



Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen.

Die Rheinische Stiftung für Bildung fördert eine offen kommunizierte Kultur des respektvollen Miteinanders. Diese steht für eine grenzachtende und authentische Haltung und einen Umgang, der von Fürsorge, Freundlichkeit und Disziplin geprägt ist.

KULTUR DES RESPEKTVOLLEN MITEINANDERS

Prävention und Intervention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt

im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung

EINFÜHRUNG

Die Rheinische Stiftung für Bildung und ihre Beteiligungsgesellschaften sind ein Verbund von verschiedenen Bildungseinrichtungen, in dem sich Menschen unterschiedlichster Herkunft und Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und kulturellen Zusammenhängen sowie in verschiedenen Funktionen miteinander begegnen, lernen und arbeiten. In ihrer Verantwortung für den Schutz der Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden hat die Rheinische Stiftung eine ‚Rahmenordnung zur Prävention und Intervention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung‘ seit 2021 partizipativ entwickelt. Diese Ordnung und ihre ergänzenden Dokumente bilden die Grundlage der Präventionsarbeit im Verbund der Rheinischen Stiftung.

„**Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen.**“ heißt das Leitmotiv der Präventionsarbeit im Verbund. Ihr Ziel ist es, entsprechend dem Leitbild eine **Kultur des respektvollen Miteinanders** zu schaffen. Sie soll notwendiges Basiswissen zur Einhaltung von angemessener Nähe und Distanz vermitteln und Handlungssicherheit im Umgang mit (Verdachts-)Fällen stärken. Das Konzept umfasst folgende Unterlagen zur Orientierung und zur einrichtungsspezifischen Weiterentwicklung:

- Rahmenordnung
- Anlage 1: Begriffsbestimmung und Definitionen
- Anlage 2: Verhaltenskodex – Die 11 Leitsätze unserer Kultur des Miteinanders



Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen.

Die Rheinische Stiftung für Bildung fördert eine offen kommunizierte Kultur des respektvollen Miteinanders. Diese steht für eine grenzachtende und authentische Haltung und einen Umgang, der von Fürsorge, Freundlichkeit und Disziplin geprägt ist.

RAHMENORDNUNG

Prävention und Intervention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt
im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung





Impressum:

Rheinische Stiftung für Bildung

Dieter Päßgen (Vorstandsvorsitzender)

Vera Grimm (Vorständin)

Vogelsangerstraße 295

50825 Köln

Tel. 0221 355045-0

E-Mail: verwaltung@rheinische-stiftung.de

www.rheinische-stiftung.de



PRÄAMBEL

Die Rheinische Stiftung für Bildung und ihre Beteiligungsgesellschaften sind ein Verbund von verschiedenen Bildungseinrichtungen, in dem sich Menschen¹ unterschiedlichster Herkunft und Gruppen der Gesellschaft, aus vielen Nationen und kulturellen Zusammenhängen sowie in verschiedenen Funktionen begegnen, miteinander lernen und arbeiten.

Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Menschen aller sozialen und kulturellen Lebensbereiche und jeden Geschlechts können davon betroffen sein. Die Rheinische Stiftung als Bildungs- und Arbeitsort ist Teil der Gesellschaft. Wie in anderen gesellschaftsrelevanten Organisationen sind Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt auch im Verbund der Rheinischen Stiftung Realität. Sie kann besonders aufgrund von bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnissen und ihrer hierarchischen Strukturen anfällig sein.

Die Rheinische Stiftung übernimmt in ihrem Zuständigkeitsbereich als Förder- und Trägerstiftung und in ihrer Rolle als Gesellschafterin der ihr zugehörigen Beteiligungsgesellschaften Verantwortung. Es gehört zum Selbstverständnis der Organisation, den Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden bestmögliche Lern- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die Menschen, die in der Rheinischen Stiftung lernen, arbeiten, lehren und unterrichten, sollen sicher sein können, dass ihre Rechte und ihre Würde respektiert sowie ihr Wohl geschützt werden und dass alles getan wird, um Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zu verhindern. Die Rheinische Stiftung unterstützt eine Kultur des respektvollen Miteinanders auf allen Handlungsebenen. Diese steht für eine grenzachtende und authentische Haltung und einen Umgang, der von Fürsorge, Freundlichkeit und Disziplin geprägt ist.

Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit haben eine hohe Bedeutung. Individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt gehören zum Selbstverständnis und prägen die Kultur im Bildungsverbund. Es soll ein offenes und angstfreies Klima vorherrschen, in dem Machtstrukturen reflektiert und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor emotionalen oder anderen Sanktionen angesprochen und kritisiert werden können. ‚Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen.‘ ist das Leitmotiv der Präventionsarbeit im Verbund. Kernstück der Präventionsarbeit sind einrichtungsspezifische Schutzkonzepte für jede zugehörige Beteiligungsgesellschaft. Schutzkonzepte sind Teil des Qualitätsmanagements. Die Rheinische Stiftung begleitet die dazu notwendigen Prozesse konstruktiv und unterstützt, soweit erforderlich, aktiv die Entwicklung und Umsetzung.

Die ‚Rahmenordnung zur Prävention und Intervention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung‘ bildet die Grundlage des Bemühens zum Schutz von Würde und Integrität der Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden. Die beschriebenen Eckpunkte sollen Orientierung geben und ein einheitliches Vorgehen ermöglichen. Die Rahmenordnung basiert auf dem Leitbild und der Charta der Vielfalt der Rheinischen Stiftung². Sie ergänzt die Handlungsmöglichkeiten und -pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006.

¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die jeweils gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

² Die Rheinische Stiftung für Bildung ist seit Mai 2013 Mitunterzeichnende der Charta der Vielfalt.



I. BASISVERSTÄNDNIS

1. SCHUTZKONZEPTE

Schutzkonzepte sind ‚ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation‘.³

Jede Einrichtung im Verbund hat die Aufgabe, sich ihrer eigenen Haltung zu vergewissern und partizipativ ein spezifisches Schutzkonzept gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zu entwickeln und umzusetzen. Der Umgang mit den digitalen Medien und sozialen Netzwerken ist dabei zu thematisieren (insbesondere Smartphone, Internet). Das Schutzkonzept soll präventiv dazu beitragen, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt weitestgehend zu verhindern. Es soll den verantwortlichen Personen sowie den Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden die Handlungssicherheit geben, die sie brauchen, um besonderen Belastungssituationen und herausfordernden Dynamiken angemessen entgegenwirken zu können (Empowerment).

2. LEITUNG TRÄGT VERANTWORTUNG

Die Leitungen der Rheinischen Stiftung und ihrer Beteiligungsgesellschaften tragen die Verantwortung für die Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzepts in ihrer Einrichtung. Sie müssen eindeutig Vorbildfunktion einnehmen und die Kultur des respektvollen Miteinanders bestimmen. Zur Bereitschaft, sich der Verantwortung in aller Konsequenz stellen zu wollen, gehören die Entschiedenheit und das Durchhaltevermögen – unter Würdigung bestehender Widerstände –, die erarbeiteten Maßnahmen in das alltägliche Handeln zu integrieren und für die Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen Sorge zu tragen. Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden. Die Entschiedenheit der Leitung, sich auf die notwendigen Prozesse einzulassen, ist wesentlich für die Motivation der Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden, sich daran zu beteiligen und ihre spezifische Perspektive einzubringen.

3. QUALITÄTSMANAGEMENT UND EVALUATION

Zur nachhaltigen Verbesserung der Qualität des Schutzes und für die Bedeutung im Arbeitsalltag der jeweiligen Einrichtung ist das Schutzkonzept als Teil des institutionellen Qualitätsmanagements zu implementieren. Als solches wird es regelmäßig kontrolliert, evaluiert und fortgeschrieben. Soweit die Elemente des Schutzkonzepts im jeweiligen Qualitätsmanagement verankert sind, ist sichergestellt, dass die eingeleiteten Maßnahmen nachprüfbar sind. Auch im Rahmen der Auswertung eines (Verdachts-)Falls ist das Schutzkonzept – möglichst unter Beteiligung der Betroffenen – auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

³ Vgl. Unabhängige Beauftragte für Fragen sexuellen Kindesmissbrauch (UBSKM): <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte>. ‚Die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist das Amt der Bundesregierung für die Anliegen von Betroffenen und deren Angehörigen, für Expert:innen aus Praxis und Wissenschaft sowie für alle Menschen in Politik und Gesellschaft, die sich gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen engagieren.‘ <https://beauftragte-missbrauch.de/ueber-uns/das-amt-der-unabhaengigen-beauftragten>. Stand: Februar 2023.



4. PARTIZIPATION

Aus dem institutionellen Alltag heraus entwickelte Konzepte tragen wesentlich zu praxistauglichen Konzepten und der Akzeptanz der Maßnahmen bei, wenn sie genau mit denen besprochen werden, an die sie sich richten (Partizipation). Insbesondere die Erfahrungen und Einschätzungen der Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden öffnen den Blickwinkel auf einrichtungsspezifische Gefährdungsstrukturen. Ihre Beteiligung bei der Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen, Verfahren und Angeboten ermutigt, Wünsche und Beschwerden für einen grenzachtenden und respektvollen Umgang vorzubringen.

