

SCHUTZKONZEPT

ZUR PRÄVENTION SEXUALISierter GEWALT

INHALTSVERZEICHNIS

1 Vorwort	3
2 Leitbild	4
3 Gefährdungsanalyse	5
4 Institutionelles Schutzkonzept	6
4.1 Personalmanagement	6
4.1.1 Führungszeugnisse	6
4.1.2 Einarbeitung	7
4.2 Aus- und Weiterbildung	7
4.3 Selbstverpflichtungserklärung	7
Wer unterschreibt?	7
Wer unterschreibt nicht?	7
4.4 Beschwerdewege und Ansprechpersonen	8
4.4.1 Interne Beschwerdewege und Ansprechpersonen	8
4.4.2 Externe Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen in NRW (Sitz der Geschäftsstelle von Queere Bildung e. V.)	8
4.4.3 Bundesweite Anlaufstellen:	8
4.5 Handlungsleitfäden	8
4.5.1 Definitionen	8
4.5.2 Was tun, wenn ein sexualisierter Übergriff oder sexualisierte Gewalt beobachtet wird?	10
4.5.3 Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind oder ein_e Jugendliche_r von sexualisierter Gewalt betroffen ist?	11
4.5.4 Was tun, wenn ein Kind oder ein_e Jugendliche_r von sexualisierter Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichtet?	12
4.5.5 Was tun bei verbalen oder körperlich-sexualisierten Grenzüberschreitungen zwischen Teilnehmer_innen?	13
4.6 Qualitätsmanagement	14
4.7 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitgliedsprojekte	14
5 Literatur und Verweise	15

1 VORWORT

Alle Einrichtungen der freien Kinder- und Jugendhilfe, also auch queere Bildungsprojekte und ihre Trägervereine, müssen Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt und Unrecht schützen und ihre Persönlichkeitsrechte und Selbstbestimmung stärken.^A Aktuell ist dieser Schutz jedoch kein Standard und es gibt einige Mythen über sexualisierte Gewalt (wie z. B. der Mythos, dass es beim Thema sexualisierter Gewalt nur um Vergewaltigungen und ein individuelles Problem geht). Die Bilder von Täter_innen und Betroffenen sind heteronormativ, obwohl dies nicht immer zutrifft.^B

Queere Menschen sind überdurchschnittlich häufig von (sexualisierter) Gewalt betroffen. Das liegt unter anderem daran, dass sie strukturell von Schutz, Hilfe und Beratung ausgeschlossen sind^C und Queerness immer noch häufig unsichtbar bleibt.^D In Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt muss bedacht werden, dass junge Menschen sowohl ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Rechte haben als auch ein Recht auf Sexualität und sexuelle Bildung.^A Das ist gerade für queere Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit wichtig. Hier wird ein Beitrag zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt geleistet, indem z. B. Begriffe rund um Sexualität erklärt, enge Normen hinterfragt und die Bedeutung von gegenseitigem Einverständnis bei sexuellen Handlungen betont werden. Solche Bildungsangebote vermitteln Wissen, das helfen kann, sexualisierte Gewalt zu verhindern und Betroffene zu stärken.^E

Queere Bildung e. V. (QB) tritt dafür ein, dass sich alle queeren Bildungsprojekte darüber hinaus konkret mit der Prävention sexualisierter Gewalt auseinandersetzen und Schutzmaßnahmen ergreifen. Nur so kann in Teams kompetent auf Fälle sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen reagiert werden.^E Es geht nicht nur darum, einen Handlungsplan zu haben, der im Verdachtsfall abgearbeitet wird, sondern um die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt und eine klare Haltung.^A Diese Haltung tragen wir in den Verband.

Das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wurde zwischen Sommer 2022 und Winter 2023/2024 entwickelt. Auftakt der Konzeptentwicklung waren zwei Fortbildungen. Im Sommer 2022 hat die pädagogische Fachkraft an der Fortbildung „Auf dem Weg zum Schutzkonzept“ bei Violetta Hannover teilgenommen. Das gesamte hauptamtliche Team und der ehrenamtliche Vorstand von QB wurde im Frühjahr 2023 zu „Grundlagen, Prävention und Intervention“ von Pro Familia Oberhausen geschult, die auch im Verlauf der Schutzkonzeptentwicklung ansprechbar waren und unterstützt haben. Nach der Fortbildung wurde eine Steuerungsgruppe aus Vertreter_innen des hauptamtlichen Teams und des Vorstands gebildet, die die Gefährdungsanalyse durchgeführt und den Schutzkonzeptprozess darauf aufbauend strukturiert sowie die einzelnen Bausteine entwickelt hat. Auf den halbjährlichen Strategiewerkstätten von QB wurden die Bausteine dem gesamten Team und Vorstand vorgestellt und diskutiert. Im Herbst 2023 nahm die pädagogische Fachkraft an der Fortbildung „Sexuelle Bildung und Schutzkonzepte in der Jugendarbeit“ in der Akademie Waldschlösschen teil, um auch die Besonderheiten der Antidiskriminierungsarbeit sowie die Diversität der Mitgliedprojekte der queeren Bildungsarbeit im Schutzkonzept berücksichtigen zu können.

