

Institutionelles Schutzkonzept
zur Prävention
von sexualisierter Gewalt



St. Angela-Schule
Gerichtstraße 19 · 61462 Königstein im Taunus

Stand: 20.02.2017

Präambel

Um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Pfarrgemeinden, katholischen Einrichtungen (wie Kindertagesstätten und Schulen) sowie Diensten bestmöglich zu gewährleisten, ist jeder katholische Träger im Bistum Limburg gefordert, die Prävention von sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil seiner Arbeit zu machen. Dies schließt für alle Einrichtungen, Dienste und Pfarrgemeinden im Bistum Limburg entsprechend unserer Präventionsordnung ein institutionelles Schutzkonzept ein.¹

¹ In Anlehnung an: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin. Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin 2015.

Inhaltsverzeichnis

1. Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit	4
2. Risikoanalyse	5
3. Verhaltenskodex	7
4. Beratungs- und Beschwerdewege	11
5. Ansprechpersonen und kirchliche sowie nichtkirchliche Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt	17
6. Anlage I: Handreichungen zur Selbstverpflichtungserklärung Anlage II: Interventionsordnung des Bistums Limburg	

1. Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit²

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige betreuen wir Schülerinnen in verschiedenen Bereichen und arbeiten mit ihnen zusammen.

Die Schülerinnen sind uns anvertraut worden. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf aber als Fundament einer klaren, selbstverständlichen Grundhaltung jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters – egal ob beruflich oder ehrenamtlich –, um entsprechend unserem christlichen Menschenbild die Begegnungen mit Schülerinnen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten. Dies bedeutet:

- Wir begegnen Schülerinnen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Schülerinnen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Schülerinnen müssen diese Haltung überall dort spüren und erleben können, wo sie uns begegnen. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernst genommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn Schülerinnen sollen sich bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden. Sie sollen schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird.

Dafür ist es sinnvoll, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „am Aufbau einer ‚Kultur der Achtsamkeit‘ mitzuwirken. [...] Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tief empfundenen Gefühlen der Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden. Zu diesem Umdenken gehört auch, dass man bewusst von gewohnten Denkmustern und Wahrnehmungsfiltern zurücktritt und eine ‚Weitwinkelsicht‘ einnimmt; die neue Sicht kann helfen, das bisher Übersehene und noch nie Gesehene früher (also rechtzeitig) zu bemerken.

Mehr Achtsamkeit hilft, eine sicherere Umgebung für Schülerinnen oder erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühler dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder erwachsenen Schutzbefohlenen und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können. Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst. Sie beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen – mit den eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse

² In Anlehnung an Berlin 2015.

zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Dies kann erleichtern und das eigene Handeln bereichern.“³

Für einen Verhaltenskodex stellt diese Perspektive die jeweilige Kultur des Umgangs in einer Schule und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Sie setzt darauf, dass Regeln Ausdruck dieser Haltung und Kultur der Achtsamkeit sind, von den Beteiligten partizipativ erstellt werden, Übertretungen und Fehler offen angesprochen und reflektiert werden können und ein „einmal aufgestellter Verhaltenskodex regelmäßig daraufhin überprüft wird, ob er ein Miteinander der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung sowie den Einsatz für die Kinderrechte zu entfalten hilft“.⁴ In diesem Sinne trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit in einer Einrichtung zu sichern und zu verbessern. Dem Verhaltenskodex geht eine Risikoanalyse voraus.

2. Risikoanalyse

In regelmäßigen Abständen erfolgt eine Risikoanalyse, um Schwachstellen und Gefährdungen an der St. Angela-Schule zu identifizieren, die Täter/innen für Missbrauchstaten ausnutzen könnten. Folgende Fragestellungen stehen dabei besonders im Fokus:

Personalverantwortung

- Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch Referendarinnen und Referendare, Studierende im Praxissemester, Praktikantinnen und Praktikanten u. a.) aufgegriffen?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?
- Werden die Regelungen zur Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und zur Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung eingehalten?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- Gibt es konkrete, für alle geltende Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht, oder wird dies dem einzelnen Urteil der jeweiligen Mitarbeiterin oder dem jeweiligen Mitarbeiter überlassen?
- Gibt es Bevorzugung oder Benachteiligung von einzelnen Schülerinnen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Ist das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt Bestandteil von regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen bzw. Fachtagen und Projektwochen? Ist das Thema Bestandteil im Unterricht?