5. EXTERNE FACHBERATUNG

Bei der Erstellung von Schutzkonzepten sollte sich die jeweilige Leitung von Beginn an von externen Fachberatern begleiten lassen. Sie verfügen über die notwendige Expertise und Erfahrung, passgenaue Bausteine zu entwickeln, und geben Ideen, wie sich eine Bildungseinrichtung mit Prävention und Intervention praxisnah auseinandersetzen kann. Der Blick von außen verhindert Betriebsblindheit und die damit verbundenen Auslassungen.

6. EIN QUERSCHNITTSTHEMA

Die institutionelle Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt ist ein Querschnittsthema, das in der Regel mit anderen Maßnahmen und bereits vorhandenen Steuerungsinstrumenten verbunden werden kann. Insoweit ist zunächst eine Bestandsaufnahme vorzunehmen, ob sich eine Vernetzung mit bereits bestehenden internen Unterstützungssystemen anbietet (zum Beispiel mit trägerspezifischer Organisationsentwicklung, Sozialdienst, Schulsozialarbeit).

7. ZENTRALE KOORDINATIONSSTELLE FÜR PRÄVENTION UND INTERVENTION

Die Rheinische Stiftung für Bildung unterhält eine Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Die Koordinationsstelle berät bei der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung der einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte und steht als zentrale Ansprechstelle zum Thema zur Verfügung. Sie ist Schnittstelle für notwendige Maßnahmen der Intervention für alle Einrichtungen, fungiert als Lotsenfunktion und ist bei akuten Hinweisen innerhalb der Beteiligungsgesellschaften mit einzubinden.

Sie organisiert jährlich eine gemeinsame Qualifizierungsmaßnahme und den regelmäßigen Austausch (möglichst einmal im Quartal) zwischen den internen Ansprechpersonen Schutzkonzept (ASK) der Beteiligungsgesellschaften im Rahmen eines einrichtungsübergreifenden Präventionszirkels.



II. ECKPUNKTE EINES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTS

1. LEITBILD

Die Grundhaltung im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung zur Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt ist im Leitbild der jeweiligen Einrichtung ausdrücklich herauszustellen. Im Rahmen der sechs verbindenden gemeinsamen Leitwerte im Verbund der Rheinischen Stiftung findet der Wert „Kultur des Miteinanders“ eine Ausdifferenzierung und formulierte Zielsetzung.

2. RISIKOANALYSE

Das Schutzkonzept wird auf Basis einer Risikoanalyse erstellt. Bei der Risikoanalyse geht es darum Schwachstellen und Gefährdungsrisiken im konzeptionellen wie strukturellen Bereich zu identifizieren. Hierzu gehört auch die Betrachtung der räumlichen und technischen Bedingungen, die Gefahrensituationen und Angst im Zuständigkeitsbereich der Rheinischen Stiftung ermöglichen. Die identifizierten Sicherheitslücken zeigen, welche Veränderungen in den Fokus zu nehmen sind.

3. VERHALTENSKODEX

Ein Verhaltenskodex, der verbindliche Standards für ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang miteinander beschreibt, ist von jeder Beteiligungsgesellschaft partizipativ zu erstellen. Der jeweilige Verhaltenskodex ist zu veröffentlichen und allen Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

Es wird empfohlen, sich die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex durch Unterschrift bestätigen zu lassen. Dies gilt auch für die Beauftragung nicht angestellter Personen innerhalb des Verbunds der Rheinischen Stiftung (Dozenten, Praktikanten oder Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres u. a.).

4. PERSONALAUSWAHL/-ENTWICKLUNG

Die Personalverantwortlichen im Verbund der Rheinischen Stiftung thematisieren die Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen. Es wird empfohlen, die entsprechenden Verhaltenserwartungen der Einrichtung in Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen zu kommunizieren.

5. FORTBILDUNGEN

Die Beteiligungsgesellschaften im Verbund sorgen innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen für spezifische Information, Austausch und Wissenstransfer. Fortbildungen zum Thema Prävention und Intervention sollen insbesondere Führungskräften, Mitarbeitenden und Lehrenden Handlungssicherheit vermitteln und ermöglichen, die eigene Rolle professionell zu reflektieren. Genauso können begleitende Mentoringprogramme, Coachingangebote und Konfliktschulungen zur Qualifizierung von Leitung und Ansprechpersonen beitragen.

