

Institutionelles Schutzkonzept

LWL BERUFSKOLLEG - FACHSCHULEN HAMM

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 2 |
| 1 Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes | 3 |
| 2 Potenzial- und Risikoanalyse | 4 |
| 3 Umgang mit Begrifflichkeiten | 5 |
| 3.1 Machtmissbrauch | 5 |
| 3.2 Verschiedene Formen von Gewalt | 5 |
| 3.3 Grenzverletzungen | 7 |
| 3.4 Übergriffe | 7 |
| 4 Verhaltenskodex | 8 |
| 5 Präventionsmaßnahmen | 12 |
| 5.1 Transparenz und Informationswege | 12 |
| 5.2 Mitwirkungsgruppen | 12 |
| 5.3 Leistungsbewertung | 12 |
| 5.4 Einflussnahme durch Feedback und Evaluationsverfahren | 12 |
| 5.5 Klassengemeinschaft | 12 |
| 5.6 Sensibilisierung und Wissensvermittlung | 12 |
| 5.7 Unterrichtsinhalte | 12 |
| 5.8 Strukturelle und räumlich-organisatorische Gegebenheiten | 13 |
| 6 Personalmanagement | 14 |
| 7 Beschwerdemanagement | 15 |
| 8 Intervention | 16 |
| 8.1 Interventionsplan zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt | 16 |
| 8.2 Bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt | 17 |
| 8.3 Dokumentation | 17 |
| 8.4 Aufarbeitung und Rehabilitation | 18 |
| 9 Ansprechpersonen und Netzwerke | 19 |
| 9.1 Schulische Ansprechpersonen | 19 |
| 9.2 Netzwerkpartner:innen | 19 |
| 10 Qualitätsmanagement | 20 |
| Schlusswort | 21 |
| Literaturverzeichnis | 22 |

Vorwort

Das LWL Berufskolleg – Fachschulen Hamm hat ein Schutzkonzept gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt entwickelt, welches für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft, konkret das Schulpersonal sowie die Studierenden, im Alltag eine verbindliche Orientierung darstellt. Das Schutzkonzept formuliert auf der Grundlage einer entsprechenden Haltung Verhaltensrichtlinien für einen grenzachtenden Umgang aller bezogen auf ein angemessenes Verhalten von Nähe und Distanz und ein gewaltfreies Miteinander.

Handlungsgrundlage der Schule ist ihr Bildungs- und Erziehungsauftrag, der sich allein durch die Studierenden legitimiert. Ihnen einen gewaltfreien und geschützten Lern-, Lebens- und Arbeitsraum zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit, ihrer beruflichen Handlungskompetenz und einer professionellen Haltung zu eröffnen, ist Anliegen, Auftrag und Ziel der Schule und des Schulpersonals.

Der diesem Schutzkonzept immanente, umfassende und im Selbstverständnis systemische Ansatz konkretisiert sich durch unterschiedliche, notwendige und zusammenhängende Bestandteile der Prävention sowie Intervention zum Schutz von Studierenden vor sexualisierter und vor anderen Formen von Gewalt. Ebenso erfahren darüber alle Lehrkräfte und Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung für ihr Handeln und selbst Schutz als Person. Das vorliegende Schutzkonzept ist für das LWL Berufskolleg ein Qualitätsmerkmal und zentraler Bestandteil einer inklusiven Schulkultur.

Als Ergebnis eines partizipativen Erarbeitungsprozesses, in den Mitarbeitende und Studierende sowie die Schulkonferenz kontinuierlich involviert waren, wurde das institutionelle Schutzkonzept am 07.09.2023 von der Schulkonferenz als für das LWL Berufskolleg – Fachschulen Hamm als verbindlich verabschiedet. (vgl. SchulG § 65, Abs. 2, Nr. 14)

1 Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes

Das LWL Berufskolleg – Fachschulen Hamm verpflichtet sich, seine Studierenden sowie alle in Schule tätigen Menschen vor sexualisierter und vor anderen Formen von Gewalt zu schützen sowie die Prävention von Gewalt als durchgängiges Prinzip und als Querschnittsaufgabe zur alltagsintegrierten Aufgabe aller Lehrkräfte und Mitarbeitenden zu machen.

Diese Selbstverpflichtung gründet auf dem Bildungs- und Erziehungsauftrag als öffentliche Schule. Er impliziert eine im Grund- und Schulgesetz hinterlegte humanistische Haltung der Wertschätzung und des Respektes allen Menschen gegenüber.

Im Weiteren wird diese Selbstverpflichtung schulrechtlich durch das 16. Schulrechtsänderungsgesetz getragen, durch das seit März 2022 alle Schulen in NRW zur Erarbeitung eines Schutzkonzeptes gegen Gewalt und „sexuellen Missbrauch“ verpflichtet sind.

„Die Sorge für das Wohl der Schülerinnen und Schüler erfordert es, jedem Anschein von Vernachlässigung oder Misshandlung nachzugehen. Die Schule entscheidet rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamtes oder anderer Stellen. Jede Schule erstellt ein Schutzkonzept gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch. Es bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz.“
(§ 42, Abs. 6 SchulG NRW)

Damit ergibt sich neben der Selbstverpflichtung eine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung eines solchen Konzeptes und zur konsequenten Berücksichtigung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen im schulischen Alltag.

Als Schule in Trägerschaft des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, dem in der Wahrnehmung all seiner Aufgaben und in seinem Selbstverständnis der Inklusionsgedanke zugrunde liegt, ergibt sich für das LWL Berufskolleg die Verpflichtung zur Orientierung an inklusiven Werten und der Arbeit an einer an Inklusion orientierten Haltung, Schulkultur und Schulentwicklung im Sinne des Index für Inklusion (Both/Ainscow 2019). Einem solchen Inklusionsgedanken immanent ist die Orientierung an einer Schulentwicklung, die sich kennzeichnet durch Wertschätzung, Gewaltfreiheit und Achtung der Menschenrechte.