Dieses Schutzkonzept ist ein erster Schritt in der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld sexualisierte Gewalt und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Schutzkonzepte befinden sich noch in der Experimentierphase^A, das hat sich auch in der Entwicklung dieses Schutzkonzeptes gezeigt. Es gibt Ansätze und Methoden, die sich bei Kindertagesstätten oder in der Jugendarbeit bewährt haben, aber nicht (immer) zu der Arbeit als Bundesverband mit verschiedenen eigenen Veranstaltungen und Anstellungsarten sowie einer sehr heterogenen Mitgliedschaft passen. Ein weiterer Schritt ist die Entwicklung eines Awareness-Konzepts. Dadurch können auch erwachsene Referierende sowie Haupt- und Ehrenamtliche Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung erfahren.

2 LEITBILD

Das Leitbild ermöglicht Queere Bildung e. V. (QB), die Arbeit und Ziele des Bundesverbandes nach außen zu vertreten und nach innen weiterzuentwickeln. Ziel des Leitbildes ist es, ein Zeichen für Toleranz, gesellschaftliche Offenheit und Bekämpfung von Diskriminierung aller Art zu setzen.^F

Um diese Zeichen in Hinblick auf die Prävention sexualisierter Gewalt und die Stärkung von Kindern und Jugendlichen zu verdeut-

lichen, hat die Mitgliederversammlung von QB am 14. Mai 2023 eine Erweiterung des bisherigen Leitbilds beschlossen:



Wir engagieren uns für eine diversitätsbewusste Bildung in Schule und Jugendarbeit und verorten uns in der Bildungs-, Antidiskriminierungs- und Menschenrechtsarbeit.

Die Wissensvermittlung über unterschiedliche Lebensentwürfe und Begehrensformen sowie über unterschiedliche geschlechtliche Identitäten ist der Kern unserer Arbeit. Dabei geht es uns besonders darum, zum Dialog und respektvollen Nachfragen anzuregen.

Wir möchten über Stereotype und Vorurteile aufklären, gesellschaftlich geforderte Geschlechterrollen hinterfragen, Menschen für ein diskriminierungsarmes und gewaltfreies Miteinander vielfältiger Identitäten sensibilisieren. Dadurch möchten wir größere Wahlfreiheit in Bezug auf die eigene Identität ermöglichen und die sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung stärken.

Die wissenschaftliche Grundlage der Arbeit sind Konzepte einer emanzipatorischen Sexual- und Antidiskriminierungspädagogik. Wir nehmen in unseren Workshops gezielt intersektionale Perspektiven in den Blick, um insgesamt für eine diversitätsbewusste Haltung zu sensibilisieren. Denn Akzeptanzarbeit muss sich grundsätzlich mit Mechanismen von Ausgrenzung und Diskriminierung beschäftigen und diesen bewusst entgegentreten. Für uns kommen allen Menschen gleiche unteilbare Rechte zu. Der Instrumentalisierung von Akzeptanzarbeit zur Abwertung anderer Gruppen stellen wir uns entschieden entgegen.

Bei all unseren Aktivitäten engagieren wir uns für die Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie den Schutz vor psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt und lehnen jegliche Form dieser ab. Wir setzen uns dafür ein, dass in den Strukturen und in der Arbeit von Queere Bildung und unserer Mitgliedsprojekte keine Grenzverletzungen und keine sexualisierte Gewalt stattfinden. Durch Aufklärung über diese Themen und die Bereitstellung weiterführender Informationen (z. B. das Thematisieren von Konsens in unseren Workshops und das Hinweisen auf Beratungsstellen zum Thema sexualisierter Gewalt) tragen wir zur Prävention bei.

Im Zentrum der Workshops steht die gewaltpräventive und vorurteilsreflektierende Begegnung zwischen Jugendlichen und LSBTIAQ+ Personen. Wir versuchen hierfür so viele unterschiedliche Identitäten wie möglich im Team abzubilden und somit geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sichtbar zu machen. Das Element der persönlichen Erfahrung als Grundlage unserer Arbeit ist uns wichtig. Wir setzen daher voraus, dass alle Mitglieder in unseren Projekten bereit sind, zu reflektieren und in selbst definierten Grenzen davon zu berichten, welche Rolle Queerness und Queerphobie in ihrem Leben spielt – sei es als persönliche Erfahrung oder als Erfahrung eines nahestehenden Menschen. Wir streben an, dass sich Lesben, Schwule, Bisexuelle, Asexuelle,

Trans, Inter* und Queers gleichermaßen in unserem Netzwerk engagieren und wir darüber hinaus auch andere Differenzlinien/Differenzkategorien repräsentieren, um gemeinsam für Akzeptanz und das Aufzeigen von Diskriminierungsmechanismen einzutreten.*

Hierzu stellen wir auch in unserem Netzwerk machtkritische Fragen und analysieren die einflussnehmenden Normen auf unsere Teammitglieder, um ein gleichberechtigtes Engagement unterschiedlicher Identitäten zu fördern. Wir möchten mit unserem Engagement unseren Beitrag zu einer Gesellschaft leisten, in der niemand aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Klasse, Sexualität und Geschlecht usw. diskriminiert und ausgeschlossen wird. Dadurch ergibt sich eine Unvereinbarkeit von queerer Bildungsarbeit und der Mitgliedschaft in Organisationen und Parteien, die aktiv gegen eine Gleichstellung aller Menschen arbeiten und sich rassistisch, sexistisch oder klassistisch usw. äußern.