³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Reihe Arbeitshilfen Nr. 246). Bonn 2014. S. 46f.

⁴ Zimmer, Andreas u. a.: Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen – Zeugnisse, Hinweise, Prävention. Weinheim und Basel 2014. S. 237.

Gelegenheiten

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse (z. B. Benotungen, Beichte u. a.)?
- Welche Personen oder Gruppierungen könnten in der Institution in besonderem Maße gefährdet sein?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden (z. B. Vertrauenslehrer, pastorales Gespräch u. a.)?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken?

Räumliche Situation

- Welche räumlichen Bedingungen würden es einem potentiellen Täter oder einer Täterin leicht machen?
- Kann jede Person das Schulgelände unproblematisch betreten?
- Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält?
- Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Schule besondere Risiken?
- Gibt es Räume, die für 1:1-Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?

Entscheidungsstrukturen

- Für welche Bereiche gibt es in der Schule klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Wissen Schülerinnen und Eltern, wer was zu entscheiden hat?
- Wie ließen sich offizielle Regelungen oder Entscheidungswege umgehen?
- Gibt es heimliche Hierarchien?
- Übernimmt Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten?
- Gibt es Beschwerdewege für Schülerinnen? (vgl. Kapitel 4)
- Gab es vor Ort bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?
- Sind die Kommunikationswege in der Schule transparent oder leicht manipulierbar?
- Wie ist die Streitkultur an der Schule? Wie geht man mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten um?⁵

⁵ Berlin 2015.

3. Verhaltenskodex⁶

Vertrauen und Nähe gehören zur pädagogischen Beziehung. Damit diese Basis der Pädagogik nicht für sexualisierte Gewalt und ihre Vorbereitung genutzt werden kann, einigen wir uns auf verbindliche Regeln für bestimmte Situationen. Um den pädagogischen Alltag nicht durch Regeln und Verbote zu überfrachten, halten wir die Anzahl der geregelten Situationen überschaubar. In diesem Sinne ist der Verhaltenskodex nicht als abschließend zu verstehen.⁷

In der pädagogischen Arbeit mit Schülerinnen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechend stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht bei den Schülerinnen.⁸

Ziele eines Verhaltenskodex

Klare und transparente Regeln für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dazu beitragen,

1. eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz,
2. Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen,
4. den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der Einrichtung zu verbessern,
5. das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung wachzuhalten.⁹

Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Verhaltensregeln:

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht, Nachschreibearbeiten usw. finden nur in den dafür vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Eine Schülerin darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im Kollegium abgesprochen.
- Lehrkräfte bauen keine privaten Freundschaften zu den Schülerinnen auf.
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatkontakte zu Schülerinnen bzw. deren Familien sind offenzulegen.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

⁶ Berlin 2015.

⁷ www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de.

⁸ www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de.

⁹ In Anlehnung an Berlin 2015.

- Private Sorgen und Probleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur einen Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind.

Angemessenheit von Körperkontakt

Hier geht es nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Er setzt die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch die Schülerinnen voraus, d. h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich immer zu respektieren. Für die Grenzachtung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von Schülerinnen ausgehen sollten.

Positiv formuliert ist körperliche Nähe in Ordnung, wenn

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen achten oder
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen. (z. B. bei Erster Hilfe, Sportunterricht ...).¹⁰

Verhaltensregeln:¹¹

- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Methoden, Übungen und Spiele werden so gestaltet, dass den Schülerinnen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- Hilfestellung im Sportunterricht (vgl. Regelungen zum Sportunterricht).

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung, können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Verhaltensregeln:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden in jeglicher Form von Interaktion und Kommunikation keinerlei sexualisierte Sprache oder Gestik (z. B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische Witze¹²), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter Schülerinnen und beziehen aktiv und eindeutig dagegen Stellung.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind an die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt. Sollten Schülerinnen eine

¹⁰ In Anlehnung an Berlin 2015.