Die Orientierung von Schulentwicklungsprozessen am Referenzrahmen Schulqualität NRW (vgl. <https://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/>, 2020) und damit im Selbstverständnis „guter Schulqualität“ verweist auf ein evidenzbasiertes Qualitätsmanagement und im Weiteren auf die Professionalisierung von Lehrkräften im Hinblick auf berufliche Anforderungen. Dementsprechend ist es eine Entwicklungsaufgabe für Lehrkräfte am LWL Berufskolleg und ein Qualitätsmerkmal ihres beruflichen Handelns, dass sie belastende Anforderungen professionell bewältigen und dementsprechende Konzepte kennen und anwenden können, so auch Konzepte zum Schutz und zur Prävention von sexualisierter und anderer Formen von Gewalt.

2 Potenzial- und Risikoanalyse

Die Durchführung einer Potenzial- und Risikoanalyse stellt, als wesentliches Instrument, den Ausgangspunkt in der Erarbeitung des vorliegenden Schutzkonzeptes am LWL Berufskolleg dar. Damit verbundene Ziele sind Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen für Machtmissbrauch und verschiedene Formen von Gewalt einerseits sowie (bereits etablierte) Schutzstrukturen und vorhandene Kompetenzen unserer Schule andererseits zu erkennen. Ebenso dient die Analyse der Aufdeckung von grenzverletzendem Verhalten und Situationen, in denen (sexualisierte) Gewalt oder Machtmissbrauch stattgefunden haben oder stattfinden.

Im Rahmen einer Befragung von Mitarbeitenden und Studierenden des LWL Berufskollegs mittels eines digitalen Fragebogens wurden im Winter 2021 folgende Themenbereiche in den Blick genommen:

- Schul- und Klassenklima, allgemeines soziales Miteinander
- Kommunikation und Interaktion zwischen verschiedenen Akteur:innen der Schulgemeinschaft
- Sensibilisierung und Aufklärung
- Organisation und Struktur (Partizipationsmöglichkeiten, Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpersonen)
- Spezifische Situationen und Strukturen des Schulalltags
- Räumliche und örtliche Risikofaktoren
- Thematisierung von Grenzen und der Überschreitung von Grenzen
- Kompetenzen der Institution und der Mitarbeitenden

Die im Rahmen der Potenzial- und Risikoanalyse gewonnenen und gemeinsam ausgewerteten Erkenntnisse lieferten wichtige Ansatzpunkte für den Erarbeitungsprozess des vorliegenden institutionellen Schutzkonzeptes.

Der durch die Potenzial- und Risikoanalyse angestoßene und weiterzuführende Selbstevaluationsprozess der Institution und der sich anschließende partizipative Reflexionsprozess sind bedeutsame Schritte in diesem Entwicklungs- und Veränderungsprozess eines Schutzkonzeptes, das in Form alltäglicher Schutzprozesse am LWL Berufskolleg gelebt wird.

3 Umgang mit Begrifflichkeiten

Im Alltag von Institutionen kommt es immer wieder zu Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen von anderen überschreiten. Im Ausbildungskontext des LWL Berufskolleg spielen solche grenzüberschreitenden Verhaltensweisen eine Rolle, die von hauptamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden, Studierenden oder auch im Rahmen der Praxistätigkeit (von Klient:innen, Kolleg:innen, etc.) verübt werden. Auf und zwischen diesen drei Ebenen (Mitarbeitende, Studierende, Praxis) können persönliche Grenzen verletzt werden.

Viele grenzüberschreitende Verhaltensweisen sind unbeabsichtigt und können durch einen achtsamen und reflektierten Umgang verhindert bzw. korrigiert werden (s. Punkt 4 „Verhaltenskodex“), andere Verhaltensweisen wiederum sind inakzeptabel und verlangen ein intervenierendes Vorgehen. (s. Punkt 8 „Intervention“)

Im Sinne eines fachlich angemessenen Umgangs orientiert sich das vorliegende Schutzkonzept an der Differenzierung zwischen folgenden Begrifflichkeiten.

3.1 Machtmissbrauch

Das LWL Berufskolleg ist als öffentliche Schulen hierarchisch organisiert. Alle Mitglieder der Schulgemeinschaft sind eingebunden in ein komplexes Gefüge institutioneller Machtstrukturen als Schule und als Einrichtung in Trägerschaft des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe.

Innerhalb dieser Strukturen existieren Machtasymmetrien und Abhängigkeitsverhältnisse, u. a. zwischen Mitarbeitenden und Studierenden, zwischen Studierenden sowie Mitarbeitenden untereinander, zwischen Mitarbeitenden und den Leitungsebenen des Dezernates. Auch in den Praxiseinrichtungen der Studierenden gibt es eine hierarchische Ordnung sowie Machtasymmetrien und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den unterschiedlichen Akteur:innen.

Macht kann in diesen Zusammenhängen verstanden werden als Verantwortung und als das Potenzial beabsichtigte Wirkungen zu erzielen. Zudem gewährleisten Machtstrukturen in Organisationen deren Funktionalität.

Bestehende Machtasymmetrien sind nicht per se ein Problem, jedoch kann Macht von denjenigen, die über diese verfügen, missbraucht werden. Die geschieht dann, wenn gegen den Willen oder trotz des Widerstandes anderer die eigenen Ziele durchgesetzt und verwirklicht werden. Wird das Mehr an Macht zum eigenen Nutzen missbraucht, kann es zu grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten kommen. Um bestehende Machtverhältnisse zu bestärken oder zu verändern, können zudem verschiedene Formen von Gewalt angewendet werden.