6. ANSPRECHPERSONEN SCHUTZKONZEPT (ASK) FÜR PRÄVENTION

Die Rheinische Stiftung für Bildung und die Beteiligungsgesellschaften beauftragen intern jeweils eine oder mehrere qualifizierte Ansprechpersonen für Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt. Die Ansprechpersonen sind themenbezogene Multiplikatoren und Schnittstelle in der Einrichtung für alle Bereiche und Handlungsebenen. Sie organisieren die einrichtungsspezifische Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung des Schutzkonzeptes in Kooperation mit der zentralen Koordinationsstelle.



Im Falle einer Vermutungssituation oder in Verdachtsfällen können sich Betroffene, deren Angehörige und andere an die Ansprechperson Schutzkonzept (ASK) wenden. Die Ansprechperson kennt die Beschwerde-, Melde- und Verfahrenswege sowie externe Beratungsstellen und kann diese den Betroffenen transparent machen. Sie kann über mögliche nächste Schritte im Sinne einer ‚Lotsenfunktion‘ informieren und beraten. Wichtig ist der Hinweis, dass die Ansprechperson Schutzkonzept nicht gleichzeitig die Funktion der Interventionsfachkraft übernehmen sollte. Die Ansprechperson für Prävention ist für die Entgegennahme von Hinweisen auf Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zuständig. Sie initiiert die weiteren Interventionsschritte entsprechend dem einrichtungsspezifischen Handlungsleitfaden (s. Pkt. 10).

In ihrer jeweiligen Rolle als Ansprechperson für Hinweise auf Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt ist sie weisungsungebunden und unterliegt der Schweigepflicht, von der sie nur durch die betroffene Person entbunden werden kann. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt vor, so hat die Ansprechperson Schutzkonzept entsprechend dem Handlungsleitfaden die zuständige Leitung darüber zu informieren. Sachverhalte, Bearbeitungsschritte und -ergebnisse sind von der Ansprechperson unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sorgfältig zu dokumentieren.

Es wird regelmäßig (mindestens 1-mal im Quartal) seitens der zentralen Koordinationsstelle ein einrichtungsübergreifender Präventionszirkel organisiert. Zielsetzung dessen ist, den Austausch zwischen den internen Ansprechpersonen Schutzkonzept zu fördern und einen systematischen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten. Im Falle von personellen Wechseln können somit auch die Stabilität der ASK-Funktion und der Erhalt des Erfahrungswissens gesichert werden. Die Präventionsarbeit im Verbund wird über den Präventionszirkel gemeinsam beworben. Grundsätzlich können im Bedarfsfall alle internen Ansprechpersonen Schutzkonzept sowie die zentrale Koordinationsstelle einrichtungsübergreifend in Einzelsprache oder auch gemeinschaftlich kontaktiert werden.

Zur Qualitätssicherung informiert die Ansprechperson Schutzkonzept die zentrale Koordinationsstelle in regelmäßigen Abständen über die erfolgte Präventions- und Interventionsarbeit. Die Ansprechpersonen können darüber hinaus in Zweifelsfällen und bei Unsicherheit sowie bei Störungen und Konflikten in konkreten Interventionsverfahren die Koordinationsstelle als beratende und ggf. einwirkende Stelle einbinden. Meldungen, denen tatsächliche Belege einer Straftat zugrunde liegen, sind der Koordinationsstelle in jedem Falle zu melden.

Kontaktdaten der internen Ansprechpersonen Schutzkonzept (ASK) sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Ein gemeinsamer Außenauftritt aller internen Ansprechpersonen des einrichtungsübergreifenden Präventionszirkels ist wünschenswert. Honorarkräfte können nicht als Ansprechpersonen beauftragt werden.

7. EXTERNE ANLAUFSTELLE

Neben den internen Ansprechpersonen werden unabhängige Fachberatungsstellen als externe Anlaufstellen für die Entgegennahme von Hinweisen und für Beratungsgespräche benannt und in geeigneter Weise bekannt gemacht.

8. STEUERUNGSGRUPPE FÜR PRÄVENTION

Die Leitung der Beteiligungsgesellschaft setzt eine Steuerungsgruppe ein, die sie und die internen Ansprechpersonen bei der Erstellung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten berät sowie auch im Verdachtsfall unterstützen kann. Honorarkräfte können als Mitglied der Steuerungsgruppe benannt werden.