¹¹ www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de.

¹² In Anlehnung an Berlin 2015.

solche Kleidung tragen, sprechen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie darauf im geschützten Rahmen an und bitten sie, dies zu unterlassen (vgl. Dresscode).

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Medien wie Filmen, Fotos, Spielen und Materialien (z. B. auch blogs, dropbox, Klassenfilme etc.) muss im Sinne des Jugendschutzes und eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.¹³

Verhaltensregeln:

- Es wird respektiert, wenn Schülerinnen nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer und der Zustimmung der Sorgeberechtigten (siehe Schulvertrag). Anvertraute dürfen weder im unbedeckten Zustand noch in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Schülerinnen der Einrichtung (z. B. soziale Netzwerke, Email, WhatsApp), zulässig sind lediglich dienstliche und pädagogisch begründete. Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen der ihnen anvertrauten jungen Menschen grundsätzlich ab (z. B. Freundschaftsanfragen Facebook).¹⁴
- Die Nutzung und der Einsatz von Filmen, Bildern und Druckmaterial mit pornografischem Inhalt sind verboten.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre von Schülerinnen, aber auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten und zu schützen.¹⁵

Verhaltensregeln:

- Auf Fahrten wird vor dem Betreten der Schlafzimmer angeklopft.
- Sanitärräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Reinigungspersonal und Hausmeister kündigen ihr Betreten in angemessener Weise an.
- Bei medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Schülerinnen zu respektieren.

Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können sie, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Schülerinnen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Dies gilt umgekehrt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Annahme von Geschenken.

¹³ In Anlehnung an Berlin 2015.

¹⁴ In Anlehnung an Berlin 2015.

¹⁵ In Anlehnung an Berlin 2015.

Verhaltensregeln:

- Private Geldgeschäfte mit Schülerinnen (z. B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke an einzelne Schülerinnen, die in keinem Zusammenhang mit der pädagogischen Aufgabe stehen, nicht erlaubt.
- Geschenke von einzelnen Sorgeberechtigten oder Schülerinnen dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie den gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechen.

Disziplinierungsmaßnahmen

Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, jemanden (möglichst durch Einsicht) von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch plausibel sind.

Verhaltensregeln:

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die im direkten Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.

Veranstaltungen mit Übernachtung

Übernachtungen bei Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln bedürfen. Es kann jedoch vorkommen, dass es aufgrund der Raumsituation oder aufgrund bewusst getroffener, pädagogischer Entscheidungen zu Abweichungen kommt (z. B. Übernachtungen in Turnhallen oder beim Zelten). Hier sind im Vorfeld Transparenz und die Zustimmung der Sorgeberechtigten notwendig.¹⁶

Verhaltensregeln:

- Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung werden von mindestens einer weiblichen Lehrkraft begleitet.
- Bei Übernachtungen sind Schülerinnen und deren erwachsene Begleiter/innen in getrennten Schlafräumlichkeiten unterzubringen.
- Mädchen und Jungen übernachten in getrennten Zimmern (Ausnahmen s. o.).
- Schülerinnen übernachten nicht in Privatwohnungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Männliche Mitarbeiter betreten grundsätzlich nur in Begleitung einer Mitarbeiterin den Schlafraum von Schülerinnen.
- In Schlaf- und Sanitärräumen ist der alleinige Aufenthalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit einer Schülerin grundsätzlich zu unterlassen.¹⁷

¹⁶ In Anlehnung an Berlin 2015.

¹⁷ In Anlehnung an Bistum Aachen.

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex¹⁸

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart wird, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter/innen-Verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

Regelungen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schülerinnen oder gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen sowie dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Schulleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen / Supervision / Konferenzen.

4. Beratungs- und Beschwerdewege

Für ein gelingendes Beschwerdeverfahren müssen Schülerinnen ihre Rechte kennen.

Manchmal müssen sie überhaupt erst einmal wissen, dass sie Rechte haben und sich beschweren dürfen. Die folgenden Regelungen und Rechte sollten alle Schülerinnen kennen.

Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen!¹⁹

1. Deine Idee zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen. Du hast das Recht, dich zu beschweren.

2. Fair geht vor!

Du hast das Recht, respektvoll und fair behandelt zu werden. Kein Kind, kein Jugendlicher und kein Erwachsener darf dir drohen oder Angst machen – egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten.

Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.

3. Dein Körper gehört dir!

Du darfst selbst bestimmen, wer dich berühren darf, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren.

Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen und niemand darf ohne dein Einverständnis Bilder und Videos von dir posten, simsens oder anders im Internet teilen

¹⁸ In Anlehnung an: Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus dem Erzbistum Berlin, 2015.

¹⁹ Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier 2015: Schutz vor sexualisiertes Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Trier 2015. S. 18-22.

bzw. weiterverschicken. Du hast das Recht, dass entsprechende Inhalte auf deinen Wunsch hin gelöscht werden. Peinliche oder verletzende Bemerkungen über den Körper einer Schülerin sind gemein.

4. *Nein heißt NEIN!*

Wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt, dann habt ihr das Recht, NEIN zu sagen. Jedes Mädchen und jeder Junge hat eine eigene Art, NEIN zu sagen. Manche sagen mit Blicken, Worten oder ihrer Körperhaltung NEIN, andere gehen beispielsweise weg.

Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

5. *Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat!*

Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer ein Recht auf Hilfe durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene.

Hilfe holen ist mutig!

Damit Schülerinnen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, bedarf es klarer und transparenter Beschwerdewege. Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf folgende Fragen Antworten geben:

1. *Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?*

- wiederkehrende Thematisierung im Schulalltag
- aus dem Unterricht (Biologie, Politik, Religion u. a.)
- Hinweise wie Aushänge, Plakate, Flyer
- Information durch die psychosoziale Betreuung
- Schülerinnenvertretung (SV)
- Schutzkonzept der Schule auf der Schulhomepage

2. *Worüber kann ich mich beschweren?*

- Missachtung eigener persönlicher Rechte im privaten und schulischen Bereich
- vereinbarte Regeln in der Schule werden nicht eingehalten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten sich nicht an den Verhaltenskodex

3. *Bei wem und wie kann ich mich beschweren?*

- bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- bei Vertrauenspersonen innerhalb der Schule (psychosoziale Beraterin, Vertrauenslehrkräfte, Schulpastoral, geschulte Fachkräfte u. a.)
- bei Klassensprecherinnen und SV
- bei außerschulischen Ansprechpartnern (siehe „Beratungsstellen bei Fragen, Vermutung und Verdacht sexualisierter Gewalt“)
- persönlich, schriftlich, telefonisch, per E-Mail

4. *Was passiert mit meiner Beschwerde?*

- Alle Beschwerden müssen ernst genommen und bearbeitet werden
- Zusicherung, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Absprache unternommen wird, aber auch, dass man sich Rat und Hilfe holen wird
- Klärung von Anliegen, Erwartung und Lösungsvorschlägen
- Versuch einer umfassenden Klärung
- Feedback an die Schülerin, die sich beschwert hat, über Entscheidung und Veränderungsmöglichkeiten
- Dokumentation
- Einleitung einer beschlossenen Maßnahme und Umsetzungsüberprüfung
- Auswertung von Beschwerden zur Ermittlung wiederkehrender Probleme oder Folgeprobleme

Anonyme Beschwerden

Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt in der Regel die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldung nicht möglich, direkte Konsequenzen bleiben im Normalfall aus. Die folgenden Handlungsleitfäden geben eine Hilfestellung für die Vorgehensweise bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt.

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Opfer (Verdacht)

Was tun, wenn eine Schülerin von sexualisierter Gewalt erzählt?