Auch ohne die Absicht, den eigenen Nutzen zu vergrößern, kann es zu grenzverletzendem Verhalten kommen, das durch die bestehenden Machtasymmetrien ermöglicht bzw. bedingt wird.

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Definitionsmacht über grenzverletzendes Verhalten nicht allein auf Seiten der Institution liegen darf. Die Wahrnehmung von Grenzverletzungen ist immer auch subjektiv. Dies nicht zu berücksichtigen, würde eine Form von Machtmissbrauch darstellen.

3.2 Verschiedene Formen von Gewalt

Gewalt bezeichnet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen Schaden zuzufügen, sie dem eigenen Willen zu unterwerfen und/oder ausgeübter Gewalt durch Gegengewalt zu begegnen. (vgl. Schubert & Klein, 2021)

Eine Typologie von Gewalt bietet einen Bezugsrahmen für die Situationsanalyse und identifiziert konkrete Ansatzpunkte für Prävention.

Unterschieden wird dabei grundsätzlich zwischen personaler Gewalt, die von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von z. B. institutionellen Bedingungen ausgeht, unter denen Menschen lernen und arbeiten. Äußern kann sich strukturelle Gewalt in unreflektierten Machtasymmetrien, die ungleiche Chancen für verschiedene Personengruppen zur Folge haben.

Personale Gewalt äußert sich in verschiedenen Formen. Es wird unterschieden zwischen physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Beispiele für Erscheinungsformen physischer Gewalt sind:

- Absichtliche Verletzungen anderer Menschen
- Festhalten gegen den Willen
- an den Ohren/Haaren ziehen
- Beschädigung von persönlichen Gegenständen
- Vandalismus

Psychische Gewalt ist schwerer zu identifizieren als physische Gewalt und deckt ein breites Spektrum ab. Beispiele für Erscheinungsformen psychischer Gewalt sind:

- Drohungen und Einschüchterungen
- Anschreien
- Erpressung
- Beschimpfungen und persönliche Abwertung
- Öffentliches Bloßstellen und Beschämen
- Gezieltes Ignorieren bestimmter Personen
- Einschränkung von Kontakten zu anderen
- Ausgrenzung und Diskriminierung
- Wiederkehrende, ungefragte und vehemente Kontaktaufnahme

Dem hier verwendeten Begriff „sexualisierte Gewalt“ liegt ein weites Begriffsverständnis zugrunde. Dementsprechend geht es nicht nur um den körperlichen sexuellen Kontakt bzw. die Ausübung sexueller Handlungen an anderen Menschen gegen ihren Willen, sondern ausdrücklich auch um verbale, nonverbale und alle Nicht-Kontakthandlungen.

Beispiele für Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt sind:

- Sexistische Witze
- sexistische Bemerkungen
- Anmachende Gebärden
- Unerwünschte Berührungen intimer Körperbereiche
- Alle Formen des Exhibitionismus und Voyeurismus
- Missachtung von Schamgrenzen
- Zeigen pornografischen Materials
- Sexueller Missbrauch und Vergewaltigung

Zentral ist, dass Gewalt im Vordergrund der Übergriffe steht und diese mit sexuellen Mitteln ausgeübt wird (die Gewalt wird „sexualisiert“).

3.3 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen bezeichnen die Verletzung persönlicher Grenzen anderer, die unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichem bzw. persönlichem Unwissen und/oder Unvermögen entstehen.

Maßstäbe der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern immer auch das jeweils subjektive Erleben der betroffenen Person(en).

Beispiele für verschiedene Formen von Grenzverletzungen sind:

- persönlich abwertende, sexistische oder rassistische Bemerkungen
- Missachtung einer subjektiv als adäquat empfundenen körperlichen Distanz (z. B. Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Grenzverletzende Kleidung (z. B. Kleidung mit rassistischen oder gewaltverherrlichenden Aufdrucken)
- Missachtung eines respektvollen Umgangs (z. B. öffentliches Bloßstellen und Beschämen)
- Missachtung der Grenze der professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen)
- Ausnutzung der eigenen Machtposition, um die Wahrnehmung anderer in Frage zu stellen

Im alltäglichen Miteinander können unbeabsichtigte Grenzverletzungen entstehen, denen es anders zu begegnen gilt als absichtlichen Übergriffen (s. u.). Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind im alltäglichen Umgang korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. So ist es Ausdruck eines achtsamen Umgangs, wenn eine sich grenzverletzend verhaltende Person sich aufgrund der Reaktion der betroffenen Person oder durch Hinweise von Dritten der verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und sich darum bemüht, unbeabsichtigte Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden (vgl. Enders, 2017).

3.4 Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch ihre Massivität und Häufigkeit. Sie geschehen nicht zufällig, sondern werden bewusst bzw. wissentlich verübt und sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts sowie grundlegender fachlicher und/oder persönlicher Inkompetenzen.

Übergriffige Verhaltensmuster entwickeln sich dann, wenn die übergriffigen Personen sich über allgemeingültige Normen, institutionelle Verhaltensnormen, die Kritik von Dritten und den Widerstand der Betroffenen hinwegsetzen. Übergriffe stellen demnach immer einen Machtmissbrauch und eine Form von Gewalt dar.

4 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex formuliert für das LWL Berufskolleg klare, konkrete und transparente Regeln, die im Umgang mit allen der Schulgemeinschaft zugehörigen Personen bezogen auf sensible Bereiche bzw. auf Nah- und Abhängigkeitsbereiche verbindlich gelten. Er versteht sich als die Konkretisierung einer Haltung und Ausdruck des Selbstverständnisses in der Zusammenarbeit und Beziehungsgestaltung mit Studierenden und allen an Schule Beschäftigten.