9. INTERNE STRUKTUREN DER PRÄVENTIONSARBEIT

INTERNE STRUKTUREN DER PRÄVENTIONSARBEIT IM VERBUND DER RHEINISCHEN STIFTUNG FÜR BILDUNG			
ZENTRALE KOORDINATIONSSTELLE für Prävention			
Frau Susanne Ohmsen ohmsen@rheinische-stiftung.de 0221-355045-1144			
Interne Ansprechpersonen Schutzkonzept (Ask) für Prävention/Präventionszirkel (jeweilige Kontaktdaten sind in den Einrichtungen und dem gesamten Verbund zu veröffentlichen)			
BTZ Berufliche Bildung Köln GmbH	RAK Rheinische Akademie Köln gGmbH RBZ Rheinisches Bildungszentrum Köln gGmbH	RHS Rheinische Stiftung für Bildung	RFH Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
Herr Benedikt Ehrstein ehrstein@btz-koeln.de 0221-954400-21	Frau Sabine Jänichen jaenichen@rbz-koeln.de 0221-54687-15	Frau Susanne Ohmsen ohmsen@rheinische-stiftung.de 0221-355045-1144	Frau Riem Abbassi sozialerdienst@rfh-koeln.de 0221-20302-6040
Frau Daniela Kinner kinner@btz-koeln.de 0221-954400-919			
Frau Karin Mävers maevers@jobprofil-koeln.de 0157-83031880			
WEITERE INTERNE MELDE- UND BERATUNGSSTELLEN FÜR LERNENDE, MITARBEITENDE UND LEHERENDE (jeweilige Kontaktdaten sind in den Einrichtungen zu veröffentlichen)			
Psychosoziale Mitarbeitenden	Verwaltungen	Verwaltung	Studiengangsleitungen
Teilnehmervertretung	Vertrauenslehrer/Verbindungslehrer	Geschäftsleitung	Fachbereichsleitungen
Betriebsrat	Schulsozialarbeit	Vorstand	Sozialer Dienst
Geschäftsleitung	Betriebsrat		Studierendenvertretung
	Schulleitung		Betriebsrat
	Geschäftsleitung		Hochschulleitung
REGIONALE EXTERNE ANLAUFSTELLEN/FACHBERATUNGSSTELLEN (jeweilige Kontaktdaten sind in den Einrichtungen zu veröffentlichen)			
z.B. Gewaltschutzzentrum: Der Wendepunkt, Zartbitter e.V., Sozialdienst katholischer Frauen und Männer etc. (weitere Hilfsangebote in Köln unter Anderem unter www.stadt-koeln.de)			

10. HANDLUNGSLEITFADEN IM VERDACHTS- ODER BESCHWERDEFALL

Die Beteiligungsgesellschaften im Verbund der Rheinischen Stiftung erstellen einen einrichtungsspezifischen Handlungsleitfaden, der die internen und externen Beratungsmöglichkeiten sowie Melde- und Beschwerdewege im Verdachts- oder Beschwerdefall benennt. In diesem Leitfaden sind auch begleitende Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Nachsorge bei (Verdachts-)Fällen aufgeführt.

Dieser Handlungsleitfaden wird in geeigneter Weise bekannt gemacht.

Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte übernehmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung für die Sanktionierung von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt. Sanktionen werden im zuständigen Leitungsteam und/oder mit der obersten Geschäftsleitung abgesprochen. Im Bedarfsfall können Vertreter der zuständigen Steuerungsgruppe hinzugezogen werden. Alle Schritte zur Verfolgung eines angezeigten Vorwurfs von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt erfolgen im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