Wir verstehen dieses zivilgesellschaftliche Engagement als verantwortungsvolle und professionelle Arbeit von qualifizierten Freiwilligen und schulen und vernetzen diese. Regelmäßige Fortbildungen und die gemeinsame Reflexion unserer Workshops sind selbstverständlicher Teil der Arbeit.



3 GEFÄHRDUNGSANALYSE

Ein Schutzkonzept zu entwickeln, bedeutet auch, an der eigenen Organisation zu arbeiten. Dafür wird zu Beginn eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, die prüft, welche Potenziale und Risiken es in der Einrichtung gibt und wie die höchstpersönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen durch *Voice*-, *Choice*- und *Exit*-Optionen gewahrt werden (können).^A Um eine Gefährdungsanalyse gut durchführen zu können, muss sich die Einrichtung als lernende Organisation verstehen. Bei QB werden z. B. [Veranstaltungen als Lernraum](#) verstanden, in dem alle Beteiligten, also auch Anleitende und Referierende stets mit- und voneinander lernen.

Über die Steuerungsgruppe hinaus wurden das hauptamtliche Team und der Personalvorstand in die Gefährdungsanalyse einbezogen, um die verschiedenen Positionierungen und Perspektiven sichtbar zu machen.

Durchgeführt wurde die Gefährdungsanalyse auf Grundlage der Arbeitsmaterialien im [Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen](#).^G

Folgende Hauptbereiche der Veränderung wurden in der Gefährdungsanalyse herausgearbeitet:

- Es gibt implizite Annahmen zum Umgang miteinander und gegenüber Teilnehmenden in Veranstaltungen. Neben der Ausformulierung dieser Annahmen und der Entwicklung von Ablaufplänen/Vorlagen wird das Verständnis zum gemeinsamen Arbeiten im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit in Supervisions-sitzungen bearbeitet.
- Im Personalmanagement werden eine Selbstverpflichtungserklärung, ein Beschwerdemanagement und ein standardisiertes Einstellungsverfahren für hauptamtliches Personal erarbeitet.
- Der Bundesverband Queere Bildung zeichnet sich durch eine besondere Struktur und doppelte Rollen von Teilnehmenden in Veranstaltungen aus. Alle Personen sind einerseits Einzelpersonen und andererseits Vertreter_innen für eine oder mehrere Organisationen. Diese Rollendopplung muss reflektiert und ein bewusster Umgang etabliert werden.

4 INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes dargestellt. Die Bausteine wurden in Anlehnung an die Empfehlungen der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs an die Struktur von QB angepasst.

4.1 Personalmanagement

Der Vorstand

- legt erweiterte Führungszeugnisse vor, die gegenseitig eingesehen und dokumentiert werden.
- unterschreibt die Selbstverpflichtungserklärung.
- thematisiert das Schutzkonzept und die Prävention sexualisierter Gewalt in der Einarbeitung.

Das hauptamtliche Personal (ohne Verwaltung)

- wird vorm Vorstand bereits bei der Einstellung mit den Themen Schutzkonzept und Prävention sexualisierter Gewalt konfrontiert. In der Einarbeitung wird das Schutzkonzept von QB explizit thematisiert und die Möglichkeit sowie Notwendigkeit einer Schulung zum Thema Prä-/Intervention sexualisierter Gewalt diskutiert.
- verpflichtet sich im Vertrag zur Einhaltung des Schutzkonzeptes und zur Prävention sexualisierter Gewalt (ab 2025).
- legt ein erweitertes Führungszeugnis vor, das durch den Vorstand eingesehen und dokumentiert wird.
- unterschreibt die Selbstverpflichtungserklärung.

Honorarkräfte in pädagogischen Tätigkeiten

- legen ein erweitertes Führungszeugnis vor, das vom Vorstand oder der Projektkoordination gesichtet wird. Ab 2024 wird dies vertraglich festgehalten.
- unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung.
- werden in der Einarbeitung über das Schutzkonzept und die Prävention sexualisierter Gewalt informiert.

Die Planungsgruppe des Bundesvernetzungstreffen

- legt erweiterte Führungszeugnisse vor, die durch den Vorstand oder die Projektkoordination gesichtet werden.
- unterschreibt die Selbstverpflichtungserklärung.
- wird in der Einarbeitung über das Schutzkonzept und die Prävention sexualisierter Gewalt informiert.

4.1.1 Führungszeugnisse

Es gelten die Allgemeinen Regelungen zu Führungszeugnissen bei QB:

Grundsätzliches

- Es geht nur um Sexualstraftaten (erweitertes Führungszeugnis).
- Vor der Einstellung von Personen wird immer ein Gespräch zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Awareness geführt.
- Beim Vorzeigen dürfen Vornamen geschwärzt werden. Nachname, Geburtsdatum und Adresse reichen für eine eindeutige Identifikation aus.
- Die Vorlage zur Einreichung wird grundsätzlich ausgefüllt ausgestellt, an die Planungsgruppe wird ein Blanko-Formular ausgegeben.
- Führungszeugnisse werden alle zwei Jahre vorgelegt.
- Führungszeugnisse dürfen nicht älter als drei Monate sein.
- Eine Erstattung der Kosten ist möglich.

