionierung, die in der Haltung und den Handlungen Verantwortlichkeit, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit beweist.

Verantwortlich für die Einhaltung und regelmäßige Reflexion dieser Maßnahmen sind die Geschäftsleitung und die Ansprechperson zum Thema Schutzkonzepte.

Arbeitgeber:innen sind gem.  §72a Abs. 1 SGB VIII in der öffentlichen Kinder- und Jugendarbeit verpflichtet, sich über mögliche Vorstrafen nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 201a Abs.3, den §§225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung, Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen, Misshandlung von Schutzbefohlenen sowie Straftaten gegen die persönliche Freiheit) von Bewerber:innen und Beschäftigten zu informieren.

## 3.2 Verhaltenskodex für Mitarbeiter\*innen

Der Verhaltenskodex ist von zentraler Bedeutung, denn die Einhaltung der formulierten Vereinbarungen bietet allen Personen Schutz.

Wichtig ist, sich bewusst zu machen, dass nicht jede Alltagssituation geregelt sein kann und auch nicht sein sollte. Individuelle pädagogische Spielräume dürfen dem Verhaltenskodex nicht gänzlich untergeordnet werden. Vielmehr geht es um die gemeinsame Entwicklung von Haltungen, aus denen sich Verhaltensregeln ableiten lassen und die eine Handlungshilfe im Alltag sind. Innerhalb von Coach schaffen wir aktuell Strukturen, um in regelmäßigen Abständen über unsere professionelle Haltung zu reflektieren.

Im Folgenden werden einige Verhaltensregeln definiert. Diese sind aus der direkten Perspektive formuliert und sollen Sicherheit im täglichen Handeln ermöglichen. Diese Liste kann, wie oben benannt, nicht abschließend formuliert werden.

### Haltung

- Wir setzen uns aktiv für die gleichen Rechte, Sichtbarkeit und Akzeptanz von KuJ ein. Wir arbeiten machtkritisch und diskriminierungssensibel und behalten mögliche Privilegien oder die mögliche Benachteiligung aufgrund der Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der Klasse, des Körpers, der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung im Blick.
- Gewaltvolle Situationen und/oder Probleme bei der Einhaltung der Verhaltensregeln thematisieren und kommunizieren wir transparent. Eine direkte Thematisierung ist einer Verschleppung des Themas immer vorzuziehen. Wir können nach Bedarf die Vertrauensstelle einschalten.

### Nähe und Distanz

- Wir respektieren und wahren die individuellen Grenzen anderer Personen und kommentieren diese nicht.
- Wir erzählen den Klient:innen keine Geheimnisse oder fordern sie auf, Informationen über uns geheim zu halten. Geheimnisse, die Klient:innen uns erzählen, betrachten wir in der professionellen Rolle. Wir verweisen darauf, dass es Geheimnisse gibt, die nicht geheim bleiben können.
  - 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.“
- Wir unterliegen einer dienstlichen Schweigepflicht. Eine Ausnahme für das Beratungsteam wird im Erstgespräch eingeholt und ermöglicht den Austausch der Mitarbeitenden untereinander. Für Honorarkräfte gilt keine interne Schweigepflicht. Dies kommunizieren wir den KuJ bei entsprechenden Gesprächen transparent. Wenn KuJ von Gewalt zu Hause oder in der Schule erzählen, informieren Honorarkräfte eine hauptamtliche Kraft. Die genaue Handlungsanweisung kann im Interventionsplan (siehe Anhang) nachgelesen werden.
- Wir achten darauf, dass Türen zu jeder Zeit geöffnet werden können.
- Wir führen 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 die Betreuung durch andere Kolleg:innen sicherzustellen. Diese Fälle werden der Vertrauensstelle und der GL mitgeteilt und transparent dargestellt.