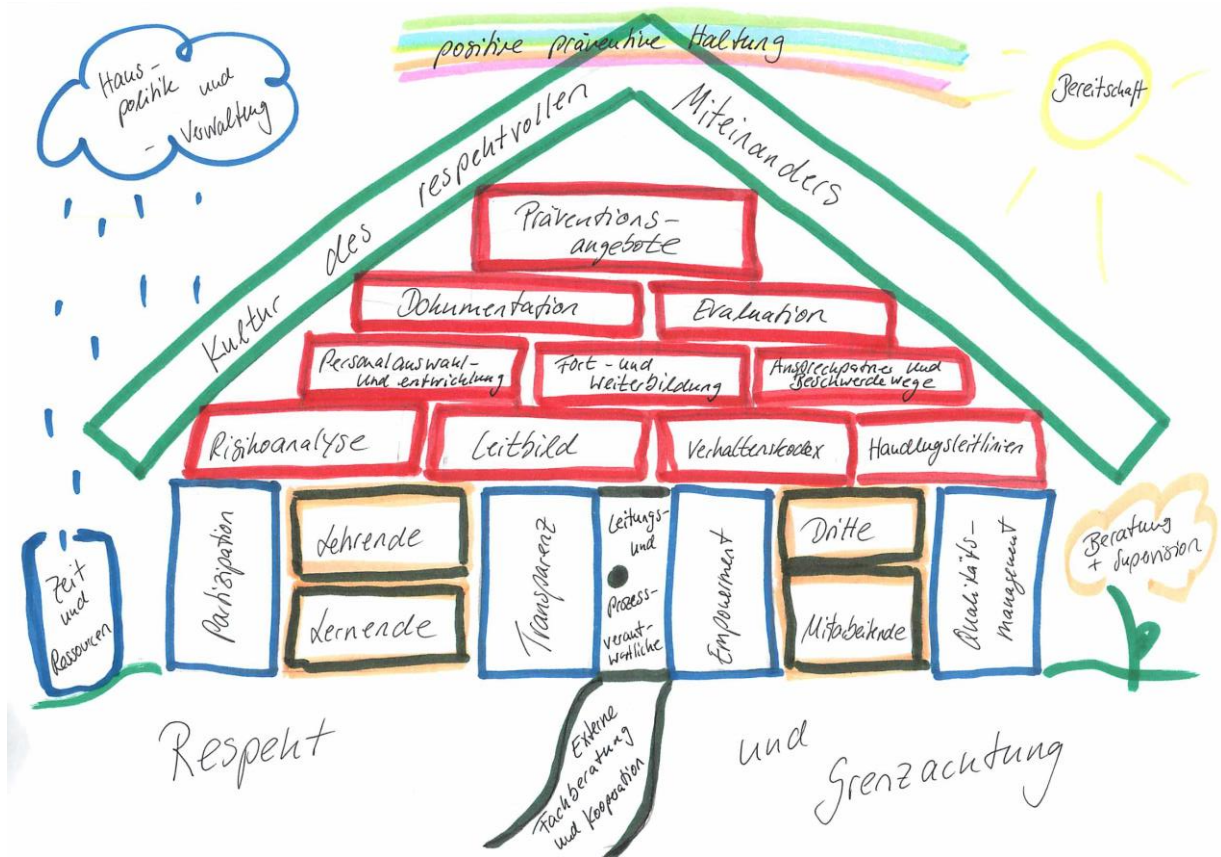
11. ERWEITERTER ANWENDUNGSBEREICH

Das Schutzkonzept erstreckt sich auf Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene. Beschäftigte im Bereich der Rheinischen Stiftung haben ihnen gegenüber eine besondere Verantwortung, weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind.

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen Räume überlassen werden, sind diese Regelungen entsprechend anzuwenden.



12. RHS – HAUS DER PRÄVENTION (Schaubild)





Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen

Die Rheinische Stiftung für Bildung fördert eine offen kommunizierte Kultur des respektvollen Miteinanders. Diese steht für eine grenzachtende und authentische Haltung und einen Umgang, der von Fürsorge, Freundlichkeit und Disziplin geprägt ist.

Anlage 1: BEGRIFFSBESTIMMUNG UND DEFINITION

Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt

Im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung arbeiten Menschen, die in ihrer beratenden, bildenden und sozialen Funktion eine besonders machtvolle Position haben. Sie verfügen mit der Möglichkeit der Handlungssteuerung, der Be- und Abwertung sowie der Sanktion über strukturelle wie auch über emotionale Macht. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion werden von ihnen in besonderer Weise eine grundsätzliche Selbstkontrolle und Reflexion gefordert, um einen Missbrauch, der Machtbeziehungen grundsätzlich zu eigen ist, zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Das Thema Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im institutionellen Kontext löst immer wieder große Verunsicherungen aus. Daraus ergeben sich einseitige und überzogene Reaktionsmuster, die mitunter angemessene Strategien und Maßnahmen verhindern. Um über die Problematik gemeinsam sprechen zu können und Handlungssicherheit zu entwickeln, ist ein einheitliches Verständnis von der Begrifflichkeit wichtig.

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch liegt vor, wenn ein unerwünschtes bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. In der Regel handelt es sich um Machtmissbrauch, das heißt die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status. Die überlegene Person verfügt über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten.