Der Verhaltenskodex ist ein wichtiges Instrument im Rahmen der Prävention bzw. des Schutzes vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch. Er sensibilisiert und gibt Impulse zur Wahrnehmung und Beurteilung von grenzüberschreitendem Verhalten, macht Unterschiede deutlich und kommunizierbar, ist Ausgangspunkt für Interventionen und fungiert als Grundlage zur Einschätzung von sowie als Orientierungsrahmen in sensiblen Situationen.

Das LWL Berufskolleg versteht sich als lernende Organisation und als eine Schule, die für Inklusion steht; dementsprechend sind Gelingensbedingungen für einen Verhaltenskodex eine eben solche Haltung und Kultur. Für das Gelingen von Prävention von und Intervention bei allen Formen von Gewalt ist eine inklusive Schulkultur mit ihrer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und Achtsamkeit, des Umgangs miteinander und einer entsprechenden Haltung der Menschen am LWL Berufskolleg unabdingbar.

Diese impliziert als Konsequenzen, dass diese Verhaltensregeln partizipativ erarbeitet wurden und stetig weiterentwickelt werden sowie dem Willen und der Fähigkeit zur Kooperation aller direkt oder indirekt am Schulgeschehen Beteiligter. Nur so sind eine angemessene Kritik- und Fehlerkultur sowie ein reflexiv-konstruktiver und dennoch klarer und entschiedener Umgang mit Übertretungen und Fehlern möglich.

Die aufgestellten Maxime und Verhaltensregeln gelten sowohl im schulischen Kontext von Unterricht und Beratung, in digitalen Konferenzen und Meetings, auf Studien- und Projektfahrten sowie bei Exkursionen und Aktivitäten als auch im Rahmen der Praxisbegleitung bei Besuchen und praxisbezogenen Kontakten.

Damit ist dieser Verhaltenskodex ein Baustein zur Sicherung und stetigen Weiterentwicklung der Qualität der pädagogischen Arbeit bezogen auf einen professionellen Umgang in der Beziehungsgestaltung zwischen allen Beteiligten am Schulleben und damit ein Aspekt von Schulentwicklung.

Handlungsmaxime

- Wir pflegen eine wertschätzende und dialogische Kontakt- und Beziehungsgestaltung.
 - Wir respektieren die Intimsphäre und die Privatsphäre anderer.
 - Wir achten im Umgang mit sozialen Netzwerken, Medien und unserer Lernplattform *itslearning* auf die Wahrung des Persönlichkeitsrechtes und des Datenschutzes.
 - Wir agieren in der verbalen Kommunikation und nonverbalen Interaktion reflektiert, sensibel, grenzwahrend und antidiskriminierend.
 - Wir stellen uns bewusst und couragiert gegen jede Form von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt und gegen Machtmissbrauch.
-

Wir pflegen eine achtsame, wertschätzende und dialogische Kontakt- und Beziehungsgestaltung.

- Alle Studierenden erfahren die gleiche Wertschätzung. Die Lehrkräfte achten auf eine angstfreie und transparente Lern- und Arbeitsatmosphäre und ein dem beruflichen Kontext angemessenes authentisches Verhalten.
- Lehrkräfte nehmen ihren Beratungsauftrag verantwortlich wahr und beraten Studierende in dem Anlass des Gespräches entsprechend geeigneten Räumlichkeiten, die jederzeit wieder verlassen werden können.
- Lehrkräfte achten in allen Situationen in ihrem Verhalten sowie in ihrer Gestik und Mimik auf einen angemessenen Nähe-Distanz-Raum zu den Studierenden.
- Lehrkräfte und Studierende gehen respektvoll und höflich miteinander um; sie klopfen an, wenn sie einen Raum betreten.
- Die Schulgemeinschaft pflegt einen bewussten und anlassbezogenen Umgang mit Geschenken und Aufmerksamkeiten.
- Innerhalb der Schulgemeinschaft sind Geschenke im schulischen Kontext transparent zu machen; jeder/r hat die Möglichkeit, diese ohne Erklärung abzulehnen.
- Die Mitglieder der Schulgemeinschaft machen sich gegenseitig auf Fehler, Abweichungen von diesen Handlungsmaximen und angemessene Alternativen bezüglich einer wertschätzenden und grenzwahrenden Kontakt- und Beziehungsgestaltung aufmerksam.

Wir respektieren die Intimsphäre und die Privatsphäre anderer.

- Lehrpersonal und Studierende gehen achtsam und situationsangemessen in den Körperkontakt mit anderen. Dazu gehört auch, dass sie sich beim jeweiligen Gegenüber darüber versichern, ob und inwiefern dies erwünscht ist.
- Lehrpersonal und Studierende vermeiden Berührungen und körperliche Annäherungen, die nicht erwünscht sind sowie Berührungen, die die intime Distanzzone des Gegenübers ohne dessen Zustimmung betreffen.
- Das Lehrpersonal gestaltet Bewegungs-, spiel- und körperorientierte Unterrichtseinheiten so, dass für die Teilnehmenden die Möglichkeit besteht, sich ohne Rechtfertigung oder Benachteiligung jeglicher Berührung zu entziehen.

Wir achten im Umgang mit sozialen Netzwerken, Medien und unserer Lernplattform *itslearning* auf die Wahrung des Persönlichkeitsrechtes und des Datenschutzes.

- Schulpersonal und Studierende gehen in einen durch dienstliche und pädagogische Sachverhalte begründeten Kontakt.
- Die Schulgemeinschaft achtet auf und setzt sich für einen angemessenen, sensiblen und bewussten Umgang mit sozialen Medien ein.
- Mitglieder der Schulgemeinschaft respektieren die Persönlichkeitsrechte anderer in der Abbildung und Veröffentlichung von Fotos oder Videos; eine Veröffentlichung setzt das Vorliegen einer Einverständniserklärung voraus.