Wer reicht ein erweitertes Führungszeugnis ein?

- Bundesvorstand
- Projektkoordination und pädagogische Fachkraft (und ähnlich beschäftigte Personen)
- Honorarkräfte für die Grundqualifizierungsschulungen und die Fachfortbildungen bis eine Woche vor Durchführung (und ähnlich beschäftigte Personen in längerer pädagogischer Verantwortung)
- Planungsgruppe der Bundesvernetzung

Wer reicht kein erweitertes Führungszeugnis ein?

- Moderation von Bundesvernetzung (BV) und Online-Austauschformaten (und ähnlichen Beschäftigungen)
- Referierende bei BV und Online-Austauschformaten (und ähnlichen Beschäftigungen)

- Verwaltungsangestellte
- Hilfskräfte
- Honorarvertragsnehmende, die nicht mit Kindern und Jugendlichen interagieren (z. B. Lektorat, Grafik, Website und Ähnliches)

Ablauf

- Der Vorstand stellt Aufforderungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für die Beantragung aus.
- Die Projektkoordination oder pädagogische Fachkraft leiten die Bescheinigung an Honorarkräfte und Mitglieder der Planungsgruppe weiter.
- Der Vorstand oder die Projektkoordination sichtet die Führungszeugnisse und hält diese in der Tabelle zu Führungszeugnissen (von wem, wann, Datum, von wem eingesehen) fest.

Vertragliches

- In Ausschreibungen und Honorarverträgen wird die Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses festgehalten.
 - In Ausschreibungen als Anforderung: „Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bis xx.xx.202x, das nicht älter als 3 Monate ist (nach Erhalt des Zuschlags; Kostenerstattung bei Neubeantragung möglich)“
 - Im Vertrag: „Die_der Vertragsnehmer_in verpflichtet sich dazu, zur Prüfung der persönlichen Eignung zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2b BZRG bis zum xx.xx.202x vorzulegen.“
- Möglichkeiten zu einer Vertragsklausel zum Vertragsbruch, falls kein Führungszeugnis eingereicht wird, werden recherchiert und entsprechend umgesetzt.

4.1.2 Einarbeitung

In jeder Einarbeitung bei QB wird das Schutzkonzept und die Prävention sexualisierter Gewalt thematisiert und auf die Einhaltung nachdrücklich hingewiesen. Die [Selbstverpflichtungserklärungen](#) werden entsprechend Kapitel 4.1.2 unterschrieben und die erweiterten Führungszeugnisse nachgehalten.

Für hauptamtliches Personal werden standardisierte Einstellungsverfahren entwickelt.

4.2 Aus- und Weiterbildung

Im Vorstand und hauptamtlichen Team von QB finden regelmäßige Weiterbildungen zu Schutzkonzepten sowie zur Prä- und Intervention sexualisierter Gewalt statt. Der Turnus hängt von der Förderung ab. Neues Personal ohne vorherige Weiterbildungen erhält das Angebot, Weiterbildungen zu besuchen.

Insbesondere Personen, die als pädagogische Fachkraft angestellt sind, erhalten je nach Wissensstand und Fortbildungsbedarf Fort- und Weiterbildungen im Bereich Schutzkonzepte sowie Prä- und Intervention sexualisierter Gewalt.

4.3 Selbstverpflichtungserklärung

Queere Bildung e. V. arbeitet mit einer Selbstverpflichtungserklärung. In der Einarbeitung wird die [Selbstverpflichtungserklärungen](#) erläutert und in regelmäßigen Abständen im Team besprochen.

Wer unterschreibt?

- Vorstand
- alle angestellten Personen (umfasst auch Verwaltung und Hilfskräfte)
- Honorarkräfte der Grundqualifizierungsschulungen und Fachfortbildungen (= in längerer pädagogischer Verantwortung) bis eine Woche vor Durchführung
- Planungsgruppe der Bundesvernetzung (BV)
- Moderation von BV und Online-Austauschformaten
- Referierende bei BV und Online-Austauschformaten

Wer unterschreibt nicht?

- Honorarvertragsnehmende, die nicht mit Kindern und Jugendlichen interagieren oder Zugriff auf deren Daten haben (z. B. Lektorat, Grafik, Website und Ähnliches)

4.4 Beschwerdewege und Ansprechpersonen

4.4.1 Interne Beschwerdewege und Ansprechpersonen

Grundsätzliches

Über eine allen Mitgliedern bekannte E-Mail-Adresse sind die schutzkonzeptbeauftragten Personen von QB erreichbar. Diese E-Mail-Adresse wird bei Veranstaltungen und im Team kommuniziert.

Bei jeder Veranstaltung wird allen Beteiligten und Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, anonyme Mitteilungen an verantwortliche Personen zu übermitteln. Bedarfsabhängig gibt es digitale und analoge Möglichkeiten dazu (z. B. bittefeedback.de, Feedback-Briefkasten).

Zur Dokumentation von Beschwerden im Kontext des Schutzkonzeptes wird der [Dokumentationsbogen](#) benutzt.