Besonders schwerwiegend ist Machtmissbrauch, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche, studien- oder ausbildungsrelevante Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Die Beurteilung des Verhaltens ist nach objektiven Kriterien, aber auch nach dem subjektiven Erleben des betroffenen Menschen zu beurteilen.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist eine besondere Form des Machtmissbrauchs; sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Die Fachpraxis und Wissenschaft unterscheiden dabei regelmäßig in Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafbare relevante Formen⁴:

- **Grenzverletzungen:** Grenzverletzungen sind einmalige, seltene oder gelegentliche Grenzüberschreitungen, die in der Regel unbeabsichtigt erfolgen:

⁴ Die folgende Differenzierung geht zurück auf: Enders, Ursula; Kossatz, Yücel; Kelkel, Martin; Eberhardt, Bernd (2010): *Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag*. Köln: Zartbitter e. V.



- Missachtung einer fachlich adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Missachtung eines respektvollen Umgangsstils, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch (öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende, sexistische oder rassistische Bemerkungen)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- Ansprechen mit Kosenamen („Süße“, „Schätzchen“, „Kleines“)
- Eigene Verantwortung für den Schutz von Personen bei Grenzverletzungen durch andere abgeben („Regeln Sie das untereinander“)
- Sexualisierte Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben

- **Sexuelle Übergriffe:** Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind wiederholte, häufige sexuelle Übergriffe niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl durch Körperkontakt wie auch in verbaler Form erfolgen – hierzu zählen sexuelle Belästigungen wie:

- Sexualisierung der Unterrichts-/Kurs-/Arbeitsatmosphäre durch anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten oder Mimik, voyeuristische Blicke
- Missachtung einer fachlich adäquaten körperlichen Distanz und gezielte/wiederholte Berührungen (ein Dozent beugt sich in Ruhearbeitsphasen immer wieder über eine Studentin und berührt sie wie zufällig an der Brust)
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentationen pornografischer oder sexistischer Darstellungen
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in der Bildungseinrichtung
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderungen zu Zärtlichkeiten)
- vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien
- abwertende sexistische Bemerkungen
- Flirten gegen deren Willen (vermeintlich scherzhafte Aufforderung zum Kuss, Anreden mit Kosenamen)

- **Strafrechtlich relevante Formen:** Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt. Ob ein sexueller Übergriff strafrechtlich relevant ist, hängt von der Art und Schwere des Übergriffs ab. Darunter können fallen:

- unerwünschte, sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- körperliche Übergriffe
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten und Handlungen
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund



MEDIEN UND SOZIALE NETZWERKE

Sexualisierte Gewalt in den digitalen Medien hat stark zugenommen und ergibt sich heute in immer neuen Variationen. Im Folgenden einige Beispiele und neue Wordings:

Sexting – das digitale Versenden intimer bzw. sexueller Inhalte in Wort, Bild oder Film. Berichte über missbräuchliches Sexting mit anschließendem Cybermobbing nehmen zu.

Cybergrooming: Manipulation einer Person mittels digitaler Medien hin zu sexuellen Handlungen, entweder vor einer Webcam oder bei einem Treffen offline.

Sextortion (Sex + Extortion = Erpressung): Digital versendete intime Bilder werden zum perfekten Mittel der Erpressung. Entweder um Geld zu fordern oder um weitere sexuelle Handlungen zu erpressen.

Sharegewaltigung (engl. „share“ = Teilen + Vergewaltigung):

wenn z. B. ein selbstgeneriertes, intimes Bild bereits unter Druck entsteht und/oder ohne Wissen beziehungsweise Einverständnis an Dritte weitergeleitet wird. Der Begriff stellt den sexuellen Gewaltaspekt einer solchen Handlung in den Vordergrund. Verantwortlich für die Tat ist der Täter oder die Täterin, nicht das Opfer.

Livestream-Missbrauch: Täter und Täterinnen loggen sich in spezielle Foren ein, geben Regieanweisungen, nach denen die Person vor der Webcam irgendwo auf der Welt missbraucht wird.

Weitere Inhalte zu dem Thema unter www.innocenceindanger.de

Vgl. *Innocence in Danger e. V. (2020): „Was Sie heute über Kinderschutz im Internet wissen sollten“*. S. 7. 6. Aufl. Berlin.

Weitere Formen von Machtmissbrauch und Gewalt

- **Diskriminierung**

Diskriminierendes Verhalten gegenüber Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden im Verbund der Rheinischen Stiftung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen und von Personengruppen, die dem Ansehen und dem Ruf derselben schaden können. Diskriminierendes Verhalten reicht von Beschimpfungen, Beleidigungen und abwertenden Kommentaren bis hin zu herabsetzenden Handlungen und der Anwendung von körperlicher Gewalt.

Anlass für ein diskriminierendes Verhalten können folgende Merkmale sein: eine Behinderung, das Geschlecht, die Hautfarbe, die nationale und/oder soziale Herkunft, die gegenwärtig ausgeübten Funktion, die politische Gesinnung, die sexuelle Identität, die religiöse und/oder weltanschauliche Orientierung, das Alter.

- **Mobbing**

Mobbing beschreibt ein konfliktbelastetes Verhalten, das durch fortgesetzte destruktive Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen über einen längeren Zeitraum gegenüber einer bestimmten Person erfolgt, auch in sozialen Netzwerken und anderen Plattformen im Internet. Diese können sein:



- Beleidigung, Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- üble Nachrede oder Verleumden über Lernende, Mitarbeitende, Lehrende und deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über eine Person und deren Familien
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben



Respektvoll miteinander! Grenzen achten – Sichere Orte schaffen

Die Rheinische Stiftung für Bildung fördert eine offen kommunizierte Kultur des respektvollen Miteinanders. Diese steht für eine grenzachtende und authentische Haltung und einen Umgang, der von Fürsorge, Freundlichkeit und Disziplin geprägt ist.

Anlage 2: VERHALTENSKODEX – Die 11 Leitsätze unserer Kultur des Miteinanders im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung

Klare Verhaltensregeln können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt beitragen. Sie erleichtern Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen und Hilfe zu holen.

Der Verhaltenskodex im Verbund der Rheinischen Stiftung für Bildung gibt einen verbindlichen Orientierungsrahmen für ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen und grenzachtenden Umgang. Gleichzeitig kann der Verhaltenskodex Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Lehrenden und Lernenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen geben und sie so auch vor falschem Verdacht schützen.

Die Rheinische Stiftung erwartet von allen Akteuren im Verbund gleichermaßen – entsprechend den vorgegebenen Standards – ein vorbildliches Verhalten, das Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt nicht duldet und zur Schaffung eines Klimas des Vertrauens und der Sicherheit beiträgt.

Der Verhaltenskodex versteht sich als Beitrag zu einer Kultur des respektvollen Miteinanders, wie sie im Leitbild der Rheinischen Stiftung und in der Charta der Vielfalt⁵ verankert ist. Er leitet sich ab aus der ‚Rahmenordnung zur Prävention gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im Verbund der Rheinischen Stiftung‘.

Der Verhaltenskodex ist in den jeweiligen Beteiligungsgesellschaften und Arbeitsbereichen partizipativ zu diskutieren und einrichtungsspezifisch weiterzuentwickeln. Der einrichtungsspezifisch modifizierte Verhaltenskodex ist allen Personen der Einrichtung auszuhändigen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Er soll in allen Bildungseinrichtungen im Verbund der Rheinischen Stiftung als Grundlage für die gemeinsamen Verhaltensleitlinien und Erwartungen an die gemeinsame Kultur des Miteinanders gelten.

Dieser Verhaltenskodex betrifft alle im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung von Mitarbeitenden erwarteten Aktivitäten und damit nicht nur Verhaltensweisen am unmittelbaren Arbeitsplatz, sondern auch bei arbeitsbedingten Treffen an sonstigen Orten.

In allen Beteiligungsgesellschaften im Verbund der Rheinischen Stiftung sind Erwartungen zu den folgenden 11 Leitsätzen unserer Kultur des Miteinanders einrichtungsspezifisch formuliert und im partizipativen Prozess im Verhaltenskodex miteinander vereinbart worden.

⁵ Die Rheinische Stiftung für Bildung ist seit Mai 2013 Mitunterzeichnende der Charta der Vielfalt.



Die 11 Leitsätze unserer Kultur des Miteinanders:

1. Wir tragen Verantwortung für ein respektvolles Miteinander.
2. Wir wahren und achten gegenseitig unsere persönlichen Grenzen.
3. Wir gestalten Nähe und Distanz professionell.
4. Wir achten auf eine wertschätzende, sachbezogene und konstruktive Kommunikation.
5. Wir achten auf ein angemessenes Erscheinungsbild.
6. Wir beschenken uns in einem angemessenen Rahmen.
7. Wir sehen Lehre als gemeinsamen Dialog und Austausch.
8. Wir gestalten den Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken professionell und verantwortungsvoll.
9. Unsere Zusammenarbeit gestalten wir partizipativ und transparent.
10. Wir bringen uns aktiv gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt ein.
11. Vielfalt gehört zu uns.

Die Regelungen sind allen Lernenden, Mitarbeitenden und Lehrenden sowie auch gegenüber externen Dritten angemessen zu kommunizieren.