Wir agieren in der verbalen Kommunikation und nonverbalen Interaktion mit anderen reflektiert, sensibel, grenzwahrend und antidiskriminierend.

- Die Schulgemeinschaft setzt sich für ein gewaltfreies Miteinander in allen schulischen Situationen ein und tritt jeder Form von sexualisierter, diskriminierender und abwertende Sprache oder Gestik entgegen, u. a. sexistische „Witze“, abfällige Bemerkungen oder Situationen, in denen andere bloßgestellt werden.

- Die Schulgemeinschaft ist sich bewusst, dass Kleidung auf verschiedene Arten grenzverletzend sein kann, indem sie soziale, kulturelle, religiöse Normen und/oder persönliche Grenzen verletzt. Daher erfolgt die Kleiderwahl reflektiert und sensibel.

Wir stellen uns bewusst und couragiert gegen jede Form von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt und gegen Machtmissbrauch.

- Die Schulgemeinschaft nimmt die vorhandenen Hierarchien und Rollen im schulischen und außerschulischen Kontext (Praxiseinrichtungen und Arbeitsfelder der Studierenden) bewusst wahr und geht reflektiert und verantwortungsvoll damit um.
- Die Schulgemeinschaft setzt sich aktiv gegen körperliche, psychische und strukturelle Gewalt und Machtmissbrauch ein.
- Das Schulpersonal vermeidet Maßnahmen, die Angst machen sowie Maßnahmen der Einschüchterung, der Drohung und der Willkür.
- Die Lehrkräfte pflegen eine transparente und wertschätzende Form der Leistungsbewertung.
- Das Schulpersonal verhält sich gegenüber Studierenden transparent und pflegt eine offene Kommunikation.
- Das Verhalten des Schulpersonals gegenüber Studierenden ist jederzeit offen zu legen und besprechbar. Das Schulpersonal macht die eigene Übertretung des Verhaltenskodex und die von Kolleg:innen transparent.

5 Präventionsmaßnahmen

Prävention kann als ein entscheidender Baustein angesehen werden, um Grenzverletzungen, Gewalt und Machtmissbrauch zu verhindern und/oder möglichst schnell zu beenden.

Es geht dabei nicht um einzelne Maßnahmen, sondern um partizipative Präventionsprozesse, die unter Beteiligung aller Akteur:innen im Schulalltag partizipativ erarbeitet, gelebt und getragen werden.

5.1 Transparenz und Informationswege

Im alltäglichen Miteinander sind transparente Informations- und Kommunikationswege wichtig, da sie eine wichtige Grundlage für ein vertrauensvolles Miteinander darstellen. Am LWL Berufskolleg werden unterschiedliche Wege und Medien genutzt, um möglichst alle Beteiligten im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten und Tätigkeitsfelder zu erreichen.

5.2 Mitwirkungsstrukturen

Partizipative Strukturen gelten hier als Basis für eine demokratische Schulkultur (u.a. Erweiterte Schulleitung, Bildungsgangleitungen, Lehrer:innenrat, Personalrat, Verbindungslehrkräfte, Studierendenrat).

5.3 Leistungsbewertung

In Arbeit – Konzept wird entwickelt

5.4 Einflussnahme durch Feedback und Evaluationsverfahren

Mit den Studierenden werden zwei verbindliche Feedback- und Evaluationsverfahren während der Schulzeit durchgeführt (Zwischenevaluation zur Aus-, Weiterbildungshalbzeit im Klassenverband mit Klassenlehrer:in oder Abschlussgespräche zum Aus-, Weiterbildungsende mit Schulleitung, Bildungsgangleitung sowie Klassenlehrer:in).

Auf Seiten der trägerbezogenen Evaluationskultur werden am LWL Berufskolleg ebenfalls qualitätssichernde Maßnahmen / Instrumente genutzt, wie die Mitarbeiter:innenbefragung und das Mitarbeiter:innengespräch.

5.5 Klassengemeinschaft

Die Klasse ist die zentrale Lerneinheit und bildet im Sinne einer vertraulichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ein wichtiges Subsystem innerhalb des LWL Berufskolleg. Hier sind sowohl die Person des/r Klassenlehrers:in, die gewählten Klassensprecher:innen als auch alle anderen im Klassenverband befindlichen Studierenden mitverantwortlich, um einen achtsamen, transparenten und dia- bzw. multilogischen Austausch zu gewährleisten.

5.6 Sensibilisierung und Wissensvermittlung

Um zu gewährleisten, dass alle im Schulleben verantwortlich Agierenden im Sinne des Schutzkonzeptes agieren, werden regelmäßig und fortlaufend Informationsveranstaltungen, Fortbildungen für Studierende, Kooperationspartner:innen / Praxiseinrichtungen sowie alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter:innen durchgeführt.

5.7 Unterrichtsinhalte

Als Querschnittsauftrag wurden in allen Bildungsgängen die aktuellen Lehrpläne themensensibel gesichtet und auf ihren spezifischen Themenbezug analysiert. Sowohl explizit im Lehrplan enthaltene Inhaltsbereiche als auch themenspezifisch in den jeweiligen Bildungsgangkonferenzen entwickelte Fachperspektiven werden in lernfeldbezogenen Modulen zusammengefasst und didaktisch aufbereitet, so

dass alle Studierenden aus professionsspezifischer Sicht Kompetenzen im Umgang mit Gewalt entwickeln können, u.a. Sexualpädagogik, Kinderschutz, Gewaltprävention, Gesprächsführung, Embodiment.