Hauptamt & Vorstand

Alle Personen des ehrenamtlichen Vorstands sowie die Projektkoordination und pädagogische Fachkraft sind füreinander *Vertrauenspersonen* und niedrigschwellig ansprechbar. Mit ihnen können Beobachtungen, Situationen oder Gespräche geteilt werden. Dies ermöglicht Austausch, ist aber keine offizielle Meldung. Die Möglichkeit einer offiziellen Meldung kann jederzeit genutzt werden. Die Entscheidung verbleibt bei der Person, die den Vorfall beobachtet oder vermutet, solange der Schutz der betroffenen Person gewährt ist. Zudem hat der Kinderschutz Vorrang.

Das Gespräch wird vertraulich behandelt und die Vertrauenspersonen gehen verantwortungsbewusst mit den anvertrauten Inhalten um. Wichtig ist, dass auch die Vertrauensperson zunächst gefragt wird, ob sie für ein Gespräch bereit ist. Es kann vereinbart werden, dass sich auch die Vertrauenspersonen Rat bei Anderen (ggf. anonym) einholen können. Die gesprächssuchende Person wird, wenn benötigt, über weitere Schritte der Vertrauensperson informiert.

Schutzkonzeptbeauftragte Personen

Der Vorstand bestimmt zwei schutzkonzeptbeauftragte Personen, die über eine allen Mitgliedern bekannte E-Mail-Adresse erreichbar sind und darüber Beschwerden und Meldungen in Empfang nehmen. Diese werden dann entsprechend der Handlungsleitfäden (4.5) bearbeitet. Bei Unsicherheiten kann jederzeit externe Beratung von Fachstellen in Anspruch genommen werden (4.4.2).

Einmal im Jahr bei der ersten Vorstandssitzung des Jahres oder nach Neuwahlen des Vorstands werden die Posten der schutzkonzeptbeauftragten Personen im Team besprochen und zwei Personen bestimmt.

Bei Veranstaltungen

Auf Veranstaltungen von QB werden die Teilnehmenden und alle Beteiligten über folgende Beschwerdewege informiert:

1. E-Mail-Adresse sowie Namen der schutzkonzeptbeauftragten Personen
2. Anonymes Meldetool während der Veranstaltung, das auch im Rahmen des Awareness-Konzeptes der Veranstaltung verankert ist.
3. Bei der Bundesvernetzung: Ansprechen des Awareness-Teams
4. Anonyme Evaluation nach der Veranstaltung, in der Prävention sexualisierter Gewalt in Fragestellungen verankert ist.

Honorarkräfte

Honorarkräfte werden in das Schutzkonzept eingearbeitet und wissen über Beschwerdewege Bescheid. Die Verantwortung verbleibt bei QB.

Honorarkräfte können dieselben Beschwerdewege wie Teilnehmende bei Veranstaltungen nutzen.

4.4.2 Externe Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen in NRW (Sitz der Geschäftsstelle von Queere Bildung e. V.)

- [Fachberatungsstelle Zartbitter e. V. Köln](#)
- [Pro Familia Oberhausen](#)
- [Landesfachstelle Prävention sexualisierter Gewalt NRW](#)

4.4.3 Bundesweite Anlaufstellen:

- [Kummertelefon für Kinder und Jugendliche](#): 0800 1110 333
- [Nummer gegen Kummer](#): 116 111
- [Telefonseelsorge](#): 0800 1110 111 oder 222
- [Telefonische Anlaufstelle der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs](#): 0800 225 5530

4.5 Handlungsleitfäden

4.5.1 Definitionen

„**Sexuelle Gewalt** ist jede sexuelle Handlung, die an Kindern und Jugendlichen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Bei Kindern, also unter 14-Jäh-

rigen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können – sie sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn das Kind damit einverstanden wäre.

Die Handlungen, die als sexuelle Gewalt bezeichnet werden, weisen eine große Bandbreite auf: **Sexuelle Übergriffe** liegen in einem strafrechtlichen Graubereich und reichen von verbalen Belästigungen über voyeuristisches Betrachten des kindlichen Körpers bis zu (nur scheinbar unabsichtlichen) flüchtigen Berührungen von Brust und Genitalbereich. Stets **strafbare Missbrauchshandlungen** umfassen sexuelle Handlungen am Körper des Kindes (*hands-on*) wie zum Beispiel Zungenküsse oder Manipulation der Genitalien sowie schwere Formen sexueller Gewalt wie orale, vaginale and anale Penetration. Ebenfalls strafrechtlich relevant sind Missbrauchshandlungen, bei denen der Körper des Kindes nicht berührt wird (*hands-off*), also beispielsweise sexuelle Handlungen vor dem Kind, aber auch das gezielte Zeigen pornografischer Abbildungen. Auch die Aufforderung an ein Kind, sexuelle Handlungen an sich – etwa vor der Webcam – vorzunehmen, ist sexueller Missbrauch.“⁴

Im vorliegenden Schutzkonzept wird von **sexualisierter Gewalt** gesprochen, um hervorzuheben, dass es nicht um die Befriedigung sexueller Lust oder Sexualität geht, sondern um Machtmissbrauch. **Sexuelle Grenzverletzungen** sind „Verhaltensweisen, die die körperlichen, psychischen oder Schamgrenzen anderer überschreiten, ohne bereits einen sexuellen Übergriff oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt darzustellen.“¹

Weitere Definitionen sind im Glossar der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) und im Glossar der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (UKSKM) zu finden.