STOP		GO
Nicht drängen. Kein Verhör. Keine überstürzten Aktionen.		Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
Keine „Warum“-Fragen verwenden, sie lösen leicht Schuldgefühle aus.		Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen. Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur Teile dessen, was ihnen widerfahren ist.
Keine logischen Erklärungen einfordern.		Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der Schülerin respektieren.
Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.		Zweifelsfrei Partei für die Schülerin ergreifen: „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist“.
Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen treffen. Ehrlich sein!		Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Absprache unternommen wird, aber auch, dass man sich Rat und Hilfe holen wird.
Nach dem Gespräch:		
Keine Informationen an den / die potenzielle(n) Täter/in.		Fakten dokumentieren.
Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug der Schülerin. Eine mögliche Strafanzeige im Erstgespräch nicht thematisieren. Direkte Einschaltung der Behörden nur bei Gefahr in Verzug.		Kontaktaufnahme mit der Schulleitung und evtl. der Ansprechperson des Trägers sowie fachliche Beratung einholen!

Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt

Was tun bei der Vermutung, eine Schülerin ist Opfer sexualisierter Gewalt?

STOP		GO
Nichts auf eigene Faust unternehmen!		Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
Keine direkte Konfrontation des / der vermutlichen Täters/-in.		Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen. Verhalten der potenziell betroffenen Schülerin beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.		Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
Keine eigenen Befragungen durchführen.		Sich selber Hilfe holen!
Keine Informationen an die vermutliche Täterin / den vermutlichen Täter.		Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen und / oder mit der Schulleitung Kontakt aufnehmen und / oder mit der Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen (siehe Anhang) und / oder externe Fachberatung einholen (siehe Anhang).
Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht.		Bei einer begründeten Vermutung <ul style="list-style-type: none"> • gegen eine haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiterin bzw. einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter des Bistums sind umgehend die Missbrauchsbeauftragten des Bistums einzuschalten (siehe Anhang). • außerhalb kirchlicher Zusammenhänge ist diese unter Beachtung des Opferschutzes dem Jugendamt zu melden.

Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen unter Schülerinnen

Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Schülerinnen?

<p>Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren! „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzungen unterbinden. Grenzverletzungen und Übergriffe deutlich benennen und stoppen.</p>
<p>Situation klären.</p>
<p>Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.</p>
<p>Vorfall im verantwortlichen Team ansprechen. Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheberinnen beraten.</p>
<p>Information der Erziehungsberechtigten bei erheblichen Grenzverletzungen.</p>
<p>Zur Vorbereitung auf ein mögliches Gespräch mit den Erziehungsberechtigten Absprache mit der Schulleitung und eventuell Kontakt zu einer Fachberatungsstelle oder zur Koordinationsstelle Prävention aufnehmen.</p>

Hilfestellungen für ein vertrauliches Gespräch²⁰

Was eine betroffene Schülerin braucht

- Zeit
- Ruhe
- Informationen über sexualisierte Gewalt
- Informationen über weiteres Vorgehen
- Sicherheit / emotionale Sicherheit
- keine Vorwürfe
- Ideen
- Ehrlichkeit
- Absprachen

Fehlerquellen

- Suggestivfragen
- Dramatisieren
- Bagatellisieren
- Ironisieren
- falsche Versprechungen / unmögliche Versprechungen
- Vorwürfe in der Art: Wieso bist du nicht weggelaufen, hast du nicht geschrien? Warum erzählst du das jetzt erst? Bist du dir da ganz sicher?
- despektierliche Aussagen über den Täter
- Schülerin aus dem Auge verlieren

Gespräche mit Erziehungsberechtigten

- Ruhe bewahren
- darüber informieren, was vorgefallen ist
- darüber informieren, wie es der betroffenen Schülerin geht
- darüber informieren, wie weiter vorgegangen wird
- darüber informieren, wer unterrichtet worden ist
- Platz geben für Reaktionen der Erziehungsberechtigten
- Unterstützungsmöglichkeiten benennen

5. Ansprechpersonen und kirchliche sowie nichtkirchliche Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt

Diverse Kontaktdaten von Ansprechpersonen und kirchlichen wie auch nichtkirchlichen Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt finden sich in Anlage I: „Handreichungen zur Selbstverpflichtungserklärung“.

²⁰ Zitiert nach dem Handout zur Fachveranstaltung „Sexueller Missbrauch“ der Beratungs- und Präventionsstelle zu sexueller Gewalt im Landkreis Limburg-Weilburg. 13.10.2015.