5.8 Strukturelle und räumlich-organisatorische Gegebenheiten

Nach der durchgeführten Potenzial- und Risikoanalyse wurden identifizierte bauliche Problembereiche unmittelbar verändert und angepasst.

6 Personalmanagement

Die Personalhoheit für das LWL Berufskolleg obliegt dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe als Schulträger. Der Schulträger, vertreten durch die LWL-Haupt- und Personalabteilung, ist damit hauptverantwortliche Stelle. Hier werden alle Personalangelegenheiten der hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden bearbeitet und Einstellungsverfahren geregelt. Bei Neueinstellungen muss, neben der fachlichen Qualifikation, auch die persönliche Eignung vorliegen. Daher ist bei der Einstellung grundsätzlich ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Bewerbungsgespräche finden gemeinsam mit der Leitung der Dienststelle (Schulleitung) statt. In den Bewerbungsgesprächen mit neuen Lehrkräften und sonstigen Mitarbeitenden sind das Schutzkonzept und die damit verbundene Haltung der Schule sowie das Thema Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt feste Bestandteile.

Mitarbeitenden, die über freie Dienstverträge beschäftigt werden, legen zum Beschäftigungsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vor; sind sie aktuell Beschäftigte des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, entfällt diese Regelung.

Neue Kolleg:innen, Mitarbeitende sowie Honorarkräfte werden durch die Schulleitung im Rahmen ihrer Personalverantwortung mit dem Schutzkonzept und dessen Anliegen der Intervention und Prävention während ihrer Einarbeitung vertraut gemacht. Das Schutzkonzept und seine Instrumente werden vorgestellt und die damit verbundenen Erwartungen formuliert.

Regelmäßig zum Schuljahresbeginn werden alle Lehrkräfte und sonstige Mitarbeitenden im Rahmen der pädagogischen Tage auf das Schutzkonzept und die damit verbundenen Erwartungen hingewiesen.

7 Beschwerdemanagement

Das LWL Berufskolleg versteht das Beschwerdemanagement als selbstverständlichen Bestandteil einer offenen und transparenten Schulkultur. Es hat vor allem die Funktion, die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Beschwerdeverfahren bieten die Möglichkeit, institutionell oder personell bedingte Fehler zu identifizieren und aus ihnen zu lernen.

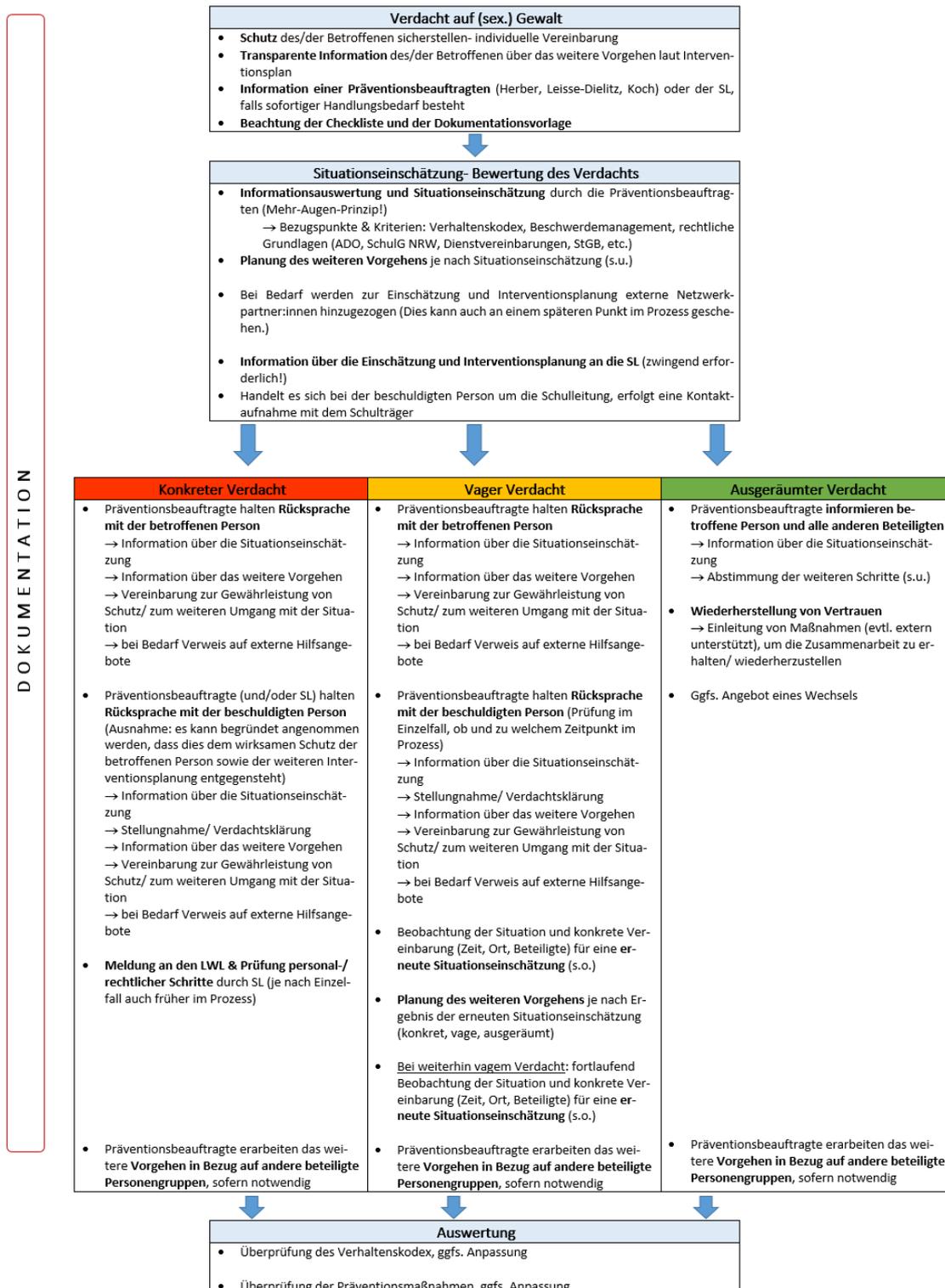
Das Beschwerdesystem des LWL Berufskolleg Hamm wurde im Schuljahr 2022/2023 überarbeitet und soll Beschwerden, Probleme oder Fehlverhalten umfassend erfassen können. Es ist allen Studierenden und Mitarbeitenden bekannt und durch verschiedene Aushänge im Schulgebäude präsent.