Als Lesehilfe werden hier die Begriffe *Schutzkonzeptbeauftragte Personen* und *Vertrauenspersonen* ange-rissen. Die ausführliche Beschreibung sind unter 4.4.1 nachzulesen

Schutzkonzeptbeauftragte Personen nehmen Beschwerden und Meldungen in Empfang und sind zum Schutzkonzept und Fragen dazu ansprechbar.

Vertrauenspersonen können immer angesprochen werden, um ein erstes Gespräch zu führen und eine Einschätzung zu entwickeln.

Bei allen Handlungsleitfäden gilt, dass bei Unsicherheiten **Fachberatungsstellen** (siehe 4.4.2) angefragt werden können. Beratung bei Fachberatungsstellen kann auch als Einzelperson in Anspruch genommen werden.

4.5.2 Was tun, wenn ein sexualisierter Übergriff oder sexualisierte Gewalt beobachtet wird?

Was?	Wer?
1 Direkt eingreifen und Übergriff beenden	Beobachtende Person(en)
2 Sicherheit der betroffenen Person sicherstellen	
3 Ruhe bewahren	
4 ↘ <u>Dokumentationsbogen</u> ausfüllen	
5 Ggf. Gespräch mit Vertrauensperson Ggf. Dokumentation im ↘ <u>Gesprächsprotokoll</u>	Beobachtende Person(en), Vertrauensperson(en)
6 Rücksprache mit schutzkonzeptbeauftragten Personen Wenn ehrenamtlich oder hauptamtlich tätige Person von QB (s. auch Kapitel 4.1): Entscheidung zu Suspension/Freistellung ¹ treffen (ggf. in Absprache mit Fachberatungsstelle) Gesamtvorstand informieren	Beobachtende Person(en), schutzkonzeptbeauftragte Person(en) Schutzkonzeptbeauftragte Person(en)
7 Fachberatungsstelle kontaktieren Schutz der betroffenen Person thematisieren und Schutzvereinbarungen treffen Wenn ehrenamtlich oder hauptamtlich tätige Person von QB: Personelle Konsequenzen besprechen	
8 Personelle Entscheidungen und Schutzmaßnahmen umsetzen	
9 Beobachten und weiter dokumentieren	

¹ Die Entscheidung ist im Einzelfall zu treffen. Der Schutz der betroffenen Person muss sichergestellt sein. Es ist wichtig darauf zu schauen, wie sich die der Organisation zugehörige Person verhält: Werden Verbündete gesucht? Wird Macht ausgeübt? Wird versucht, den Verdacht zu vertuschen? Wenn ja, ist eine Suspendierung/Freistellung sinnvoll.

AUF KEINEN FALL:

- **betroffene Person befragen**
- **eigene Ermittlungen anstellen**
- **Informationen nach außen teilen**

4.5.3 Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind oder ein_e Jugendliche_r von sexualisierter Gewalt betroffen ist?

Wichtig: Schritt 4 (Gespräch) kann auch zu früherem Zeitpunkt passieren. Beratung kann eingeholt werden.

Bei allen Schritten sollten die eigenen Grenzen und Möglichkeiten bewusst erkannt und akzeptiert werden.

Was?	Wer?
1 Ruhe bewahren	Vermutende Person(en)
2 Wenn möglich: Verhalten von potenziell betroffener Person beobachten	
3 ↘ <u>Dokumentationsbogen</u> ausfüllen	
4 Ggf. Gespräch mit Vertrauensperson Ggf. Dokumentation im ↘ <u>Gesprächsprotokoll</u>	vermutende Person(en), Vertrauensperson(en)
5 Rücksprache mit schutzkonzeptbeauftragten Personen	Beobachtende Person(en), schutzkonzeptbeauftragte Person(en)
Wenn Person von QB: Entscheidung zu Suspension/Freistellung ² treffen (ggf. in Absprache mit Fachberatungsstelle)	Schutzkonzeptbeauftragte Person(en)
Vorstand informieren	
6 Fachberatungsstelle kontaktieren	
Schutz der betroffenen Person thematisieren und Schutzvereinbarungen treffen	
Wenn Person von QB: Personelle Konsequenzen besprechen	
7 Personelle Entscheidungen und Schutzmaßnahmen umsetzen	
8 Beobachten und weiter dokumentieren	

2 Die Entscheidung ist im Einzelfall zu treffen. Der Schutz der betroffenen Person muss sichergestellt sein. Es ist wichtig darauf zu schauen, wie sich die der Organisation zugehörige Person verhält: Werden Verbündete gesucht? Wird Macht ausgeübt? Wird versucht, den Verdacht zu vertuschen? Wenn ja, ist eine Suspendierung/Freistellung sinnvoll.

AUF KEINEN FALL:

- auf eigene Faust etwas unternehmen
- überstürzt handeln
- die betroffene Person direkt konfrontieren
- eigene Ermittlungen zum Tathergang anstellen
- eigene Befragungen durchführen
- in Bezug auf die Vermutung Kontakt mit vermutlichen Täter_innen aufnehmen
- in Bezug auf die Vermutung Kontakt mit Eltern der vermutlich betroffenen Person und vermuteten Täter_innen aufnehmen

4.5.4 Was tun, wenn ein Kind oder ein_e Jugendliche_r von sexualisierter Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichtet?