- Wir stellen Räume für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zur Verfügung. Unsere Angebote finden in den dafür vorgesehenen Räumen oder im öffentlichen Raum (Bsp. Fußballplatz, Bibliothek, usw.) statt.
  - No Go: Besuch von aktuellen Klient:innen und Schutzbefohlenen zu Hause oder Einladungen zu mir nach Hause; gemeinsame, private Freizeitunternehmungen
- In Einzelfällen sind nach Absprache mit der Vertrauensstelle (oder GL) Ausnahmen möglich.
- Bei sehr großer Nähe zwischen KuJ achten wir darauf, dass dies im Einverständnis der Beteiligten passiert.
- Grenzverletzungen werden angesprochen und ernst genommen. Die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Grenzen gewahrt werden, liegt dabei immer bei der erwachsenen Person.
- Wenn wir (aus triftigen Gründen) von einer Regel abweichen, wird die GL schriftlich und zeitnah informiert.

### Körperkontakt

- Wir initiieren keinen Körperkontakt mit Klient:innen. Darunter fällt besonders solcher Kontakt, bei denen die KuJ 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. Wenn es zu Körperkontakt aufgrund von Erster Hilfe oder innerhalb von (pädagogischen) Spielen kommt, werden die KuJ vorab informiert und erhalten die Möglichkeit, aktiv ihre Zustimmung zu geben.
  - Ausnahme: Person ist nicht bei Bewusstsein
  - Ausnahmen: Handschlag, High Five, fistbump
- Wir trösten KuJ mit Worten. Wir fragen KuJ was sie in der Situation brauchen und bieten Rat, Tee, einen ruhigen Raum an.
- Wir halten bei der Lernförderung einen angemessenen Abstand ein und sitzen nicht zu nah an den KuJ. Ist dies aufgrund der Belegung nur schwer möglich, wird die Leitung darüber informiert und es wird sich um entsprechende Maßnahmen bemüht.
- Wir weisen KuJ, die unangemessen viel Nähe und/oder Körperkontakt suchen, freundlich auf eine angemessene Distanz hin und fordern diese ein.
- Wir weisen Mitarbeitende, die unangemessen viel Nähe und/oder Körperkontakt suchen, auf eine angemessene Distanz hin und fordern diese ein.
- Regeln werden mit Worten angekündigt und umgesetzt und nicht körperlich durchgesetzt.
  - No Go: Bei Störungen eine Person aus dem Raum schieben/schubsen/ziehen etc.

Wir sind uns bewusst, dass Jugendliche jeglichen Körperkontakt als grenzverletzend empfinden können und sind dafür besonders sensibel. Im Zweifel fragen wir nach. Eine Reflexion über angemessenes Nähe-Distanz-Verhalten ist jederzeit im Team möglich und gehört zum pädagogischen Alltag.

### Sprache und Wortwahl

- Wir fördern einen fehlerfreundlichen Umgang miteinander, damit sich Menschen entwickeln können und mit Fehlern konstruktiv umgegangen wird. Fehlerfreundlichkeit setzt Lernbereitschaft voraus.
- Wir achten auf eine altersgerechte Sprache und Wortwahl.

- Wir nutzen möglichst Sprache, die frei von Grenzverletzungen/verbaler Gewalt ist. Darunter fallen sexualisierte, sexistische, rassistische oder anderweitig diskriminierende Sprache bzw. Ausdrücke.
- Wir fördern durch unsere Sprache einen offenen Austausch und stellen uns entschieden gegen Stereotypisierungen. Aufgrund der Normalisierung von diskriminierender Sprache, achten wir verstärkt auf die Nutzung von verletzenden Begriffen und stellen diese kritisch in Frage.
  - No Go: „Mädchen sind immer so und so“ / „Ist ja typisch für [Gruppe XY]“
  - Go: Denkanstöße liefern, die Stereotype hinterfragen; Über Diskriminierung aufklären
- Wir sprechen zu jedem Zeitpunkt respektvoll über unsere Klient:innen, unabhängig davon, ob sie anwesend sind oder nicht.
- Wir motivieren und bestärken die KuJ und kennen und verbalisieren ihre Fähigkeiten.
  - 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. Du musst Einiges dafür tun, um dieses Ziel zu erreichen.“
- Sprachliche Grenzverletzungen/verbale Gewalt sprechen wir direkt an und beziehen Position. Dies gilt sowohl gegenüber den KuJ als auch gegenüber Kolleg:innen.
  - Darunter fallen Beleidigungen, Abwertungen, sexualisierte Anspielungen gegenüber konkreten Personen, aber auch gegenüber ganzen Gruppen.
- Wir begegnen Kindern und Jugendlichen mit Respekt und ermahnen, wenn nötig, in sachlichem Tonfall.
- Wir fördern eine positive und konstruktive Kommunikation der KuJ untereinander bzw. gegenüber den Mitarbeiter:innen und leben diese vor.
- Wir regen dazu an, vermeintliche Normalitätsvorstellungen (z.B. Lesen können, eigenes Zimmer, Fahrradfahren etc.) kritisch zu hinterfragen.

### Verhalten bei Seminaren, Fahrten

- Wir achten bei der Zimmeraufteilung darauf, dass Mitarbeitende und KuJ in separaten Zimmern untergebracht werden.
- Wir verbringen gemeinsame Zeit mit den Jugendlichen in den Gemeinschaftsräumen und tragen Sorge dafür, dass die Zimmer der Jugendlichen als privater Raum wahrgenommen werden.
- Wir achten bei Fahrten, wie auch sonst, auf die Privatsphäre der KuJ, so 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 alle Beteiligten werden vorab nach ihrer Zustimmung gefragt. Es steht KuJ frei an Angeboten, die Körperkontakt voraussetzen/initiieren, teilzunehmen. Mitarbeitende sind sich 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. KuJ, 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.
- Bei der Aufteilung von Gruppen nach Geschlecht darf eine binäre Positionierung aller Teilnehmenden nicht vorausgesetzt werden und muss in alle Planungen einbezogen

werden (inkl. Gruppenzugehörigkeit, als auch die Nutzung von Schlaf- und Toilettenräumen).

### Verhalten im digitalen Raum mit KuJ

- Wir sind auch in digitalen Räumen achtsam und sensibel in Bezug auf Sprache und Gestaltung der Räume. Wir benennen klare Grenzen und stellen es den KuJ frei, an digitalen Angeboten teilzunehmen.
- Wir informieren KuJ vor dem Beitritt einer Gruppe darüber, dass mit Beitreten des geschaffenen Raumes andere Mitglieder (z.B. die anderen Jugendlichen) die Möglichkeit erhalten, sie darüber zu kontaktieren. Das bedeutet beispielsweise, dass mit Betreten einer WhatsApp Gruppe die anderen Gruppenmitglieder die Telefonnummer sehen und darüber Kontakt aufnehmen können. Gemeinsam mit den Jugendlichen werden Regeln zur digitalen Kommunikation besprochen.
- 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.
- Wir teilen keine privaten Bilder, Memes oder sonstige Dokumente, die mit der Arbeit nichts zu tun haben.
  - Ich fordere im Gegenzug Jugendliche nicht dazu auf, derlei Inhalte mit mir zu teilen.
  - Tun Jugendliche dies doch, weise ich sie auf den Arbeitskontext hin und dass dies nicht erwünscht ist.
- Bei Anrufen mit Video achten wir auf einen angemessenen Hintergrund und bedenken die eigene Kleiderwahl.
- Wir stellen KuJ die Nutzung der Videofunktion frei.
  - Teilen KuJ ihren Ort durch die Aktivierung der Kamerafunktion, sind wir uns bewusst, dass wir in einen privaten Raum eintreten und gehen achtsam mit Informationen um.
- Wir kommunizieren im Vorfeld von (Video-)Telefonaten deutlich einen konkreten Termin und wer zu dem Zeitpunkt eventuell noch anwesend sein wird.
- Wir sind uns bei Onlineterminen bewusst, dass die KuJ nicht unbedingt alleine sind und sprechen daher persönliche und beraterische Themen nur nach Absprache und Sicherstellung der Schweigepflicht an.

### Weiteres

- 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.
- Wir machen einzelnen Klient:innen keine persönlichen Geschenke. Es wird deutlich gemacht, dass Unterstützungshilfen wie z.B. Lebensmittelgutscheine nicht von uns als Privatperson kommen, sondern eine Hilfe des Vereins sind. Geschenke, die wir erhalten, verstehen wir als Ausdruck der Wertschätzung und dürfen angenommen oder abgelehnt werden. Sie sind nicht an Gegenleistungen geknüpft. Geldgeschenke werden nur in Form einer Spende an den Verein angenommen. Persönliche Geschenke in einem vermuteten Warenwert von über 30€ müssen mit der GL abgestimmt werden.

### 3.3 Leitbild

Das Leitbild ist auf der Website von Coach unter <https://www.coach-koeln.de/unser-leitbild/> zu finden.

### 3.4 Meldestellen

#### Vertrauensstelle

Die VS beschäftigt sich mit Fällen, die Gewalt innerhalb und außerhalb von Coach thematisieren. Sie ist Ansprechstelle für KuJ, Erziehungsberechtigte und alle Mitarbeitende von Coach. Andere Themenfelder fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der VS.

#### Betriebsrat

Der Betriebsrat kann in rechtlichen Fragen von betroffenen und/oder beschuldigten Mitarbeitenden oder der Geschäftsleitung kontaktiert werden. Die Zuständigkeit bezieht sich hier auf arbeitsrechtlich relevante Fragen.

#### AGG Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle ist eine interne Einrichtung, um Beschwerden über Diskriminierung am Arbeitsplatz gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu empfangen und zu bearbeiten. Wenn eine Beschwerde eingereicht wird, ist die Beschwerdestelle dazu verpflichtet, eine angemessene Untersuchung einzuleiten. Die Beschwerde ist für alle Benachteiligungen bzw. Belästigungen zuständig, die einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen.

### 3.5 Interventionsplan

Der Interventionsplan regelt das Vorgehen bei Verdacht auf, Beobachtung oder Bericht von erlebter Gewalt bei von Coach verantworteten Angeboten

- **durch eine Person außerhalb von Coach**
- **durch Mitarbeitende von Coach oder**
- **durch Klient:innen bei Coach**

Sonderfall: Der Interventionsplan kann auch bei Fällen greifen, die außerhalb von Coach passieren, wenn die involvierten Personen die Angebote von Coach nutzen. (Bsp.: Übergriff innerhalb der Schulklasse und betroffene Person und Täter:in besuchen beide die gleichen Angebote von Coach – Welche Maßnahmen treffen wir zum Schutz der betroffenen Person.)

Der Interventionsplan soll in Fällen von **Übergriffen** und bei **strafrechtlich relevanten Vorfällen** fachliches Handeln gewährleisten und gibt der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden eine klare Orientierung und Handlungssicherheit. Zu wissen, was im Falle eines Falles zu tun ist, erleichtert allen Mitarbeitenden, genau hinzusehen, Anhaltspunkte für Gewalterfahrungen zu erkennen und ihnen nachzugehen.

Ziel ist es Schutz vor allen Formen von Gewalt für alle Personen bei Coach herzustellen.

Allen Mitarbeitenden muss der Interventionsplan bekannt sein. Dazu finden **jährliche Schulungen** innerhalb von Coach statt, um anhand von Praxisbeispielen das Vorgehen bei Verdacht auf, Beobachtung oder Bericht von Gewalt zu besprechen.

Der Interventionsplan ist jedem/jeder Mitarbeitenden zugänglich.

### 3.6 Konzept zur Rehabilitation

Im Falle einer **Falschbeschuldigung** kann es zum einen sein, dass es ein Missverständnis gab. Dieses gilt es dann mit den betroffenen Personen zu thematisieren und eine (wiederholte) klare Absprache zu veranlassen. Unter dem Aspekt des voneinander miteinander Lernens und dem Anspruch einer transparenten Arbeitsweise sollte der Vorfall/Vorgang im Team besprochen und kritisch reflektiert werden.

Zum anderen kann eine Falschbeschuldigung bewusst stattfinden. In diesem Fall gilt es die Gründe zu hinterfragen und mit allen involvierten Personen, die die Falschbeschuldigung getätigt oder mitbekommen haben, über die Folgen für sie und andere (fälschlicherweise beschuldigte Personen) zu sprechen und zu sensibilisieren. Zudem sollte eine Entschuldigung erfolgen und der Vorfall/Vorgang ebenfalls im Team besprochen und kritisch reflektiert werden.

Des Weiteren kann es sein, dass sich Beobachtungen/Verdachtsmomente als falsch bzw. unwahr herausstellen. Durch die subjektive Wahrnehmung einer Person kann es zu Fehlinterpretationen kommen. Auch hier ist es wichtig mit allen beteiligten Personen zu sprechen und nach (erfolgreicher) Klärung der Situation diesen Vorfall/Vorgang ebenfalls im Team zu besprechen und kritisch zu reflektieren. Mögliche Leerstellen, fehlendes Wissen oder andere (pädagogische) Haltungen, die zu einer Fehlinterpretation geführt haben, gilt es zu identifizieren und zu bearbeiten. Es sollten Gespräche mit der/den Person/en, die den Verdacht geäußert haben, geführt und analysiert werden, wie es zur Fehlinterpretation kommen konnte.

In allen genannten Situationen muss eine Rehabilitation erfolgen! Hierbei sind zwei Dimensionen zu berücksichtigen: die **Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person(en)** sowie die **Rehabilitation der Einrichtung**. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Im Rehabilitationsprozess geht es um die **Unterstützung und einrichtungsbezogene Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person sowie auch um die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen**.



Der Einsatz von konkreten Maßnahmen zur Rehabilitation sollte in Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person (bzw. bei Kindern und Jugendlichen mit den jeweiligen Sorgeberechtigten) erfolgen. Dies stellt einen sehr sensiblen Prozess dar, bei dem eine fachliche Beratung (möglichst von außerhalb der Einrichtung) dringend erforderlich ist.

Die Rehabilitation muss im Kopf der Menschen stattfinden, eine Einschätzung einer externen Fachstelle mit objektivem Blick kann dabei stark unterstützen.

Mögliche Maßnahmen können sein und können in der jeweiligen Situation nach Ermessen der Geschäftsleitung eingesetzt werden:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren oder davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat,
- Sofern der Fall zuvor öffentlich bekannt geworden ist Informationen an Medien und Öffentlichkeit, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat,
- Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen,
- Durchführung von Beratungs- und Supervisionsverfahren mit externer fachlicher Unterstützung, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen,
- Angebot von Hilfsleistungen, z.B. in Form von psychotherapeutischer Unterstützung an die zu Unrecht beschuldigte Person,
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets oder Einsatzortes innerhalb von Coach, ohne dass der zu Unrecht beschuldigten Person finanzielle Nachteile entstehen.

Eine wichtige Rolle nimmt in diesem Prozess die Geschäftsleitung ein. Der Aufgabenbereich der Geschäftsleitung umfasst folgende Punkte:

- Vernichtung entsprechender Dokumente (Ein unbegründeter Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und darf insofern nachgehend auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden)
- Information aller Beteiligten
- Abstimmung einzelner Schritte mit Beteiligten
- Nutzen von unterstützenden Maßnahmen zur konstruktiven Zusammenarbeit
- Wiederherstellen des Vertrauens
- Ggf. Anbieten eines Tätigkeitswechsels
- Ggf. Prüfung der Erstattung von Kosten für die Rechtsverfolgung/Schadensersatz
- Ggf. Prüfung des Anspruchs auf Wiedereinstellung

## 3.7 Ziele

Einige Ziele unseres Konzepts zum strukturellen Schutz vor Gewalt wurden bereits genannt, ergänzen möchten wir folgende Punkte:

### Sensibilisierung und Austausch

Wir setzen uns in regelmäßigen pädagogischen Teamtagen und bei für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Fort- und Weiterbildungen stetig mit den verschiedenen Formen von Gewalt auseinander. Der kollegiale Austausch soll die Aufmerksamkeit erhöhen und Perspektivwechsel ermöglichen. Wir möchten KuJ und ihre Erziehungsberechtigten für ihre Rechte sensibilisieren und sie ermutigen sich bei gewaltvollem Verhalten oder nach gewaltvollen Vorfällen Unterstützung (bei uns) zu suchen/nehmen.

### Hinschauen und Handeln

Kritische/gewaltvolle/diskriminierende/stigmatisierende/verletzende Situationen werden von uns benannt und aktiv (u.a. durch die Vertrauensstelle) thematisiert und aufgearbeitet. Wir alle sind dazu verpflichtet, wachsam zu sein und gewaltvolles Verhalten zu erkennen und anzusprechen.

### Vertrauen und Entlastung schaffen

Alle Personen haben Zugriff auf und Einblick in das Konzept zum strukturellen Schutz vor Gewalt. Wir möchten dadurch Sicherheit für alle Personen bei Coach schaffen. Die transparente Darstellung unserer Arbeitsweise schafft Sicherheit für KuJ, für Erziehungsberechtigte und für Mitarbeitende. Allen Personen sind die Handlungsweisen und möglichen Verfahren bekannt. Der (vorhersehbare) Ablauf schafft Vertrauen und Gewissheit und entlastet gleichzeitig die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit. Auch durch die Aufklärung über potenzielle Gefahrenquellen können, über unsere Einrichtung hinaus, Verstöße erkannt und konkret thematisiert werden.

### Steigerung der Handlungsfähigkeit

Mitarbeitende kennen ihren Handlungsspielraum. 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.

### Schutz aller Involvierter

Durch transparente Richtlinien beim strukturellen Schutz vor Gewalt wird ein klar definierter Handlungsraum geschaffen. Dadurch können wir Handlungen von den KuJ sowie von Kolleg:innen besser einschätzen und die Differenzierung zwischen angemessenem sowie grenzverletzendem Verhalten kontinuierlich überprüfen. Der Interventionsplan ermöglicht uns in Fällen von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Taten eine transparente Vorgehensweise, die klar vorgegeben und entsprechend der individuellen Situation anzupassen ist. Wir informieren involvierte Personen stetig über unser weiteres Vorgehen, um ihnen die Möglichkeit zur aktiven Mitbestimmung des Vorgehens zu geben und sie gleichzeitig über notwendige und vorgegebene Schritte zu informieren.

# Anmerkungen

[1] LesMigras- Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V (2011): Unterstützung geben. Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung, S. 6. Quelle: [https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LesMigraS\\_Grenzen\\_Setzen\\_online.pdf](https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LesMigraS_Grenzen_Setzen_online.pdf) (Letzter Zugriff am 17.07.2024).

[2] Vgl. LesMigras (2011).

[3] Sozialistische Jugend Deutschlands- Die Falken (o.J.): 24 Stunden sind kein Tag. Strukturelle Prävention sexualisierter Gewalt (Heft 41), S. 13. Quelle <https://www.wir-falken.de/de/publications/24h-41> (Letzter Zugriff am 17.07.2024).

[4] Die Bezeichnung dieser Diskriminierungsform wird diskutiert. Wir haben hier den vom „Zentralrat deutscher Sinti und Roma“ genutzten Begriff mit Bezug auf folgende Stellungnahme übernommen: <https://zentralrat.sintiundroma.de/romani-rose-zum-begriff-antiziganismus/>. Wir möchten darauf hinweisen, dass auch andere Begrifflichkeiten genutzt werden können, in denen die rassistische Fremdbezeichnung für Sinti:zze und Rom:nja nicht enthalten ist. Diese Form wird z.B. auch als Gadge-Rassismus bezeichnet.

[5] Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben (o.J.): Sexualisierte Gewalt. Quelle: <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/sexualisierte-gewalt.html> (Letzter Zugriff am 17.07.2024).

[6] Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, UBSKM, Definition von Kindesmissbrauch. Quelle <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch> (Letzter Zugriff am 17.07.2024).

[7] Verband deutscher Musikschulen (2023): Musikschule: ein sicherer Ort! Arbeitshilfe und Materialsammlung zur Erstellung eines Schutzkonzeptes. Bonn: VdM Verlag, S. 16.

## Weitere Quellen

Diakonisches werk berlin-brandenburg- schlesische oberlausitz e. v. (2021): Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Quelle: [https://kons.diakonie-portal.de/fileadmin/user\\_upload/UEber\\_uns/arbeitshilfe\\_zur\\_erstellung\\_eines\\_konzeptes\\_zum\\_schutz\\_vor\\_sexualisierter\\_gewalt.pdf](https://kons.diakonie-portal.de/fileadmin/user_upload/UEber_uns/arbeitshilfe_zur_erstellung_eines_konzeptes_zum_schutz_vor_sexualisierter_gewalt.pdf). (Letzter Zugriff am 18.07.2024)