8 Intervention

Intervention im Verdachtsfall stellt einen von der Präventionsarbeit am LWL Berufskolleg unabhängigen Aufgabenbereich im Schutzprozess dar.

Kernstück ist hierbei der allen bekannte Interventionsplan, der auch unabhängig von konkreten Situationen Transparenz und Orientierung bietet und in einem konkreten Interventionsprozess für Handlungssicherheit sorgt.

8.1 Interventionsplan zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt



8.2 Bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt

Die Konfrontation mit (dem Verdacht auf) Gewalthandlungen kann zu überstürzten und/oder unkoordinierten Handlungsweisen führen, die nicht einer fachlich adäquaten und betroffenenensiblen Vorgehensweise entsprechen.

Um dies zu verhindern, steht der Schulgemeinschaft neben dem Interventionsplan eine Checkliste für den unmittelbaren Umgang mit Verdachtsmomenten zur Verfügung.

- ✓ *Ruhe bewahren- keine voreiligen Schritte unternehmen*
- ✓ *Jeder Hinweis/ jede Beobachtung ist ernst zu nehmen und muss aufmerksam gehört werden*
- ✓ *Sofort mit der Dokumentation beginnen (s. Vorlage)*
- ✓ *Im Gespräch: Grenzen wahren- nicht „bohren“!*
- ✓ *Sofortige Vereinbarung zum Schutz des/der Betroffenen treffen, wenn möglich*
- ✓ *Information des/der Betroffenen über den nächsten Schritt laut Interventionsplan – „Nichts ohne die betroffene Person!“*
- ✓ *Umgehend Kontakt zu einer Person des Vertrauens, zu den schulinternen Beschwerde- bzw. Präventionsbeauftragten (D. Herber, Ch. Leisse-Dielitz, A. Koch) oder zur Schulleitung aufnehmen*
- ✓ *Wahrnehmung und Versorgung der eigenen Belastung (s. Ansprechpersonen)*

8.3 Dokumentation

Bedeutsamkeit und Verantwortlichkeiten

Eine sorgfältige Dokumentation hat im Institutionellen Schutzkonzept des LWL Berufskolleg Hamm eine wichtige Bedeutung und erfolgt bereits bei Bekanntwerden eines Verdachts auf (sexualisierte) Gewalt.

Für die darauffolgende Risikoeinschätzung sowie für die sorgfältige Planung notwendiger Handlungsschritte ist eine frühzeitige Dokumentation sehr wichtig.

Im Rahmen des vorliegenden institutionellen Schutzkonzeptes wird zwischen einer Verdachts- und Prozessdokumentation unterschieden.

Die Verdachtsdokumentation wird von der:dem Mitarbeitenden vorgenommen, bei der:dem der Anfangsverdacht entsteht bzw. sich eine betroffene Person anvertraut.

Diese:r Mitarbeitende trägt die Verantwortung zur Dokumentation auch dann, wenn er:sie sich zur Unterstützung an eine weitere Person gewandt hat.

Sobald die definierten Ansprechpartner:innen (s. Ansprechpersonen) involviert sind, übernehmen diese die Verantwortung für die (weitere) Dokumentation im Klärungs- und Interventionsprozess.

8.4 Aufarbeitung und Rehabilitation

Aufarbeitung

Unabhängig davon, ob sich die Vermutung oder der Verdacht im Prozess bestätigt hat, ist es zwingend notwendig, die Geschehnisse mit allen Betroffenen aufzuarbeiten und im Falle einer zu Unrecht geäußerten Vermutung die jeweilige Person zu rehabilitieren.

Zwar hat die Sicherstellung von Schutz für die unmittelbar betroffene(n) Person(en) im Interventionsprozess Priorität, jedoch sollten im Verlauf auch andere beteiligte Personen bzw. Personengruppen in den Blick genommen werden. Das bedeutet, ihren Bedarf nach Aufarbeitung und Unterstützung zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Diese können entweder über schulinterne Ressourcen abgedeckt werden oder durch externe Netzwerkpartner:innen erbracht werden.

Schließlich sollte sich auch ein Prozess der Organisationsentwicklung anschließen, in dem bestehende Prozesse und Strukturen kritisch reflektiert und angepasst werden. Auch hierbei kann Unterstützung durch Netzwerkpartner:innen oder den Schulträger erfolgen.

Rehabilitation

Sollte es zu einem nachweislich falschen Verdacht kommen, müssen Maßnahmen zur Bearbeitung einer ausgeräumten Vermutung ergriffen werden, um den Schaden für die zu Unrecht beschuldigte Person zu minimieren. Grundsätzlich ist die Rehabilitation mit ebensolcher Sorgfalt durchzuführen wie die vorherigen Prozessschritte, bspw. die Situationseinschätzung.

Ziele sind dabei die Wiederherstellung von Vertrauen und die Wiederherstellung der Reputation der jeweiligen Person.

In die Planung von Maßnahmen zur Rehabilitation ist unbedingt die Schulleitung einzubeziehen. Darüber hinaus muss geprüft werden, inwieweit eine externe Unterstützung notwendig oder geeignet sein kann.

9 Ansprechpersonen und Netzwerke

Grundsätzlich stehen alle Mitarbeitenden als Ansprechpersonen zur Verfügung. Gleichzeitig gibt es Mitarbeitende, die in unserer Schule bestimmte Rollen ausfüllen, welche Verantwortlichkeiten regeln. Diese sind im Zusammenhang mit dem vorliegenden Schutzkonzept die unten aufgeführten Personen.

Darüber hinaus kann es im Einzelfall notwendig sein, im Rahmen von Situationseinschätzungen und Interventionen zusätzliche Kompetenzen über externe Kooperationspartner:innen einzubeziehen.

Mit den untenstehenden Einrichtungen und Diensten hat das LWL Berufskolleg Hamm Kooperationsvereinbarungen getroffen, die eine Beratung im Einzelfall sowie den fachlichen Austausch zu aktuellen schulischen Entwicklungen sicherstellen sollen.

9.1 Schulische Ansprechpersonen

Anja Koch (Prävention und Intervention)

Anja.koch@lwl.org

02381-893 8512

Christina Leisse-Dielitz (Prävention und Intervention)

Christina.leisse-dielitz@lwl.org

02381-893 8522

Daniela Herber (Prävention und Intervention)

Daniela.herber@lwl.org

02381-893 8511

Karen Potthoff (Verbindungslehrkraft)

Karen.potthoff@lwl.org

02381-893 8517

Markus Serrano (Verbindungslehrkraft)

Markus.SerranoMinar@lwl.org

02381-8938514

9.2 Netzwerkpartner:innen

Caritas-Verband Hamm

Beratung im Bereich sexueller Gewalt

Outlaw gGmbH

Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt

Kommunales Integrationszentrum

„Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage“, Kompetenzvermittlung im Fokus von „Vielfalt, Demokratieförderung, interkulturelle Öffnung und der Rassismuskritik

Ansprechpartnerin: Sandra Godau-Geppert

10 Qualitätsmanagement

Im Kontext der Verpflichtung und des Bestrebens, Studierende sowie alle in der Schule tätigen Personen vor sexualisierter und anderen Formen von Gewalt zu schützen, fungiert Qualitätsmanagement als bedeutsames Instrument der Schulentwicklung.

Verschiedene Maßnahmen zur Implementierung und Etablierung des Schutzkonzeptes in Schulalltag und Schulkultur, zur Fortbildung von Mitarbeitenden sowie zur Evaluation und Weiterentwicklung des Konzeptes sollen die Ergebnis-, Struktur- und Prozessqualität zu gewährleisten. Durch Anwendung dieser drei Qualitätsdimensionen kann sichergestellt werden, dass neben den Ergebnissen der Schutz- und Präventionsmaßnahmen auch die Strukturen und Prozesse der Maßnahmenumsetzung kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Als wichtige Voraussetzung für ein lebendiges und nachhaltiges Schutzkonzept wird dabei eine präventive Haltung angesehen, die im Verhaltenskodex ihren Ausdruck findet und an der regelmäßig mit allen am Schulleben Beteiligten gearbeitet werden muss.

Schlusswort

Mit der Verabschiedung des Schutzkonzept am 9. September 2023 durch die Schulkonferenz des LWL Berufskolleg – Fachschulen Hamm endet ein erster grundlegender und intensiver Prozess der Erarbeitung eines verbindlichen Orientierungs- und Handlungsrahmens zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt.

Über einen Zeitraum von fast zwei Jahren wurde in zahlreichen Arbeitsgruppentreffen, Konferenzen und pädagogischen Tagen in einem partizipativ angelegten Prozess der unterschiedlichen schulischen Akteure das vorliegende Schutzkonzept erarbeitet.

Dieser Prozess und die Etablierung des Konzeptes in den schulischen Alltag und in die Schulkultur sowie die damit verbundene Haltung müssen gepflegt und verantwortlich und aktiv weitergeführt werden. Ausgehend von einer reflexiven Schulkultur ist das Schutzkonzept jedes Jahr zu prüfen und an die aktuelle Situation anzupassen. Das impliziert eine regelmäßige Evaluation auf der Grundlage von Befragungen und durch das Hinzuziehen von externer Beratung. Mittels deren kritisch-konstruktiver Perspektive und fachlichen Expertise können fehlende Aspekte ergänzt, andere überdacht und weiterentwickelt werden.

Die diesem Schutzkonzept immanente Haltung, der damit verbundene fachliche Anspruch und die Selbstverpflichtung aller sind Qualitätsmerkmale und Ausdruck gelebter „guter Schule“ am LWL Berufskolleg -Fachschulen Hamm.

Literaturverzeichnis

- Biesel, K., & Urban-Stahl, U. (2018). Lehrbuch Kinderschutz. Weinheim: Beltz.
- Enders, U. (2017). Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Guy, S., Kirömeroglu, E., Lutz, A., Rupp, E., & Yumurtaci, H. (2023). Anti-Rassismus für Lehrkräfte. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Oppermann, C., Winter, V., Harder, C., Wolff, M., & Schröer, W. (2018). Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. (W. Schröer, Hrsg.) Weinheim: Beltz.
- Schubert, K., & Klein, M. (2021). Das Politiklexikon: Begriffe. Fakten. Zusammenhänge. Bonn: Dietz.
- Wichmann, M. L.-Y., Tölle, L., Pawils, S., & Mays, D. (2023). Sicher miteinander- ein Schutzkonzept für die heterogene Schule entwickeln. München: Ernst Reinhard Verlag.