Was?	Wer?
1 Ruhe bewahren	Adressierte Person(en)
2 Zuhören, Glauben schenken	
3 Berichte immer ernst nehmen (Gerade Kinder berichten oft nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.)	
4 Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der betroffenen Person respektieren	
5 Zweifelsfrei Partei für die betroffene Person ergreifen: „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“ Die Verantwortung liegt bei der übergriffigen Person oder dem erwachsenen Menschen, der eine Situation falsch eingeschätzt hat.	
6 Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. Transparent machen, dass Hilfe eingeholt wird.	
7 ↘ Dokumentationsbogen und ↘ Gesprächsprotokoll ausfüllen	
8 Ggf. Gespräch mit Vertrauensperson Ggf. Dokumentation im ↘ Gesprächsprotokoll	vermutende Person(en), Vertrauensperson(en)
9 Rücksprache mit schutzkonzeptbeauftragten Personen	Beobachtende Person(en), schutzkonzeptbeauftragte Person(en)
Wenn Person von QB: Entscheidung zu Suspension/Freistellung ³ treffen (ggf. in Absprache mit Fachberatungsstelle) Vorstand informieren	Schutzkonzeptbeauftragte Person(en)
10 Fachberatungsstelle kontaktieren Schutz der betroffenen Person thematisieren und Schutzvereinbarungen treffen Wenn Person von QB: Personelle Konsequenzen besprechen	
11 Personelle Entscheidungen und Schutzmaßnahmen umsetzen	
12 Beobachten und weiter dokumentieren	

³ Die Entscheidung ist im Einzelfall zu treffen. Der Schutz der betroffenen Person muss sichergestellt sein. Es ist wichtig darauf zu schauen, wie sich die der Organisation zugehörige Person verhält: Werden Verbündete gesucht? Wird Macht ausgeübt? Wird versucht, den Verdacht zu vertuschen? Wenn ja, ist eine Suspendierung/Freistellung sinnvoll.

AUF KEINEN FALL:

- drängen, verhören, Forschungsdrang, überstürzte Aktionen
- „Warum“-Fragen stellen
- logische Erklärungen einfordern
- Druck (auch Lösungsdruck) ausüben
- Versprechungen, Zusagen oder Angebote machen, die nicht erfüllbar sind
- auf eigene Faust handeln
- eigene Ermittlungen zum Tathergang anstellen
- in Bezug auf die Vermutung/den Bericht Kontakt mit potenziellen Täter_innen aufnehmen
- Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen treffen
- betroffene und übergreifige Person gemeinsam befragen

4.5.5 Was tun bei verbalen oder körperlich-sexualisierten Grenzüberschreitungen zwischen Teilnehmer_innen?

Was?	Wer?
1 Ruhe bewahren	Beobachtende Person(en)
2 Grenzüberschreitung deutlich benennen und stoppen	
3 Situation im 6-Augen-Prinzip klären	Beobachtende Person(en), weitere für die Veranstaltung verantwortliche Person(en)
Mit betroffener Person: Unterstützungsbedarf klären und Möglichkeit eröffnen, Situation zu verlassen	
Mit übergreifiger Person: Grenzüberschreitung erklären und Handlungsalternativen aufzeigen	
4 Offensiv Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten beziehen	alle
5 Vorfall im für die Veranstaltung verantwortlichen Team besprechen (ggf. schutzkonzeptbeauftragte Person(en) einbeziehen)	Beobachtende Person(en), für die Veranstaltung verantwortliche Person(en), schutzkonzeptbeauf- tragte Person(en)
Umgangsregeln im Workshop im für die Veranstaltung verantwortlichen Team kritisch beleuchten und ggf. weiterentwickeln	
6 Je nach Alter: Elterngespräch zu den Grenzverletzungen	Nach Absprache
7 Ggf. Präventionsarbeit verstärken	alle

4.6 Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt wird in regelmäßigen Abständen unabhängig von der Einarbeitung neuer Personen im Team durchgesprochen und angepasst. Die Verantwortung dafür liegt bei der pädagogischen Fachkraft, solange es eine Förderung gibt. Ohne Förderung liegt die Verantwortung bei den Schutzkonzeptbeauftragten Personen.

Anpassungen, die sich aus Rückmeldungen und Meldungen von teilnehmenden und beteiligten Personen an Veranstaltungen von QB ergeben, werden sofort eingearbeitet und umgesetzt.

4.7 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitgliedsprojekte

QB setzt sich dafür ein, dass alle queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt ergreifen. Neben der Thematisierung von Schutzkonzepten und Prävention sexualisierter Gewalt bei eigenen Veranstaltungen hat QB das Arbeitsheft „Schutzkonzepte in der queeren Bildungsarbeit“ veröffentlicht. Das Arbeitsheft kann queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekten als Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt dienen und bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes unterstützen. QB ist für Nachfragen zum Arbeitsheft ansprechbar, kann allerdings keine allgemeine Beratungsfunktion für queere Bildungs- und

Antidiskriminierungsprojekte bei Fragen zu sexualisierter Gewalt übernehmen. Die Projekte sind angehalten, sich bei lokalen Fachberatungsstellen Beratung einzuholen.

Im Rahmen des Projekts „Prävention queersensibel denken“ entwickelt QB im Zeitraum von Juli bis Dezember 2024 zwei Schulungskonzepte. Die Schulungen sollen Haupt- und Ehrenamtliche der Mitgliedsprojekte in der Sensibilisierung zu sexualisierter Gewalt sowie in der Erstellung von Schutzkonzepten unterstützen.

5 LITERATUR UND VERWEISE

Erwähnte Dokumente

Im Schutzkonzept wird auf verschiedene Dokumente verwiesen, die QB in den eigenen Schutzprozessen nutzt, z. B.:

- Gesprächsprotokoll
- Dokumentationsbogen
- Allgemeine Regelungen zu Führungszeugnissen
- Veranstaltungen als Lernraum
- Selbstverpflichtungserklärung

Diese Dokumente können von Mitgliedsgruppen bei Interesse unter praevention@queere-bildung.de angefragt werden.

Verlinkte Institutionen

Diese Institutionen sind nicht mit den externen Ansprechpartner_innen identisch. Bitte Kapitel 4.4.2 zu externen Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen beachten.

- [Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs \(UBSKM\)](#)
- [Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs \(UKSKM\)](#)
- [Pro Familia Oberhausen – Anlaufstelle gegen sexuellen Missbrauch](#)
- [Violetta Hannover – Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen](#)
- [Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch](#)

Zitierte Literatur

- A Wolff, M., Schröder, W. & Fegert, J. M. (2017).** *Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch.* Beltz Juventa.
- B Fixemer, T., Henningsen A., Rusack, T. & Tuider, E. (2023).** *Sexualität und Gewalt: Normalitätskonstruktionen junger Menschen.* Zeitschrift für Sexualforschung. <https://doi.org/10.1055/a-2181-0447>
- C Micus-Loos, C. (2023).** *Geschlechter, Sexualitäten und Gewalt: Konsequenzen für die queere Bildung.* In A. Henningsen & U. Sielert (Hrsg.), *Praxishandbuch. Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit.* divers – inklusiv – wertvoll (S. 102-112). Beltz Juventa.
- D DJI (2018).** *Queere Freizeit. Inklusion und Exklusion von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Freizeit und Sport.* <https://www.dji.de/queere-freizeit>
- E Hartmann, J., Busche, M., Täubrich, M., Scambor, E. & Henzel, C. (2023).** *Queere Bildung. Konzeptionelle Anknüpfungspunkte und paradoxe Herausforderungen für die Prävention sexualisierter Gewalt (gegen Jungen*).* In A. Henningsen & U. Sielert (Hrsg.), *Praxishandbuch. Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit.* divers – inklusiv – wertvoll (S. 269-291). Beltz Juventa.
- F Queere Bildung e. V. (o. J.).** *Leitbild und Satzung.* <https://queere-bildung.de/ueber-uns/leitbild/>
- G Oppermann, C., Winter, V., Harder, C., Wolff, M. & Schröder, W. (2018).** *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen.* Beltz Juventa.
- H USBKM (2024).** *Zahlen und Fakten. Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. (S. 1-2).* https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Zahlen_und_Fakten/240703_Fact_Sheet_Zahlen_und_Fakten_zu_sexuellem_Kindesmissbrauch_UBSKM.pdf
- I Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs. (o. J.).** *Glossar.* <https://www.aufarbeitungskommission.de/service-presse/service/glossar/>

IMPRESSUM

Stand: 2024, 1. Auflage

Text: Sophia Leson

Redaktion: Sophia Leson & Silke Mumme

Lektorat & Korrektorat: Benedict Weskott

Layout & Satz: www.zweiband.de

Herausgeber

Bundesverband Queere Bildung e. V.

Gertrudenstr. 9, 50667 Köln

Telefon: 0221 – 29 49 21 34

E-Mail: modellprojekt@queere-bildung.de, praevention@queere-bildung.de

www.queere-bildung.de

Die Erarbeitung des Schutzkonzepts erfolgte im Rahmen des Modellprojekts „Bildungs_lücken schließen – Aufbau, Qualifizierung und Stärkung queerer Bildungsprojekte in strukturschwachen Regionen bundesweit“, das im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird.

queere
BILDUNG 


Bildungs-
lücken
schließen

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) oder des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) dar. Für inhaltliche Aussagen trägt Queere Bildung e. V. die Verantwortung.

In dieser Veröffentlichung enthaltene Verweise auf externe Angebote wie Studien und Websites wurden mit großer Sorgfalt erstellt. Der Herausgeber ist für die Inhalte dieser Angebote nicht verantwortlich und weist darauf hin, dass genannte Bezeichnungen, Inhalte und Verfügbarkeiten der Angebote zukünftigen Veränderungen unterliegen können.

Layout und Satz sowie die barrierefreie Aufbereitung der öffentlichen Version des Schutzkonzepts wurde im Rahmen des Projekts „Prävention queersensibel denken“ von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) gefördert.

PRÄVENTION 
QUEERSENSIBEL 
DENKEN 




Gefördert durch

Deutsche Stiftung
für Engagement
und Ehrenamt



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat