

SCHUTZKONZEPTE IN DER JUGENDSOZIALARBEIT

Ein Manual für die partizipative Risiko- und Ressourcenanalyse

Anja Henningsen, Meike Kampert, Cornelia Donicht



INHALT

Einleitung	4
Inhalt des Manuals	5
Wichtige Hinweise.....	6
Das Projekt SchutzJu	7
Teil 1: Basis-Information - Partizipative Schutzkonzepte in der Jugendsozialarbeit	8
Schutzkonzepte – wovon sprechen wir?	8
Fünf gute Gründe für ein Schutzkonzept	11
Ein Schutzkonzept ist ein partizipativer Organisationsentwicklungsprozess	12
Ein Schutzkonzept verändert die Organisationskultur	14
Ein Schutzkonzept besteht aus mehreren Bausteinen – inhaltliche Struktur eines Schutzkonzeptes	16
Einblicke in die Forschung: Schutzkonzepte in der Jugendsozialarbeit und Kinder- und Jugendarbeit	20
Teil 2: Roadmap - Die partizipative Risiko- und Ressourcenanalyse durchführen	29
Die Risiko- und Ressourcenanalyse – ein zentraler Schritt zum Schutzkonzept.....	29
Die Roadmap – der Schlüssel zu einem erfolgreichen Prozess.....	31
1. Tools zur Vorbereitung	32
Planungshilfe (Steuerungsgruppe)	34
Netzwerkanalyse (Steuerungsgruppe	36
Stakeholderanalyse (Steuerungsgruppe)	40
2. Tools zur Strukturanalyse	45
Bestandsaufnahme - Bausteine eines Schutzkonzeptes (Steuerungsgruppe)	46
Anonyme Umfrage für junge Menschen (junge Menschen)	53
Anonyme Umfrage für Fachkräfte (Fachkräfte)	60
3. Tools zur Themenanalyse	69
Rechte junger Menschen	70
Choice-, Voice- und Exit-Erlaubniskarten (junge Menschen)	72
Choice-, Voice- und Exit-Optionen in unserer Einrichtung (Fachkräfte)	75

Recht auf Partizipation	77
Informiert und beteiligt (junge Menschen)	79
Partizipation konkret! (Fachkräfte)	81
Stufen der Partizipation (Fachkräfte)	83
Recht auf Beschwerde	85
Ressourcenkarte (junge Menschen)	86
Beschwerdecheck (Fachkräfte)	89
Recht auf Gewaltfreiheit und Schutz	93
Tipps im Umgang mit Gewalt (junge Menschen)	94
Go und No-Go - Was dürfen Anleitende (nicht)? (junge Menschen)	100
Go und No-Go - Was dürfen Anleitende (nicht)? (Fachkräfte)	105
Recht auf persönliche Grenzen	110
Okay oder nicht okay? (junge Menschen)	111
Okay oder nicht okay? (Fachkräfte)	114
Recht auf Gleichbehandlung	117
Diversity-Bingo (junge Menschen)	118
Check deine Privilegien (junge Menschen)	121
Privilegiencheck (Fachkräfte)	123
Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung	131
Sexpert*innen-Quiz (junge Menschen)	133
Konsens ist wie eine Tasse Tee (junge Menschen)	140
Bullshit-Bingo (Fachkräfte)	141
Fallbeispiele – Ganz normal?! (Fachkräfte)	143
4. Tools zur Auswertung	147
Ergebnissicherung der Risiko- und Ressourcenanalyse (Steuerungsgruppe)	149
5. Tool für nächste Schritte	158
Ein Schutzkonzept bauen (Steuerungsgruppe)	159
6. Weitere Materialien	165
Literatur	166

EINLEITUNG

Liebe Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit,

Schutzkonzepte dienen der Stärkung und dem Schutz junger Menschen. Sie sind als eine essenzielle Aufgabe der Jugendsozialarbeit anzusehen, weil auch hier die Förderung von Selbstbestimmung und sozialer Teilhabe ein Selbstanspruch sind. Zusammengefasst ist ein Schutzkonzept in diesem Verständnis ein partizipativer Organisationsentwicklungsprozess zur Stärkung der persönlichen Rechte von jungen Menschen (Henningsen et al. 2021, S.8ff).

Zielsetzung

Um die Entwicklung von Schutzkonzepten in der Jugendsozialarbeit zu unterstützen, gibt dieses Manual konkrete Hinweise zur Initiierung von Schutzkonzepten,

die an die jeweiligen Bedingungen angepasst sind. Das Manual regt dazu an, systematisch und partizipativ zu einem Schutzkonzept zu gelangen und sich dabei an den Rechten junger Menschen zu orientieren. Es kann auch zur Evaluation bestehender Schutzkonzepte genutzt werden.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist der erste und entscheidende Prozess bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes. Sie stellt sicher, dass passgenaue und systematische Strategien und Strukturen entwickelt und überprüft werden, die eine Kultur entstehen lassen, in der junge Menschen entsprechend geschützt, gefördert und beteiligt werden. Ziel ist es daher, bestehende Handlungsstrategien und organisatorische Vorgaben zu überprüfen, um den Schutz der jungen Menschen und die allgemeine Handlungssicherheit der Fachkräfte zu erhöhen.



Inhalt des Manuals

Dieses Manual besteht insgesamt aus zwei Teilen:

Teil 1: Basis-Informationen – partizipative Schutzkonzepte in der Jugendsozialarbeit

Im ersten Teil des Manuals erhalten die Leser*innen wesentliches Hintergrundwissen darüber, was ein Schutzkonzept ist, aus welchen Bausteinen es besteht und wie es entwickelt werden kann. Diese Basis-Informationen unterstützen die Durchführung einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse. Sie startet die Entwicklung eines Schutzkonzeptes.

Teil 2: Roadmap - die partizipative Risiko- und Ressourcenanalyse

Der zweite Teil enthält eine detaillierte Anleitung zu den fünf Prozessschritten einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse. Die Prozessschritte unterstützen dabei, den ersten und damit wichtigsten Schritt bei der Schutzkonzeptentwicklung zu gehen. Für jeden Prozessschritt werden verschiedene Tools vorgestellt, die eine Durchführung der partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse unterstützen.

Dieses Manual basiert auf Forschungsergebnissen und Erfahrungen aus der Prozessbegleitung bei der Durchführung von partizipativen Risiko- und Ressourcenanalysen in der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit. Daher wird immer wieder ein deutlicher Bezug zu den praktischen Herausforderungen hergestellt – auch wenn verkürzt von Jugendsozialarbeit gesprochen wird.

Darüber hinaus richtet es sich an Mitarbeitende in verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit, die Anregungen für die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung partizipativer Schutzkonzepte suchen. Auch Fachkräfte aus Fach(beratungs)stellen und -diensten, die Einrichtungen bei der Schutzkonzeptentwicklung und -umsetzung professionell begleiten, können es nutzen.

Zielgruppen

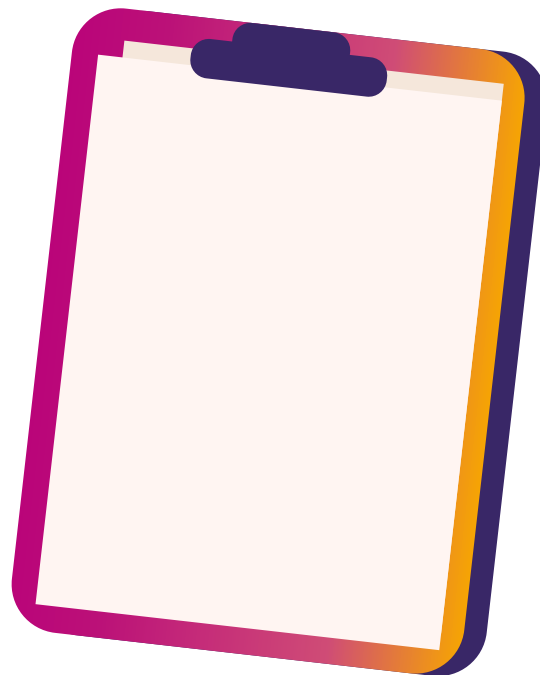
Das Manual richtet sich gezielt an Organisationen in der Jugendsozialarbeit und unterstützt die für Schutzkonzepte verantwortlichen Fachkräfte dabei, den Entwicklungsprozess zu initiieren und die Auseinandersetzung mit schutzkonzeptrelevanten Themen in ihrer Organisation systematisch zu fördern. Es richtet sich an alle, die an der Erarbeitung von Schutzkonzepten in der (arbeitsweltbezogenen) Jugendsozialarbeit interessiert sind, insbesondere an Leitungskräfte, Fachkräfte und Mitarbeitende in Organisationen. Ihnen bietet das Manual eine Orientierungshilfe bei der Prozessgestaltung sowie bei der Durchführung einer einrichtungsspezifischen Risiko- und Ressourcenanalyse.



Wichtige Hinweise

Das Manual gibt konkrete Unterstützung bei der systematischen Durchführung der Risiko- und Ressourcenanalyse. Gleichzeitig sind ein paar wichtige Hinweise bei der Nutzung notwendig:

- Der gesamte Prozess der Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes bedarf in der Regel einer externen Begleitung. Fachkräfte und Organisationen benötigen hierfür häufig Unterstützung von Expert*innen, die mit dem Thema vertraut sind, um den Prozess effizient und fachgerecht zu gestalten.
- Eine erfolgreiche Implementierung eines Schutzkonzeptes hängt maßgeblich von der Unterstützung durch die Leitungsebene ab. Ohne die aktive Beteiligung und Förderung durch die Führungskräfte in der Organisation kann es schwierig sein, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen und die erforderliche Motivation im Team zu erzeugen.



- Das Material, das im Manual zur Verfügung gestellt wird, ist umfangreich und umfasst viele Schritte. Dies bedeutet, dass der Entwicklungsprozess zeitintensiv sein kann und ein hohes Maß an Engagement von allen Beteiligten erfordert, um alle Aspekte gründlich zu bearbeiten. Angesichts der vorhandenen Ressourcen in der Einrichtung kann auch eine Auswahl an Tools notwendig sein.
- Wenn im Prozess der Entwicklung von Schutzkonzepten Gewalt- und Unrechtserfahrungen bekannt werden, ist es unerlässlich, diesen nachzugehen. Dies kann den Einbezug von Fachberatungsstellen und unter Umständen auch die Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden erfordern, um sicherzustellen, dass rechtliche Schritte eingeleitet und die Betroffenen angemessen geschützt werden.

Das Projekt SchutzJu

Dieses Manual wurde im Rahmen des Forschungsprojekts SchutzJu entwickelt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Es wurde vom Projektteam der Fachhochschule Kiel erstellt und ist Teil der Online-Plattform www.schutzkonzepte-partizipativ.de, die Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit Unterstützung bietet. Die Plattform enthält Informationen und kostenlose Materialien zur Entwicklung von Schutzkonzepten, die auf eine partizipative Herangehensweise setzen.

Das SchutzJu-Projekt baut auf zwei früheren Projekten zum Thema Schutzkonzepte auf (Safer Places (2013-2016) und SchutzNorm (2018-2021)) und fokussiert die Perspektiven von Fachkräften und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit sowie

der Jugendsozialarbeit. Dabei wurden Materialien entwickelt, die an den jeweiligen Stand der Schutzkonzeptentwicklung in den verschiedenen Arbeitsfeldern anknüpfen und zur Weiterentwicklung von Schutzkonzepten beitragen sollen. Die Ergebnisse aus Onlinebefragungen und Gruppendiskussionen im Rahmen des Forschungsprojekts flossen in das Manual ein.

Ein besonderer Dank gilt allen beteiligten Praxispartner*innen, insbesondere den Mitarbeitenden und jungen Menschen von JobB – Junge Menschen in offener beruflicher Bildung, dem PETZE- Institut für Gewaltprävention und allen weiteren Verbundpartner*innen. Herzlich danken wollen wir auch Uresa Pacolli, unserer studentischen Hilfskraft, für ihre tatkräftige Unterstützung.



Forschungsverbund des Projektes SchutzJu:



TEIL 1:

BASIS-INFORMATION – PARTIZIPATIVE SCHUTZ-KONZEPTE IN DER ARBEITSWELTBEOZUGTEN JUGENDSOZIALARBEIT

Im Folgenden wird zunächst das Verständnis eines Schutzkonzeptes, seiner Bestandteile und seiner Entwicklung erläutert. Diese grundlegenden Informationen dienen als Basis für die Durchführung einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse, die den Prozess der Erstellung eines Schutzkonzeptes anstößt.

„ (...) es macht MIR die Arbeit leichter, es macht den Kollegen das leichter, weil es eine VERBINDLICHKEIT und eine Klarheit gibt.“

(Fachkraft aus der Jugendsozialarbeit)

Schutzkonzepte - wovon sprechen wir?

Jugendsozialarbeit:

Aufgaben und rechtliche Grundlagen

Die Jugendsozialarbeit hat gemäß § 13 SGB VIII die Aufgabe, junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind, zu unterstützen. Sie soll ihnen eine berufliche Perspektive eröffnen, ihre soziale Integration fördern und sie in die Arbeitswelt eingliedern.

In vielen Bereichen der Jugendsozialarbeit, insbesondere im Jugendwohnen (nicht in der Schulsozialarbeit), ist für den Betrieb einer Einrichtung eine Erlaubnis nach § 45 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII erforderlich. Diese Betriebserlaubnis wird nur erteilt, wenn Schutzkonzepte vorliegen, die die Rechte junger Menschen sichern.

Schutzkonzepte als rechtliche Verpflichtung und Orientierung

Gemäß § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII müssen Einrichtungen geeignete Schutzmaßnahmen entwickeln, anwenden und regelmäßig überprüfen. Dazu gehören:

- Konzepte zum Schutz vor Gewalt
- Verfahren zur Selbstvertretung und Beteiligung
- Möglichkeiten der Beschwerde innerhalb und außerhalb der Einrichtung

Diese Anforderungen verdeutlichen die gesetzliche Verpflichtung der Jugendsozialarbeit, den Schutz junger Menschen aktiv zu gewährleisten und ihre Rechte zu sichern.

Weitere Informationen finden sie unter:



Rechtsexpertise:

Aktuelle rechtliche Vorgaben bei der Umsetzung von Schutzkonzepten

https://schutzkonzepte-partizipativ.de/wp-content/uploads/2024/09/Rechtsexpertise_Stand_03_09_2024.pdf

Schutzkonzepte orientieren sich an den Rechten junger Menschen

Junge Menschen haben gemäß der UN-Kinderrechtskonvention unveräußerliche Rechte wie körperliche Unversehrtheit, sexuelle Selbstbestimmung, Gleichbehandlung, Bildung, Schutz vor Gewalt sowie Beteiligung und Beschwerde. Einrichtungen der Jugendsozialarbeit sind verpflichtet, diese Rechte zu wahren und aktiv zu fördern. Die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Jugendsozialarbeit streben an, durch ihre Maßnahmen die Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe junger Menschen in ihren alltäglichen sozial-räumlichen Bezügen zu stärken (Eßer/Rusack/Schröer 2018), indem sie sich an ihren Interessen orientieren und ihnen Mitbestimmung und Mitgestaltung ermöglichen (§ 11 Abs. 1 SGB VIII).



Ein Schutzkonzept, das sich an diesen Rechten orientiert, trägt dazu bei, ihre Einhaltung sicherzustellen und junge Menschen in ihrer Selbstbestimmung zu stärken. Dies erfordert eine partizipative Herangehensweise, bei der Fachkräfte die Lebenswelten und Alltagserfahrungen junger Menschen in den Mittelpunkt stellen und sie aktiv in die Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen einbeziehen.

Ein umfassendes Schutzkonzept geht über den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt hinaus. Es umfasst auch Förder- und Beteiligungsrechte, die jungen Menschen eine aktive gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Durch gezielte Aufklärung über ihre Rechte in Bildung und Beruf sollen sie darin bestärkt werden, diese zu kennen, wahrzunehmen und einzufordern. So entsteht eine Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts, die das Vertrauen in die Einrichtung stärkt.

Schutzkonzept und Schutzprozess: nachhaltige Veränderungen bewirken

Ein Schutzkonzept ist das Ergebnis eines umfassenden Entwicklungsprozesses innerhalb einer Organisation oder Einrichtung. Es dient nicht nur dem Schutz vor Gewalt und Diskriminierung, sondern auch der Sicherung von Förder- und Beteiligungsrechten junger Menschen. Doch ebenso wichtig wie das verschriftlichte Konzept ist der Weg dorthin – der Schutzprozess. Dieser betont, dass Schutz nicht durch einzelne Maßnahmen oder Dokumente gewährleistet wird, sondern durch eine fortlaufende, gelebte Praxis innerhalb der Organisation.

„Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.“

(UBSKM 2025)

„Anliegen eines Schutzkonzeptes ist es somit, eine Organisationskultur zu schaffen, die sich durch Achtsamkeit auszeichnet. [...] So ist anstatt von Schutzkonzepten eigentlich von Schutzprozessen zu sprechen, denn es geht nicht um einzelne Präventionsmaßnahmen, Checklisten zum Abhaken oder eine Ansammlung von (Fortbildungs-) Zertifikaten oder unterzeichneten Verhaltenskodizes, die in einem Ordner abgeheftet werden.“

(Wolff/Schröer 2018, S. 59)



Der Schutzprozess beginnt mit einer Risiko- und Ressourcenanalyse, auf deren Basis eine passgenaue Strategie zur Prävention, Intervention, Beteiligung und Aufarbeitung von Unrechtserfahrungen entwickelt wird. Entscheidend ist dabei der Wandel der Organisationskultur hin zu einer achtsamen und rechtewahrenden Haltung. Da Kulturen sich stetig verändern, durch gesellschaftliche Entwicklungen oder durch den Wechsel von Mitarbeitenden, ist auch der Schutzprozess nie abgeschlossen.

Ein wirksames Schutzkonzept bedeutet daher, dass alle Organisationsmitglieder aktiv einbezogen werden und Schutz als kontinuierlichen Prozess verstehen, der in den Einrichtungsalltag integriert wird. Ziel ist es, eine Kultur zu schaffen, in der Förderung, Partizipation und der Schutz junger Menschen selbstverständlich sind.

Fünf gute Gründe für ein Schutzkonzept

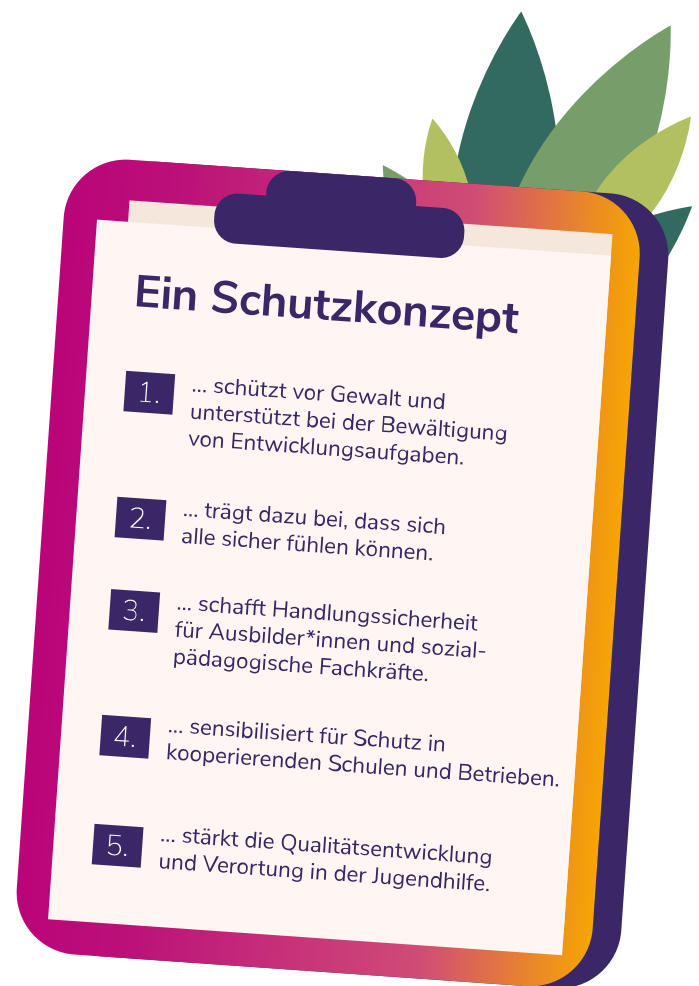
Es gibt über die gesetzliche Vorgabe hinaus viele gute Gründe und Vorteile, die eine Entwicklung und Implementierung von Schutzkonzepten in der Jugendsozialarbeit unerlässlich machen. Hier sind fünf zusammengefasst, die herausstellen, wie lohnenswert es ist, sich mit Schutzkonzepten auseinanderzusetzen.

1. Schutz vor Gewalt und Diskriminierung:

Ein Schutzkonzept ist besonders in der Arbeit mit sozial benachteiligten jungen Menschen notwendig. Es schützt vor Gewalt und Diskriminierung und fördert die soziale Teilhabe.

2. Förderung eines sicheren Umfelds:

Ein Schutzkonzept sorgt dafür, dass sich alle Mitglieder der Organisation sicher fühlen. Es stärkt die Wahrnehmung von Rechten und fördert die Selbstbestimmung junger Menschen.



Ein Schutzkonzept

1. ... schützt vor Gewalt und unterstützt bei der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben.
2. ... trägt dazu bei, dass sich alle sicher fühlen können.
3. ... schafft Handlungssicherheit für Ausbilder*innen und sozialpädagogische Fachkräfte.
4. ... sensibilisiert für Schutz in kooperierenden Schulen und Betrieben.
5. ... stärkt die Qualitätsentwicklung und Verortung in der Jugendhilfe.

3. Handlungssicherheit für Fachkräfte:

Ein Schutzkonzept gibt Fachkräften Klarheit und Sicherheit im Umgang mit jungen Menschen. Es definiert einheitliche Handlungsweisen und stärkt so sowohl die Sicherheit als auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

4. Sensibilisierung in kooperierenden Einrichtungen:

Ein Schutzkonzept sensibilisiert kooperierende Einrichtungen (z.B. Schulen oder Betriebe) für die Rechte und den Schutz junger Menschen. Es fördert die gemeinsame Verantwortung und stärkt die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen.

5. Stärkung der Qualitätssicherung:

Ein Schutzkonzept trägt zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Organisationsstruktur bei. Es ist ein wichtiger Bestandteil von Fachkonzepten und sorgt dafür, dass die Standards im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Ein Schutzkonzept ist ein partizipativer Organisationsentwicklungsprozess

Schutzkonzepte sollten immer als partizipative Organisationsentwicklungsprozesse betrachtet werden (Henningssen et al. 2021, S. 10). Partizipation ist sowohl ein Ziel als auch eine zentrale Aufgabe bei der Entwicklung von Schutzkonzepten. Das Hauptziel dieser Konzepte ist es, junge Menschen in ihrer Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Teilhabe zu stärken. Durch die Einbeziehung junger Menschen in den Entwicklungsprozess können Organisationen diesen Zielen näherkommen.

Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit durch Partizipation

Die Entwicklung von Schutzkonzepten ist eine wichtige Möglichkeit, das Recht junger Menschen auf Beteiligung zu verwirklichen und ihr Vertrauen sowie ihre Bereitschaft zur Kommunikation bei Problemen und Unrechtserfahrungen zu fördern. Ein partizipativer Ansatz erhöht zudem die Passgenauigkeit des Schutzkonzepts, da er sicherstellt, dass alle relevanten Perspektiven, Bedürfnisse und Erfahrungen berücksichtigt werden. Insgesamt führt eine partizipative Entwicklung dazu, dass Schutzkonzepte breitere Unterstützung finden und eine größere positive Wirkung entfalten können (Wolff et al. 2021, S. 60ff).

„Also, ohne eine Beteiligung von allen kann man sowas ja gar nicht aufbauen.“

(Fachkraft aus der Jugendsozialarbeit)

Hier sind einige Gründe, warum Partizipation wichtig ist:

■ Orientierung an den Bedürfnissen junger Menschen:

Wie erleben junge Menschen den Umgang miteinander und mit Fachkräften? Was verstehen sie unter Gewalt? Wissen sie, wie sie bei Problemen Unterstützung erhalten können, und nutzen sie diese Angebote? Diese Fragen zeigen, dass die Sichtweisen junger Menschen entscheidend sind, um ein passendes Schutzkonzept zu entwickeln, das die Realität und Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, widerspiegelt.

■ Anerkennung von Diversität:

Partizipation ermöglicht es, die Vielfalt junger Menschen und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen in die Planung und Umsetzung des Schutzkonzepts einzubeziehen. So wird sichergestellt, dass Aspekte wie beispielsweise Geschlecht, Migrationsgeschichte oder Lernschwierigkeiten nicht übersehen werden.

■ Empowerment:

Partizipative Prozesse stärken junge Menschen, indem sie ihnen die Möglichkeit geben, sich Gehör zu verschaffen und aktiv an der Gestaltung von Schutzmaßnahmen und -prozessen mitzuwirken. Dies fördert ihr Vertrauen und das Gefühl der Eigenverantwortung.

■ Erhöhte Akzeptanz:

Junge Menschen, die als Expert*innen ihrer Lebenswelt in die Planung einbezogen werden, gestalten Schutz mit und sind (eher) bereit, das Konzept zu unterstützen und mitumzusetzen.

■ Nachhaltigkeit:

Wenn Schutzkonzepte aus der Zusammenarbeit und dem Austausch verschiedener Perspektiven entstehen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie langfristig tragfähig sind und tatsächlich funktionieren.

Aufgaben und Gelingensfaktoren für partizipative Schutzkonzepte

Schutzkonzepte können nur dann umfassend partizipativ entwickelt werden, wenn Partizipation bereits im Einrichtungsalltag verankert ist (Wolff et al. 2021, S. 62ff.). Dies zeigt sich daran, dass junge Menschen mitbestimmen, Entscheidungskompetenzen besitzen und eine grundständige Transparenz und Wertschätzung gegenüber jungen Menschen, ihren Bedarfen und Sichtweisen vorhanden ist.

Für den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung ist es wichtig, junge Menschen aktiv einzubinden und ihnen in einer für sie verständlichen Weise zugänglich zu machen, wie sie sich beteiligen können und worum es im Erarbeitungsprozess geht (Riedl et al. 2023). Junge Menschen benötigen deshalb eine Wissensgrundlage, die es ihnen ermöglicht, den Prozess nachzuvollziehen. Sie brauchen ebenso Wissen über schutzkonzeptrelevante Themen wie ihre Rechte auf Partizipation, Beschwerde, Gewaltfreiheit, persönliche Grenzen, Gleichbehandlung und sexuelle sowie geschlechtliche Selbstbestimmung.

Im Prozess geht es darum, junge Menschen zur Partizipation zu ermutigen und ihnen den Weg dorthin zu ebnen (Henningsen et al. 2021). Insbesondere junge Menschen mit Benachteiligungserfahrungen können durch ihre Beteiligung erfahren, dass ihre Beiträge etwas bewirken und werden so ermutigt, sich aktiv in den Prozess einzubringen. Eine Auseinandersetzung mit schutzkonzeptrelevanten Themen kann zugleich belastend für diejenigen jungen Menschen sein, die bereits Erfahrungen mit Gewalt gemacht haben. Ihnen sollte Unterstützung angeboten werden, damit sie sich dennoch am Prozess beteiligen können, wenn sie dies möchten.

„Also ich glaube, das ist für UNS als Team auch wichtig, dass es nicht nur die Mitarbeiter immer wieder leben und auch mit drüber gucken. Sondern dass wir auch immer wieder Teilnehmer einfach (.) einbeziehen. Sowohl in der Vergangenheit als auch ähm in der Zukunft ist es unerlässlich, weil sonst kann es auch nicht weiterleben.“

(Fachkraft aus der Jugendsozialarbeit)

Um das Engagement der jungen Menschen zu würdigen und ihre Selbstwirksamkeit zu steigern, sollte für sie sowohl kurzfristig als auch langfristig ersichtlich sein, inwiefern sich ihre Ideen und Entscheidungen im Einrichtungsalltag niederschlagen. Diese konkrete Umsetzung fördert die Verbindlichkeit und auch das Vertrauen junger Menschen in die Ernsthaftigkeit des Entwicklungsprozesses.

Die Verbindlichkeit wird auch gefördert, wenn Grenzen der Beteiligung transparent gemacht werden, z.B. wenn Bedürfnisse oder Vorschläge aufgrund von Sachzwängen nicht erfüllt werden können.

Ziel sollte es sein, junge Menschen von Anfang an in der Risiko- und Ressourcenanalyse einzubeziehen. Dies erfordert einen gewissen Zeitaufwand. Prozesse ohne Beteiligung lassen sich zwar schneller steuern, sind aber absehbar weniger nachhaltig und verfehlen das eigentliche Ziel des Organisationsentwicklungsprozesses.

Neben diesen Aspekten, die auf die Partizipation junger Menschen ausgerichtet sind, ist eine kooperative Erarbeitung unter Fachkräften ebenso relevant. Als förderliche Faktoren konnten u.a. herausgearbeitet werden, dass ein kontinuierliches Vorantreiben und die Unterstützung durch die Leitung wesentlich zum Prozess beitragen. Ebenso wichtig ist eine hohe Akzeptanz der Fachkräfte für das Anliegen und die Ziele eines Schutzkonzeptes. Einrichtungen, die sich aktuell im Entwicklungsprozess befinden, profitieren vom Austausch mit anderen Einrichtungen und auch die Kooperation mit externen Fachstellen zur Prävention sexualisierter Gewalt oder zur Sexualpädagogik ist zentral, um den Prozess zielgerichtet voranzutreiben (Kappler et al. 2019).

Ein Schutzkonzept verändert die Organisationskultur

Ein Schutzkonzept ist mehr als nur die Planung von Handlungsstrategien – es beeinflusst und verändert die Organisationskultur. Es umfasst die Analyse und Anpassung von Strukturen, Werten und Verhaltensweisen, die das Miteinander in einer Organisation prägen. Eine positive Organisationskultur fördert Orientierung und Zugehörigkeit, während eine unreflektierte Kultur diskriminierende Praktiken begünstigen kann.

Ein Schutzkonzept trägt dazu bei, ein sicheres, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen. Es stärkt partizipative Prozesse und fördert Transparenz sowie gegenseitigen Respekt. Da sich Organisationskulturen stetig wandeln, muss das Schutzkonzept regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden, um aktuellen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.

„Und (.) ich mir so sicher war eigentlich, dass es so selbstverständlich ist, dass wir nicht ungefragt Menschen anfassen, dass wir keine übergriffigen, komischen Wörter / Also es war für mich einfach selbstverständlich. Und ich habe aus dem Vorfall gelernt, dass es halt nicht nur, weil es für mich selbstverständlich ist, ist es vielleicht (.) für andere nicht selbstverständlich.“

(Fachkraft aus der Jugendsozialarbeit)

Die Rolle eines Schutzkonzepts in der Organisationskultur

Ein Schutzkonzept hat das Potenzial, eine sicherere, respektvollere und inklusivere Organisationskultur zu fördern. Es wirkt gezielt auf zentrale Normen und Verhaltensweisen ein und unterstützt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisationskultur. Die zentralen Elemente, die durch ein Schutzkonzept gestärkt werden können, sind:

→ Machtreflexivität

Ein Schutzkonzept sensibilisiert für den bewussten Umgang mit Machtverhältnissen und fordert dazu auf, bestehende Machtstrukturen zu hinterfragen. Dies trägt zur Etablierung transparenter Entscheidungsprozesse und zur kritischen Reflexion von Hierarchien bei. Die Förderung eines partizipativen Ansatzes hilft, Machtmissbrauch zu verhindern und stärkt eine Kultur der Verantwortungsübernahme. Besonders wichtig ist dies im Hinblick auf die Prävention von sexualisierter Gewalt, da der Abbau von Hierarchien und die Reflexion von Machtverhältnissen gewaltpräventiv wirkt (Wolff 2016, S. 1064).

→ Fehlerfreundlichkeit

Fehlerfreundlichkeit als Teil der Organisationskultur schafft Raum für Lernprozesse und stärkt das Vertrauen im Team. Ein Schutzkonzept fördert diesen offenen Umgang mit Fehlern und initiiert Reflexionsprozesse sowie eine konstruktive Feedbackkultur. Dies gibt Fachkräften mehr Handlungssicherheit. Viele Themen rund um ein Schutzkonzept sind für Fachkräfte verunsichernd: Wo fängt Gewalt an und wie erkenne ich sie? Wann greife ich ein? Wie will ich mit Kolleg*innen und jungen Menschen in Bezug auf Körperkontakte umgehen? Nehme ich Diskriminierung in der Organisation wahr und wenn ja, was kann ich dagegen tun?

Wenn Mitarbeiter*innen an der Entwicklung von Schutzkonzepten beteiligt sind, steigert dies ihre Handlungssicherheit und in weiterer Folge ihre Arbeitsplatzzufriedenheit. „Anders formuliert, tragen gut gemachte Schutzkonzepte stark zur MitarbeiterInnenbindung bei. Und natürlich ist davon auszugehen, dass es auch bei der Frage der Personalgewinnung

eine Rolle spielt, wenn eine Einrichtung im Vorstellungsgespräch das einrichtungsindividuelle professionelle Schutzkonzept vorstellen kann.“ (Schrenk 2023, S. 256).

→ **Gewaltsensibilität**

Ein Schutzkonzept sensibilisiert für verschiedene Formen von Gewalt – sei es verbale, körperliche oder sexualisierte Gewalt – und etabliert eine Kultur der Achtsamkeit. Es trägt dazu bei, das Risiko von Gewalt zu verringern und stärkt die Betroffenen. Von den Fachkräften wird eine hohe Sensibilität für gewaltfördernde Dynamiken gefordert, denn viele junge Menschen erleben Gewalt in der Peergroup, in der Paarbeziehung, im Internet (Domann/Rusack 2016; Tuider 2017, Rusack 2018) oder eben in der Berufsschule oder am Praktikumsplatz. Die Bewertung dessen und der Umgang damit sind unterschiedlich (Rusack 2020). Der Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung spielt auch in der sozialpädagogischen Begleitung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen eine Rolle. Junge Menschen, beispielsweise in der Berufsorientierung und in so genannten Maßnahmen, die von der Agentur für Arbeit gefördert werden, befinden sich in einem komplexen Abhängigkeitsverhältnis zur Schule oder zum Betrieb. Die Jugendsozialarbeit hat hier eine vermittelnde Funktion. Dazu gehört es, die jungen Menschen in ihren persönlichen Rechten zu stärken und für einen sicheren Übergang in die Arbeitswelt zu sorgen. So können junge Menschen in ihrer Organisation sicher und geschützt sein.

→ **Partizipations- und Kooperationsbereitschaft**

Ein Schutzkonzept sensibilisiert in den kooperierenden Schulen und Betrieben, für die gemeinsame Verantwortung aller Institutionen, in denen sich die jungen Menschen aufhalten. Durch den Austausch, der im Zuge der Schutzkonzeptentwicklung entsteht, kann die Zusammenarbeit von Lehrkräften, Sozialarbeiter*innen, Ausbilder*innen und anderen Fachkräften gestärkt werden. Es fördert einen gemeinsamen Fokus auf Sicherheit und Wohlbefinden und etabliert eine Verantwortungsgemeinschaft, die im Bedarfsfall schnell und effektiv handeln kann. Dadurch werden Mitarbeitende und junge Menschen ermächtigt, ihre Rechte und Bedürfnisse aktiv einzubringen und an der Gestaltung der Organisation teilzuhaben.

→ **Diversitätsbewusstsein**

Ein Schutzkonzept fördert das Bewusstsein und die Wertschätzung für die Vielfalt innerhalb der Organisation. Es sensibilisiert für unterschiedliche Lebensrealitäten und Erfahrungen und wirkt Diskriminierungen z.B. aufgrund von Herkunft, Religion, Behinderung oder sozialem Status aktiv entgegen.

Soziale Benachteiligung wirkt sich in vielfältiger Weise auf die Lebensbedingungen junger Menschen aus. So erfahren einige junge Menschen beispielsweise aufgrund ihrer geringen finanziellen Möglichkeiten oder ihrer Herkunftsfamilie eine geringere soziale Anerkennung. Im Wesentlichen haben sie eingeschränkte Möglichkeiten der sozialen Teilhabe und schlechtere Chancen für ein gesundes und sicheres Aufwachsen. Aus der Gewaltforschung ist zudem bekannt, dass junge Menschen – insbesondere Mädchen* mit Lernschwierigkeiten – überdurchschnittlich häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen sind (z.B. Chodan et al. 2021).

Aktuell stellt die inklusive Öffnung eine große Herausforderung für die Jugendsozialarbeit dar. Umso dringlicher erscheint es, Schutzkonzepte in diesem Handlungsfeld voranzutreiben.

Durch ein Schutzkonzept kann eine offene, lernbereite und wertschätzende Organisationskultur geschaffen werden. In einer solchen Kultur kann jeder Mensch frei von Diskriminierung seine Identität leben. Dazu gehören eine geschlechterreflexive Sprache, der Abbau von Vorurteilen sowie der Schutz von vulnerablen Gruppen. Besonders in der Jugendsozialarbeit, in der soziale Benachteiligung häufig zu einer geringeren sozialen Anerkennung führt, hilft ein Schutzkonzept, den Zugang zu sozialen Teilhabechancen zu erweitern und den Übergang von Jugendlichen in die Arbeitswelt zu begleiten.

Ein Schutzkonzept besteht aus mehreren Bausteinen – inhaltliche Struktur eines Schutzkonzeptes

Erst seit den 2010er-Jahren wurde im Zuge der Diskussionen um sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten durch Politik und Forschungsförderung eine gründlichere Analyse von organisationalen Bedingungen von sexualisierter Gewalt und Strategien zum Schutz erarbeitet. Schutzkonzepte wurden in dieser Folge näher anhand von Schlüsselprozessen wie Analyse, Prävention, Intervention und Aufarbeitung vor allem durch den Unabhängigen Beauftragten für Fragen sexuellen Kindesmissbrauchs definiert (Oppermann et al. 2018).

Bei Schutzkonzepten kann auch auf ihre inhaltliche Struktur geschaut werden. Sie bestehen oftmals aus verschiedenen Bausteinen, die dann in verschriftlichter Form Grundlagen formulieren und Handlungsweisen vorgeben.



Abbildung in Anlehnung an UBSKM 2025

„Ja. Ich finde, wenn ich als Mitarbeiter dieses Schutzkonzept gelesen habe, dann bin ich auch äh sicherer unterwegs, weil es sind viele ähm (.) Punkte ziemlich konkret benannt worden, die mich in der praktischen Arbeit auch UNTERSTÜTZEN.“

(Fachkraft aus der Jugendsozialarbeit)

Personalauswahl/-verantwortung:

Bestandteil eines jeden Schutzkonzeptes ist eine kinderschutz sensible Personalauswahl. Das Schutzkonzept sollte sowohl im Einstellungsverfahren als auch während der Beschäftigung regelmäßig thematisiert werden (UBSKM 2025).

Leitbild:

In einem Leitbild sind die grundlegenden Werte und Normen einer Einrichtung festgeschrieben, auf denen das Handeln und die Haltung aller Mitarbeitenden basieren sollte. Der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und die Sicherstellung der persönlichen Rechte junger Menschen sollten deshalb explizit im Leitbild, der Satzung oder den Ethik-Richtlinien verankert sein (vgl. UBSKM 2025).

Verhaltenskodex:

Der Verhaltenskodex übersetzt die Werte und Normen des Leitbildes in konkrete Regeln. Er beinhaltet Regeln für die Gestaltung von Nähe und Distanz, Sprache, den Umgang mit Gewalt und Sanktionen, die Annahme von Geschenken u.v.m. Ziel des Verhaltenskodexes ist es, durch diese verbindlichen Verhaltensregeln den Schutz junger Menschen zu verbessern und die Handlungssicherheit von Mitarbeitenden zu erhöhen (vgl. Paritätischen Jugendwerk 2021; Pontius 2021).

Selbstverpflichtungserklärung:

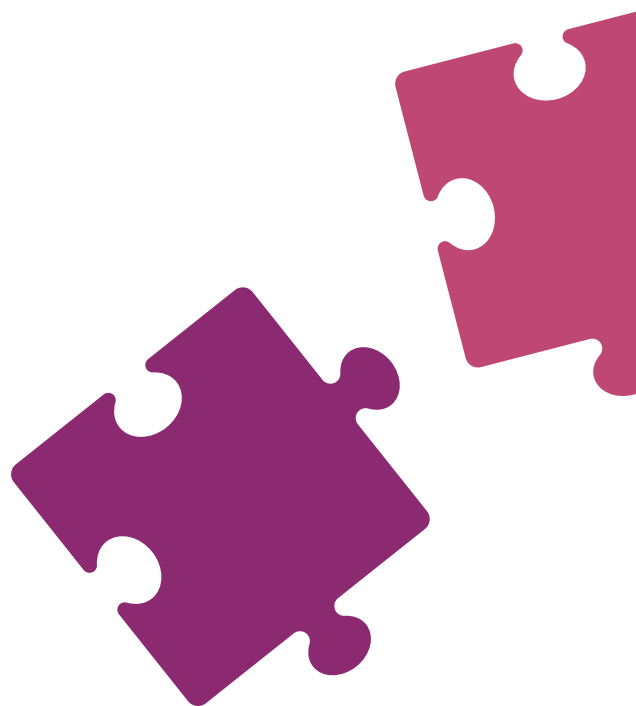
Mitarbeitende bestätigen in einer Selbstverpflichtungserklärung schriftlich ihre Verantwortung und die Einhaltung von Schutzmaßnahmen.

Erweitertes Führungszeugnis:

In vielen pädagogischen Arbeitsfeldern ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bereits gesetzlich verankert. Es dient der Überprüfung der persönlichen und fachlichen Eignung und gibt Auskunft über erhaltene Strafvermerke. Eine regelmäßige Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis von Mitarbeitenden wird empfohlen (vgl. Paritätisches Jugendwerk NRW 2021).

Kooperation mit Fach-(Beratungs-)stellen:

Interdisziplinäre und intersektorale Kooperationsstrukturen mit externen Fachstellen sind unerlässlich. Mitarbeitende von Fach-(beratungs)stellen beraten und unterstützen sowohl in Akutfällen als auch bei der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung von Schutzkonzepten (vgl. Kappler et al. 2019, S. 21; UBSKM 2025).



Räumliche Gegebenheiten:

Die räumlichen Bedingungen sind dahingehend zu überprüfen, ob sie Gelegenheitsstrukturen und Möglichkeiten für (sexualisierte) Gewalt eröffnen (z.B. schwer einsehbare Bereiche, abgelegene Räume, schlechte Beleuchtung, Zutrittsberechtigungen, Besucher*innenregelungen). Werden räumliche Gefährdungspotenziale identifiziert, so gilt es diese zu beheben, zu verändern oder – wenn dies nicht möglich ist – im Blick zu haben. Wichtig ist es anzumerken, dass es nicht um die ständige Kontrolle junger Menschen geht oder darum, ihnen keine Freiräume, Rückzugsmöglichkeiten und ungestörte Diskussionsräume zu bieten.

Partizipation von jungen Menschen:

Junge Menschen sind an Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen. Partizipationsstrukturen (z.B. Gremien, Jugendrat, Gruppensprecher*innen) sichern ihre grundsätzliche Mitbestimmung – auch in der Schutzkonzeptentwicklung.

Beschwerdemöglichkeiten:

Niederschwellige, zielgruppengerechte und funktionierende interne und externe Beschwerdemöglichkeiten für junge Menschen in Einrichtungen zu implementieren, gelten als ein Mindeststandard von Schutzkonzepten. Beschwerdeverfahren bieten gleichzeitig die Möglichkeit, Fehler und Missstände in einer Einrichtung zu erkennen und entsprechende Strukturen und Verfahren anzupassen oder zu erarbeiten (vgl. Connect! Schutzkonzepte online 2025). Auch eine gelebte fehlerfreundliche und wertschätzende Haltung der Leitung und Mitarbeitenden sind entscheidend, damit junge Menschen Beschwerdeangebote nutzen (vgl. Paritätisches Jugendwerk NRW 2021). Weitere wichtige Merkmale von für junge Menschen handhabbaren Beschwerdeverfahren sind: Anonymität, Vertraulichkeit, Sanktionsfreiheit sowie eine zeitnahe Bearbeitung und Rückmeldung zu eingereichten Beschwerden (vgl. Connect! Schutzkonzepte online 2025).

Ansprechpersonen:

Einrichtungen sollten über (unabhängige) Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Einrichtung verfügen, an die sich junge Menschen, Eltern und Mitarbeitende bei Problemen und im Fall einer Vermutung und/oder Betroffenheit von (sexualisierter) Gewalt wenden können (vgl. IPP 2021). Diese Ansprechpersonen gilt es zu benennen und/oder zu wählen (z.B. Vertrauenslehrer*in) und alle Organisationsangehörigen darüber zu informieren.

Qualifizierung/Fortbildung:

Ein weiterer Schutzkonzeptbaustein ist die kontinuierliche Qualifizierung von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Wenn Mitarbeitende für Kinderrechte und (sexualisierter) Gewalt sensibilisiert sind und über entsprechendes Basis- und Handlungswissen verfügen, können sie die Notwendigkeit von Schutzkonzepten begreifen, sie aktiv mitentwickeln, mittragen und bei der Nichtachtung der persönlichen Rechte junger Menschen fachlich handeln (vgl. UBSKM 2025).

Präventive Angebote:

Allen jungen Menschen sollten regelmäßig Präventionsangebote zu schutzkonzeptrelevanten Themen (z.B. persönliche Rechte, Gewalt, Sexualität, Partizipation) in der Einrichtung zugänglich gemacht werden. Diese können sowohl in Form von z. B. internen Themenwochen stattfinden oder auch als Workshops z.B. in Kooperation mit externen Partner*innen. Zu beachten ist, dass einzelne gezielte Präventionsangebote die alltägliche Präventionsarbeit und eine präventive Erziehung ergänzen und nicht ersetzen.



Beratung und Supervision:

Kollegiale Beratung und Supervision bieten Reflexionsräume für den Schutzauftrag. Beratung und Supervision sind allen Mitarbeitenden im Bedarfsfall zu ermöglichen.

Intervention:

Trotz umfangreicher Präventionsbemühungen und etablierter Schutzmaßnahmen kann (sexualisierte) Gewalt in einer Einrichtung nicht komplett ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund benötigt jedes Schutzkonzept einen schriftlich fixierten Handlungsplan, in dem festgelegt ist, wie bei akuten Krisen und Verdachtsfällen von (sexualisierter) Gewalt vorzugehen ist. Implementierte Notfallpläne, die mit den Mitarbeitenden abgestimmt und besprochen sind, bieten Orientierung in Krisensituationen und erhöhen die Handlungssicherheit und -fähigkeit von Leitungs- und Fachkräften (Winter/ Wolff 2018). Weiterhin sind in einem Notfallplan Verfahren zur Rehabilitation von Personen bei Falschverdächtigungen sowie eine Verpflichtung zu Aufarbeitungsprozessen von Fällen (sexualisierter) Gewalt festzulegen (UBSKM 2025).

Aufarbeitung:

Wenn die persönlichen Rechte junger Menschen nachhaltig verletzt wurden, steht eine Einrichtung in der Pflicht, das geschehene Unrecht aufzuarbeiten. Betroffene haben ein Recht darauf zu erfahren, wie es zu diesen Vorfällen (Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt kommen konnte und welche Personen sich hierfür zu verantworten haben. Dies gilt es im Rahmen einer Fehleranalyse/ eines Aufarbeitungsprozesses zu ergründen und daraus Konsequenzen abzuleiten. Weitere wichtige Aspekte von Aufarbeitung sind externe Unterstützung und die Bereitstellung eines Betroffenencoaches (Henningssen et al. 2021; Wolff/Bawidamann 2017, S. 263).

**Antidiskriminierungsarbeit:**

Antidiskriminierungsarbeit stärkt Schutzkonzepte in der Jugendsozialarbeit, indem sie nicht nur vor Gewalt schützt, sondern auch Chancengleichheit und Teilhabe fördert. Ein Schutzkonzept, das diesen Ansatz integriert, berücksichtigt Vielfalt und schafft ein sicheres Umfeld für alle jungen Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung oder sozialem Status. Besonders marginalisierte Gruppen wie LGBTQIA*-Jugendliche oder junge Menschen mit Migrationsgeschichte profitieren davon. Organisationen müssen daher Diskriminierung aktiv entgegenwirken und ihre Angebote an die unterschiedlichen Bedürfnisse der jungen Menschen anpassen.

Sexualpädagogisches Konzept:

Ein sexualpädagogisches Konzept innerhalb eines Schutzkonzepts sorgt dafür, dass junge Menschen nicht nur vor sexualisierter Gewalt geschützt, sondern auch in ihrer sexuellen Entwicklung und Selbstbestimmung unterstützt werden. Es trägt zur Schaffung eines offenen, sicheren und reflektierten Umfelds bei, indem Fachkräfte und junge Menschen gemeinsam eine respektvolle und gewaltfreie Kultur fördern (LVR 2021)). Im sexualpädagogischen Konzept ist festgeschrieben, wie die sexuellen und reproduktiven Rechte von jungen Menschen durch Bildungs- und Präventionsangebote gestärkt werden können.

Einblicke in die Forschung:

Schutzkonzepte in der Jugendsozialarbeit und Kinder- und Jugendarbeit

Schutzkonzepte in Einrichtungen und Maßnahmen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, so lässt sich durch Forschung feststellen, stehen vergleichsweise noch am Anfang der Umsetzung. Eine Dokumentenanalyse im Rahmen des Projektes SchutzNorm ergab, dass schutzkonzeptrelevante Themen wie Schutz, Sexualität, Gewalt und Partizipation in feldspezifischen Veröffentlichungen in der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zwar behandelt werden, sich jedoch bisher nahezu kaum auf das eigene Handlungsfeld beziehen. Zudem fehlen praxisnahe Materialien, die Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten unterstützen können (Kampert et al. 2023, Riedl et al. 2023).

Im Projekt SchutzJu wurde eine bundesweite Onlinebefragung von Fach- und ehrenamtlichen Kräften (ab 16 Jahren) von Oktober bis November 2022 durchgeführt. Sie gibt Aufschluss darüber, welches Wissen zu Schutzkonzepten in der Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit vorhanden ist, welche Bausteine in der Praxis bereits umgesetzt werden und inwieweit junge Menschen an der Entwicklung beteiligt werden. Die vollständigen Ergebnisse sind in einem Factsheet und einem Datenhandbuch (Birke et al. 2023) auf www.schutzkonzepte-partizipativ.de kostenlos abrufbar.

Ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf eine Teilauswertung der Onlinebefragung, die ausschließlich die Jugendsozialarbeit berücksichtigt.

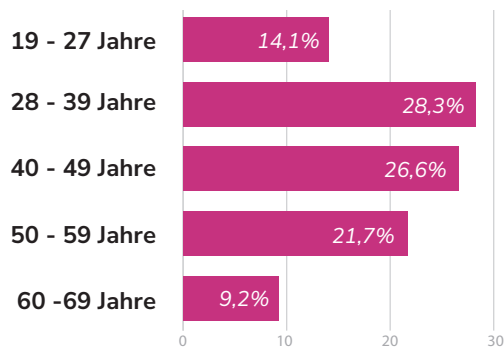


Sample der SchutzJu-Onlinebefragung (Teilauswertung Jugendsozialarbeit)

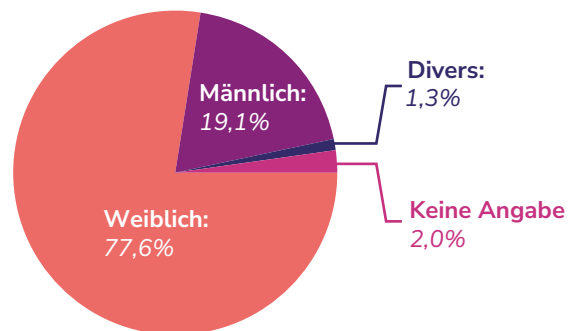
Anzahl der Befragungsteilnehmende:

N=184 Personen (aus bereinigtem Gesamtdatensatz der SchutzJu-Onlinebefragung)

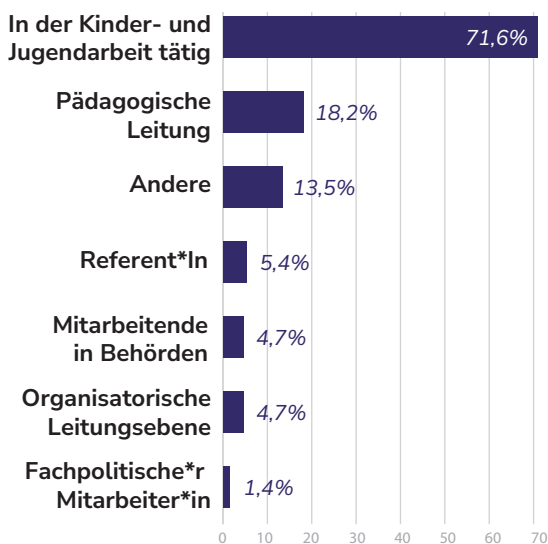
Altersverteilung (n=184):



Geschlechterverteilung (n=184):

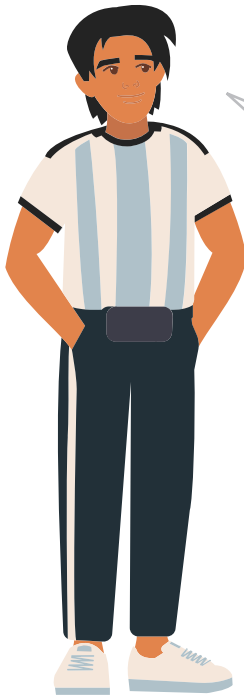


Funktion (n=148, Mehrfachantworten möglich):



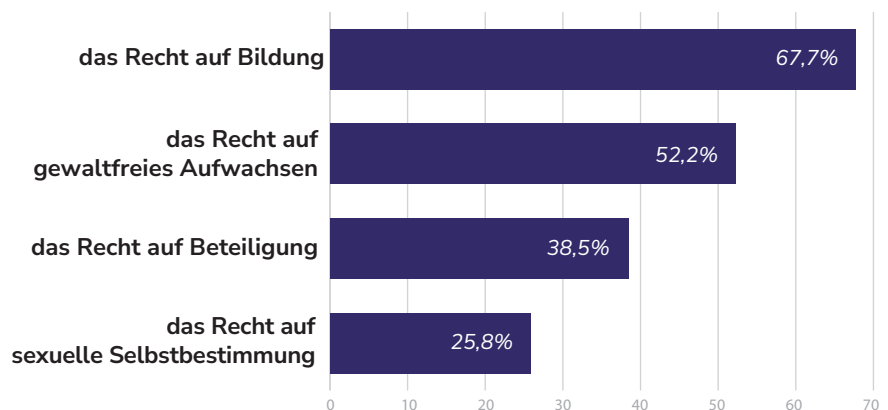
Rechte junger Menschen

Schutzkonzepte sichern und stärken die persönlichen Rechte junger Menschen. Die Befragten erstellten eine Rangliste der wichtigsten Rechte in ihrem Arbeitsfeld (Auswahl von drei Rechten möglich).



Welche Rechte sind in der Jugendsozialarbeit besonders relevant? (n=182)

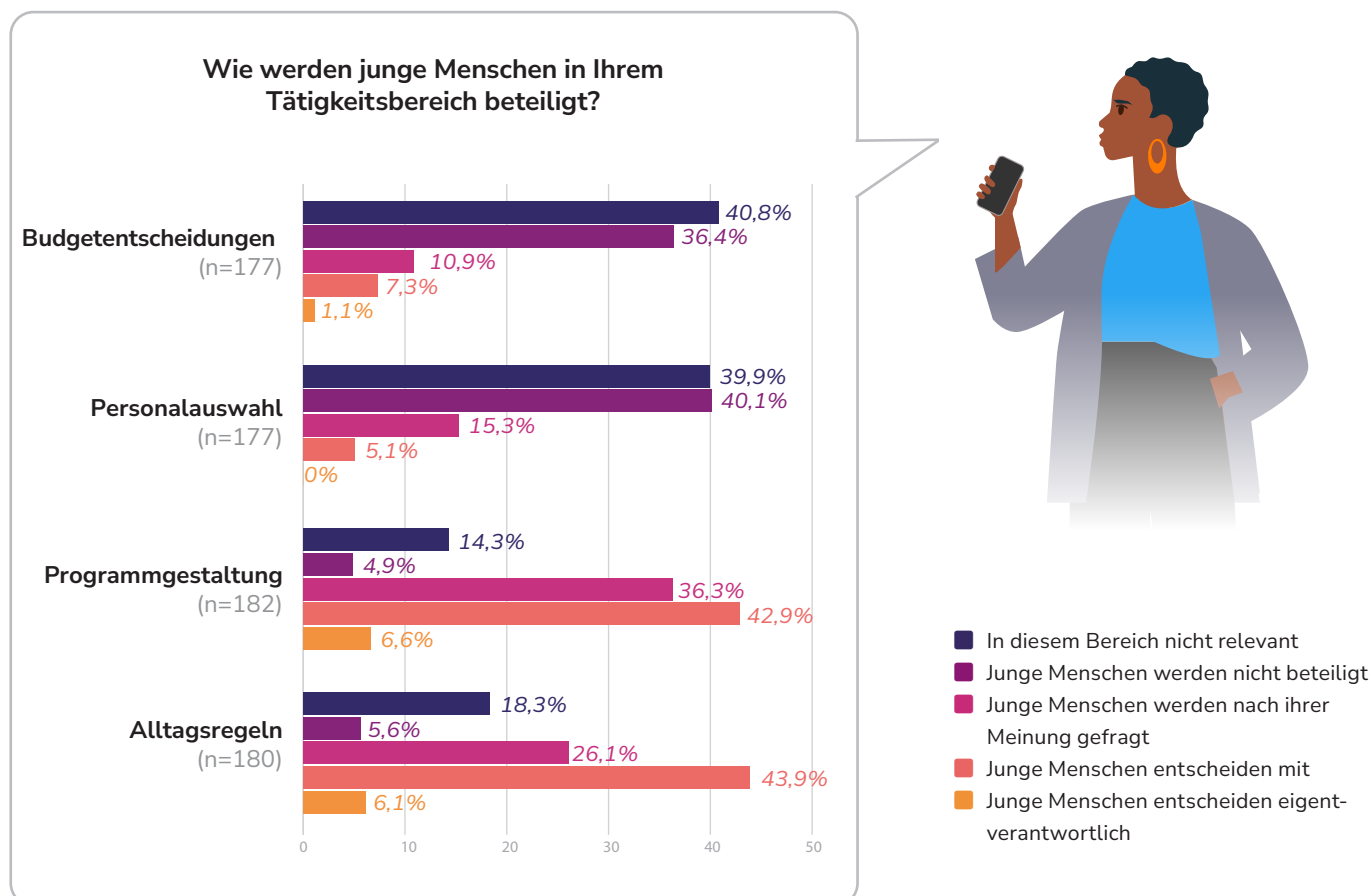
Die meistgewählten Rechte waren:



Auffällig ist, dass das Recht auf Integration und Förderung bei Behinderung und Schädigung mit nur 10,4 % vergleichsweise selten gewählt wurde. Auch das Recht auf Beschwerde wurde nur von 7,7 % als relevant eingestuft – obwohl es laut SGB VIII (§ 45 Abs. 2 Nr. 3) für junge Menschen sichergestellt werden muss.

Beteiligung junger Menschen in der Jugendsozialarbeit

Die Onlinebefragung untersuchte, in welchen Bereichen das Recht auf Beteiligung tatsächlich umgesetzt wird.



Die Ergebnisse zeigen, dass verschiedene Stufen der Partizipation¹ bei der Programmgestaltung und bei Alltagsregeln stattfinden:

- In über 40 % der Fälle dürfen junge Menschen bei der Programmgestaltung und Alltagsregeln mitentscheiden.
- Nur 6,1 % der Befragten gaben an, dass junge Menschen eigenverantwortlich über Alltagsregeln bestimmen.

→ Über 75 % der Befragten gaben an, dass junge Menschen nicht bei Budgetentscheidungen oder der Personalauswahl beteiligt werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass junge Menschen hauptsächlich in Alltagsfragen mitbestimmen, aber bei strukturellen Entscheidungen kaum beteiligt werden.

¹ „In Anlehnung an das vom BMFSFJ (2015) vorgestellte dreistufige Modell für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, konnten die Befragten zwischen verschiedenen Graden der Beteiligung wählen: „Junge Menschen entscheiden eigenverantwortlich“ (Dritte Stufe der Beteiligung: Selbstbestimmung), „Junge Menschen entscheiden mit“ (Zweite Stufe der Beteiligung: Mitbestimmung), „Junge Menschen werden nach ihrer Meinung gefragt“ (Erste Stufe der Beteiligung: Mitsprache und Mitwirkung), „Junge Menschen werden nicht beteiligt“ (Keine Partizipation) und „In diesem Bereich nicht relevant“ (Keine Partizipation)“ (Birke et al. 2023, S. 25)

Vorhandene Schutzkonzepte

Liegt in Ihrem Tätigkeitsbereich ein Schutzkonzept vor?
(n=152)



Ja
44,1%



Nein
19,7%



Nein, in Planung
19,7%



Weiß ich nicht
10,5%



Nein, jedoch ein vergleichbares Konzept
4,6%



→ Der Begriff Schutzkonzept ist nach Angaben der Befragten im Tätigkeitsfeld bei ca. 73% etabliert.

→ Es besteht folglich vielfach ein grundlegendes Verständnis.

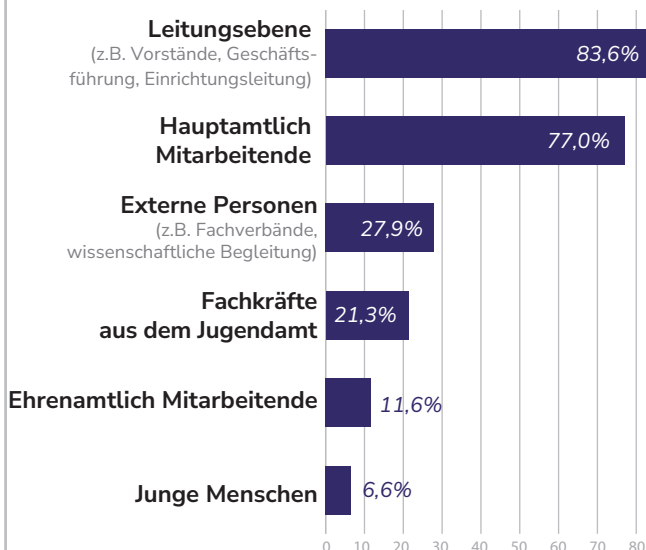
→ Für die tatsächliche Existenz von Schutzkonzepten in der Jugendsozialarbeit zeichnet sich hingegen ein anderes Bild ab. Ein Schutzkonzept existiert laut Befragter, nur in knapp der Hälfte ihrer Einrichtungen.

→ Die Etablierung von Schutzkonzepten ist somit als eine wichtige Entwicklungsaufgabe zu begreifen.

Beteiligung an der Schutzkonzeptentwicklung

Die Entwicklung von Schutzkonzepten soll partizipativ erfolgen. Doch wer war tatsächlich beteiligt?

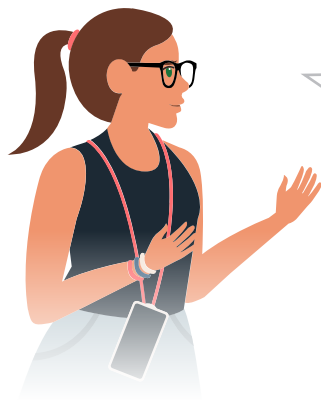
Von wem wurde dieses Schutzkonzept entwickelt?
(n= 159, Mehrfachantworten möglich)



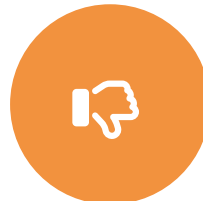
Obwohl das Recht auf Beteiligung als wichtig angesehen wird (38,5 %), sind junge Menschen kaum in die Schutzkonzeptentwicklung eingebunden. Es besteht ein Handlungsbedarf, um mehr Beteiligungsmöglichkeiten zu schaffen.

Durchgeführte Risiko- und Ressourcenanalysen

Die Entwicklung eines einrichtungs- oder zielgruppenspezifischen Schutzkonzepts erfordert eine partizipative Risiko- und Ressourcenanalyse. Sie bildet die Grundlage des Schutzkonzepts und liefert wertvolle Erkenntnisse für gezielte Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention und Aufarbeitung.



Haben Sie eine Analyse zu möglichen Risiken von grenzverletzendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt in Ihrem Tätigkeitsfeld durchgeführt? (n= 159)



Nein
66,0%



Ja
13,8%



**Nein, dies ist für
die nächsten 12
Monate geplant**
11,3 %



**Weiß
ich nicht**
8,8%

→ Über 75 % der Befragten geben an, dass eine Risiko- und Ressourcenanalyse noch nicht durchgeführt wurde, obwohl sie zur Entwicklung und Begründung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptbausteinen notwendig ist

→ Die Jugendsozialarbeit steht vor der Herausforderung, diesen strukturierten Prozess künftig stärker zu berücksichtigen und systematisch zu verankern.

An der Risiko- und Ressourcenanalyse beteiligte Personen

Ein weiteres Forschungsinteresse galt der Frage, welche Personengruppen an der Risiko- und Ressourcenanalyse beteiligt waren.



Welche Personen waren an der Analyse beteiligt? (n= 21, Mehrfachantworten möglich)

**Hauptamtlich
Mitarbeitende**

90,5%

Leitungsebene
(z.B. Vorstände, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung)

61,9%

Externe Personen
(z.B. Fachverbände, wissenschaftliche Begleitung)

38,1%

Junge Menschen

38,1%

**Ehrenamtlich
Mitarbeitende**

23,8%

→ Junge Menschen wurden vergleichsweise deutlich seltener einbezogen.

→ Viele Einrichtungen verpassen die Chance, Schutzkonzepte zielgruppenorientiert zu gestalten und die Sichtweisen, Bedarfe und Vorstellungen junger Menschen in die Herstellung von Schutz einzubeziehen.

Vorhandene Bausteine eines Schutzkonzeptes

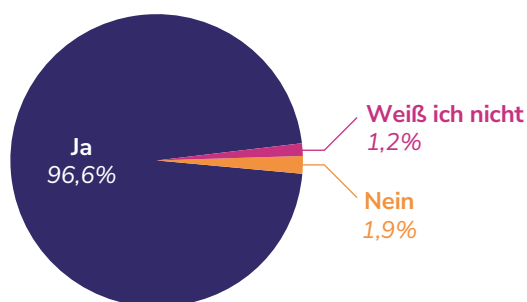
Mehrere Bausteine zusammengenommen ergeben ein Schutzkonzept. Inwiefern ausgewählte Schutzkonzeptbausteine in der Jugendsozialarbeit bereits umgesetzt werden, zeigen die nachfolgenden Abbildungen.

Welche Verfahren und Bausteine eines Schutzkonzeptes sind in der Jugendsozialarbeit vorhanden?



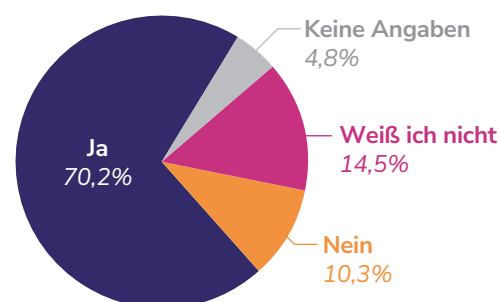
Führungszeugnis

Müssen Aktive in Ihrem Tätigkeitsfeld ein Führungszeugnis vorlegen? (n=161)



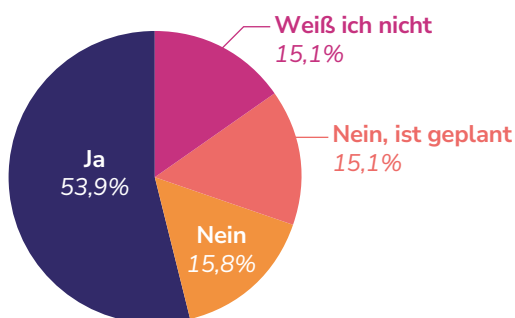
Beschwerdemöglichkeiten

Gibt es in ihrem Tätigkeitsfeld Möglichkeiten zur Beschwerde? (n=165)



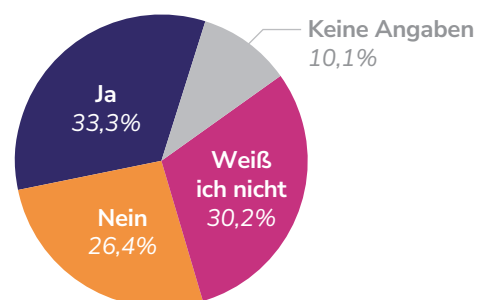
Intervention

Gibt es schriftlich festgehaltene Vorgehensweisen, wie in Verdachtsfällen von grenzverletzendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt gegen junge Menschen zu handeln ist? (n= 152)



Aufarbeitung

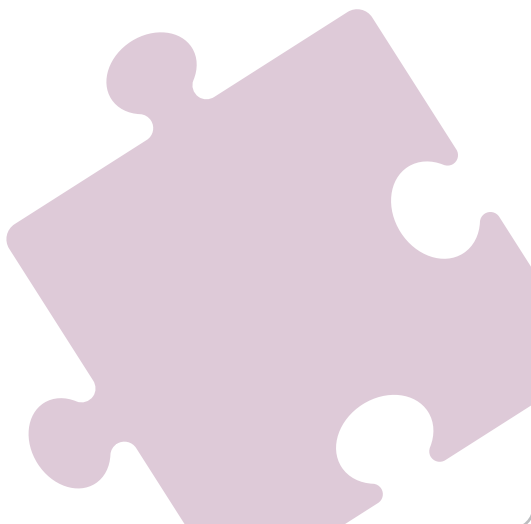
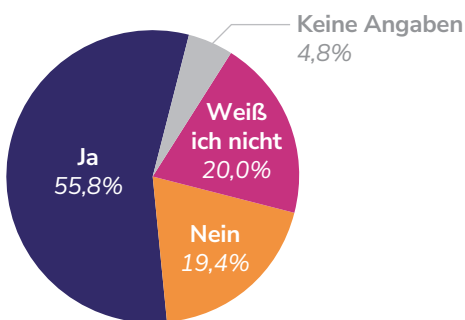
Gibt es in Ihrem Tätigkeitsfeld festgehaltene Regeln für die Aufarbeitung von Fällen von grenzverletzendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt? (n=159)





Verhaltenskodex

Gibt es in Ihrem Tätigkeitsfeld schriftlich festgehaltene generelle Verhaltensregeln zur Stärkung persönlicher Rechte? (n=165)



→ Präventionsmaßnahmen sind weit verbreitet, z.B. die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (96,9%) und die Bereitstellung von Beschwerdemöglichkeiten (70,2%). Hier wird den gesetzlichen Vorgaben gefolgt. Das Vorhandensein schriftlich festgehaltener genereller Verhaltensregeln zur Stärkung persönlicher Rechte bejahen hingegen nur noch etwas mehr als die Hälfte (55,8 Prozent) der Befragten.

→ Jede zweite Einrichtung hat keinen klaren Interventionsplan, wie mit Verdachtsfällen oder Gewalt umzugehen ist.

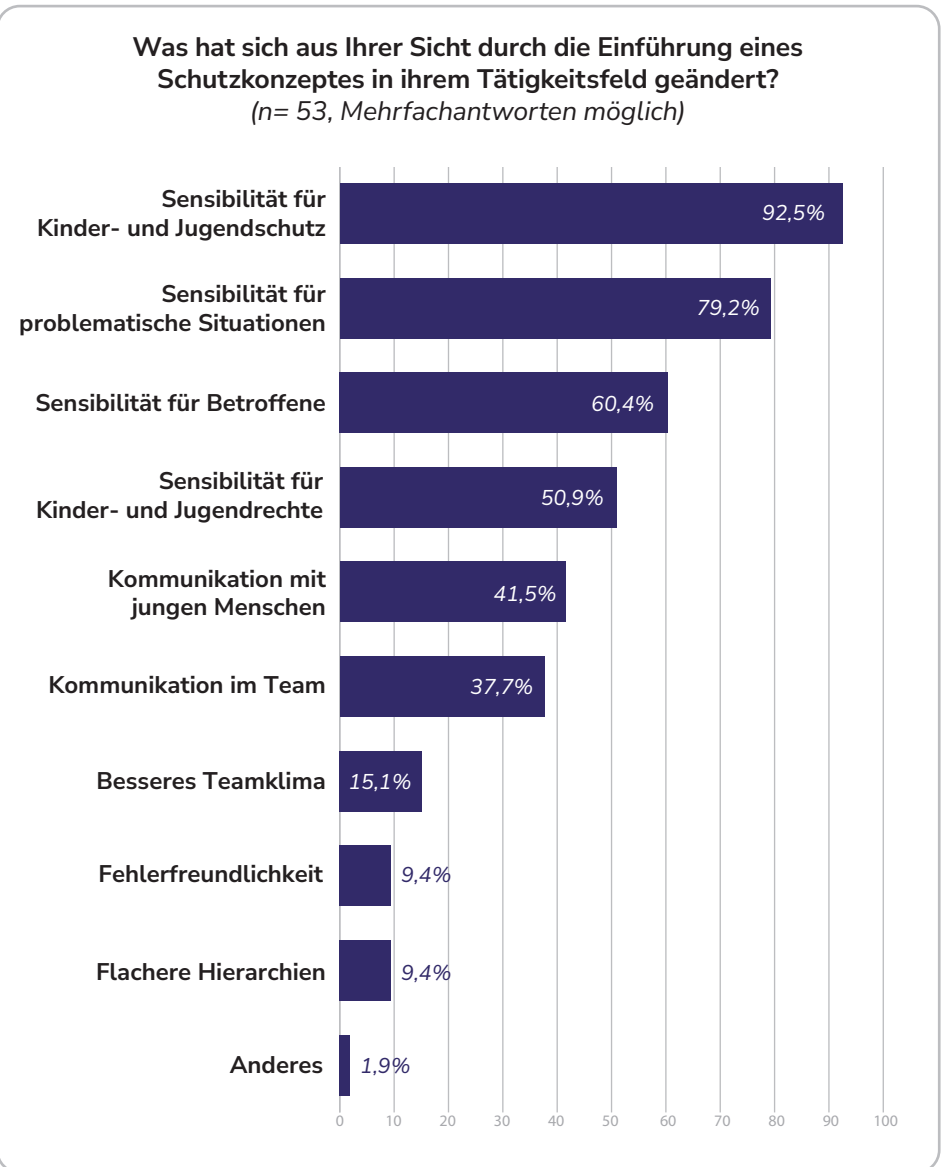
→ Zudem scheinen Aufarbeitungskonzepte in vielen Einrichtungen weniger etabliert zu sein (nur bei 33,3 %).

→ Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass einzelne Schutzkonzeptbausteine (v.a. präventive und gesetzlich vorgegebene) bereits häufig umgesetzt werden. Umfassende Schutzkonzepte, die sowohl Bausteine der Prävention als auch Intervention und Aufarbeitung umfassen, scheinen weitestgehend noch zu fehlen.



Veränderungen durch ein Schutzkonzept

Schutzkonzepten sollen eine achtsame Organisationskultur herbeiführen. Doch welche Veränderungen wurden wahrgenommen?



- Die Schutzkonzepte erhöhen, nach der Selbsteinschätzung der Befragten, am stärksten die Sensibilität für den Kinderschutz.
- Nur selten werden organisatorische Veränderungen wie eine offenere Fehlerkultur oder flachere Hierarchien festgestellt.
- Ein Kulturwandel ist demzufolge schwieriger zu erzielen und bedarf noch mehr Aufmerksamkeit.

Die vorgestellten Ergebnisse zusammengefasst machen die Wichtigkeit deutlich, sich mit Schutzkonzepten, Schutzkonzeptbausteinen und der darin liegenden Auseinandersetzung miteinander zu widmen.

TEIL 2:**ROADMAP - DIE PARTIZIPATIVE RISIKO- UND RESSOURCENANALYSE DURCHFÜHREN**

Im zweiten Teil dieses Manuals steht die praktische Umsetzung im Fokus. Ziel ist es, als Organisation aktiv zu werden und sich mithilfe der Risiko- und Ressourcenanalyse einen allgemeinen Überblick über die Organisation zu verschaffen.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse – ein zentraler Schritt zum Schutzkonzept

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zum Schutzkonzept. „Gefährdungsanalysen sind somit systematische Reflexionsprozesse von Organisationen, die das Ziel verfolgen, zu gemeinsamen Einschätzungen über Gefährdungen zu kommen. Nur so können dazu Vereinbarungen getroffen werden und mehr Handlungssicherheit für alle Akteure in unsicheren Situationen entstehen.“ (Wolff/Schröder/Winter 2018, S. 84)

1. Es gibt immer schon Ressourcen

Jede Organisation verfügt über Strukturen und Maßnahmen, die zum Schutz junger Menschen beitragen. Dazu gehören z. B. Beschwerdeverfahren, Präventionsmaßnahmen gegen Mobbing oder benannte Präventionsbeauftragte. Diese vorhandenen Ressourcen müssen systematisch erfasst und gestärkt werden. Gleichzeitig gilt es zu analysieren, unter welchen Bedingungen Rechte unbewusst oder bewusst verletzt werden können. Strukturelle Bedingungen, wie örtliche und räumliche Faktoren oder Verfahrensweisen, sind ebenso systematisch zu analysieren wie die Sicht- und Umgangsweisen einzelner Personen und Teams in Organisationen.

2. Nachhaltige Schutzkonzepte durch eine Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risiko- und Ressourcenanalyse legt den Grundstein für ein nachhaltiges Schutzkonzept. Durch die Einbindung möglichst vieler Beteiligter entsteht eine passgenaue Strategie, die sich an den spezifischen Bedingungen der Organisation orientiert. Ziel ist es, alle Organisationsmitglieder für die Rechte junger Menschen zu sensibilisieren, notwendige Veränderungen im Umgang mit Schutzthemen anzustoßen und diese langfristig im Schutzkonzept zu verankern. So bildet die Analyse die Basis für alle weiteren Maßnahmen zur Sicherstellung von Schutz, Förderung und Beteiligung.



3. Ein kontinuierlicher Prozess statt einmaliger Maßnahme

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist kein einmaliges Verfahren, sondern ein wiederkehrender und dynamischer Prozess. Da sich Organisationen und ihre Strukturen stetig verändern, muss auch die Risiko- und Ressourcenanalyse regelmäßig überprüft und angepasst werden. Ein zirkuläres Vorgehen stellt sicher, dass neue Risiken erkannt und vorhandene Ressourcen optimal genutzt werden. Nur durch diese kontinuierliche Anpassung bleibt ein Schutzkonzept langfristig wirksam. Schutzkonzepte sind als lebendige und anpassbare Instrumente der Organisationsentwicklung zu verstehen.

4. Partizipation als zentrales Element

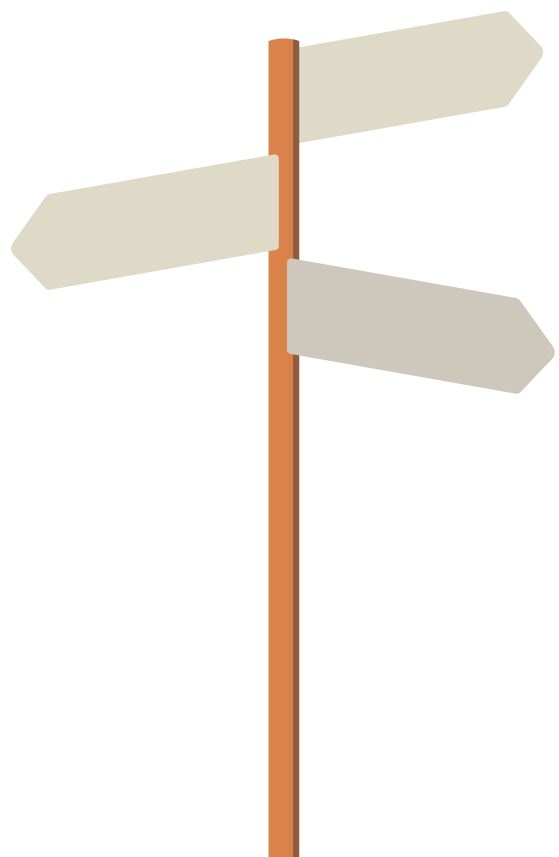
Eine umfassende Risiko- und Ressourcenanalyse erfordert die aktive Beteiligung junger Menschen. Ihre Perspektiven und Erfahrungen sind entscheidend, um praxisnahe und bedarfsgerechte Maßnahmen zu entwickeln. Partizipation kann durch folgende Maßnahmen sichergestellt werden:

- Mitwirkung in Arbeitsgruppen (AGs) zur Entwicklung und Überprüfung von Schutzmaßnahmen,
- Workshops zu relevanten Schutzthemen,
- Berücksichtigung der Sichtweisen und Bedürfnisse junger Menschen bei der Gestaltung des Konzepts.

Ein partizipativer Ansatz stellt sicher, dass Schutzkonzepte auch von den Jugendlichen selbst mitgestaltet werden. Dadurch werden eine stärkere Identifikation mit den Maßnahmen und eine wirksamere Umsetzung im Alltag erreicht. „Gefährdungsanalysen, die als dialogisch gestaltete Reflexionsprozesse angelegt sind, müssen darum partizipativ durchgeführt werden. Mit anderen Worten: Alle AkteurInnen, d.h. Leitung, hauptamtliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, AdressatInnen, Kinder und Jugendliche, Angehörige etc., müssen an der Entwicklung des Wissens über Rechte, gegenseitige Bedürfnisse, Wünsche, aber auch an Notwendigkeiten in Fragen der Nähe und Distanz in Beziehungen beteiligt werden. (...) Hier ist Transparenz über Rechte aller AkteurInnen, insbesondere derjenigen, die über wenig Macht verfügen, von grundlegender Bedeutung.“ (Wolff/ Schröder/ Winter, 2018, S.84-85)

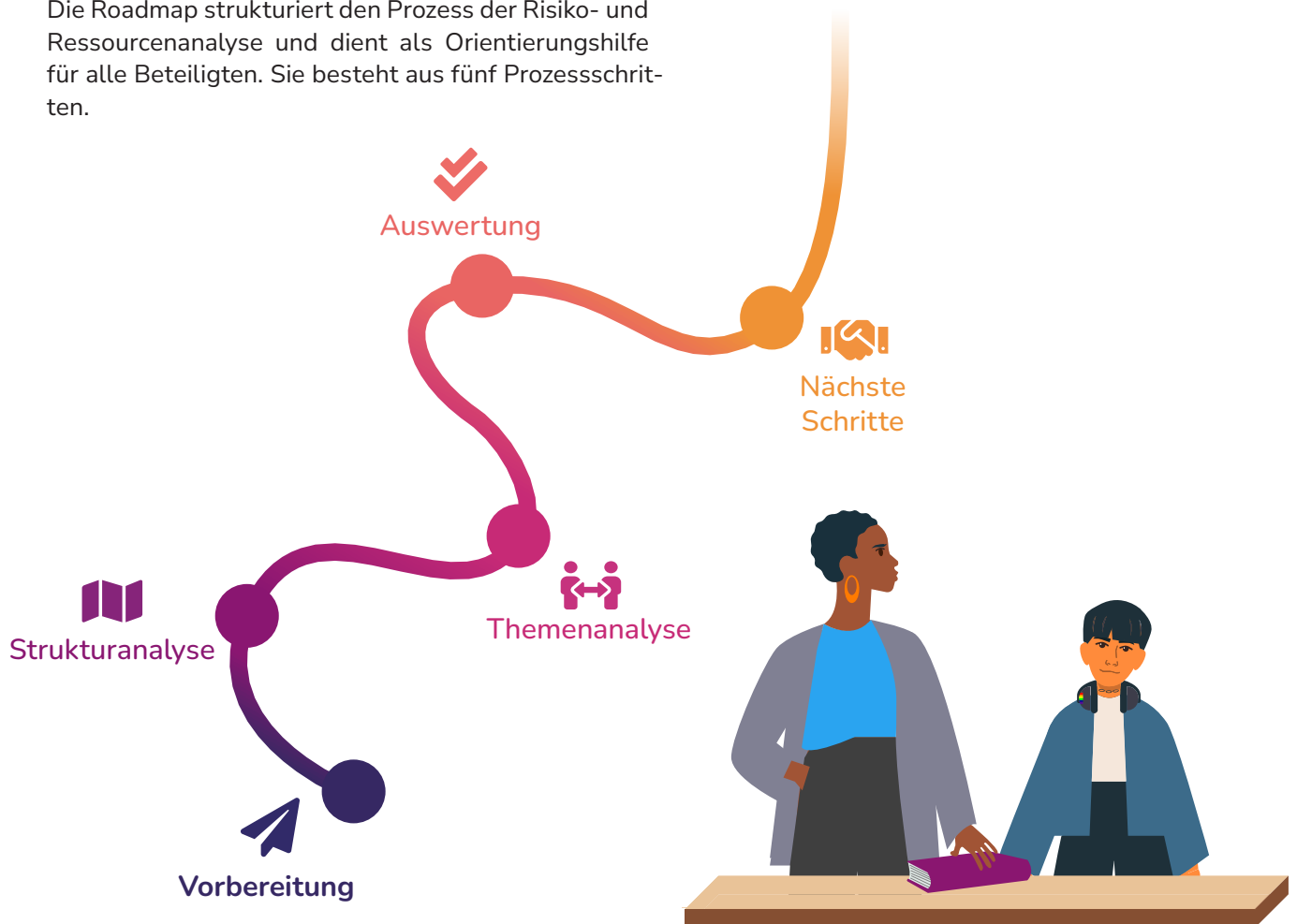
5. Eine strukturierte Vorgehensweise für mehr Handlungssicherheit

Besonders in großen und komplexen Organisationen ist eine systematische Herangehensweise unerlässlich. Eine klare Roadmap bietet eine praxisnahe Orientierung für die Durchführung der Risiko- und Ressourcenanalyse. Diese strukturierte Vorgehensweise hilft Leitungs- und Fachkräften, die notwendigen Schritte gezielt zu planen und nachhaltig in die Organisationsentwicklung zu integrieren. So wird sichergestellt, dass Schutzkonzepte langfristig wirksam verankert werden.



Die Roadmap – der Schlüssel zu einem erfolgreichen Prozess

Die Roadmap strukturiert den Prozess der Risiko- und Ressourcenanalyse und dient als Orientierungshilfe für alle Beteiligten. Sie besteht aus fünf Prozessschritten.



Die Roadmap – Tools für jeden Prozessschritt

In diesem Manual stehen zu jedem Prozessschritt Tools zur Verfügung. Die Tools enthalten eine Kurzbeschreibung, eine Zielsetzung und wichtige Hinweise zur Durchführung. Sie können durchgeführt werden mit:

- der Steuerungsgruppe (v.a. in den Prozessschritten Vorbereitung, Auswertung und Nächste Schritte)
- dem Gesamtteam (grau hinterlegte Seiten)
- den jungen Menschen (pink hinterlegte Seiten)

Es ist empfehlenswert, jedoch nicht zwingend erforderlich, alle Tools zu nutzen. Während die Prozessschritte in einer festen Reihenfolge ablaufen, können die Tools flexibel eingesetzt werden.

Die Vielzahl der nachfolgenden Tools zeigt, dass die Risiko- und Ressourcenanalyse umfangreich ist und Zeit beanspruchen kann. Daher ist es sinnvoll, eine Auswahl zu treffen, die den verfügbaren zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen entspricht.

Ebenso wichtig ist es, die Ergebnisse der genutzten Tools zu dokumentieren, um Informationsverluste zu vermeiden. Besonders hilfreich ist dabei das Tool zur Ergebnissicherung. Es unterstützt dabei, die erarbeiteten Ergebnisse dauerhaft festzuhalten.

1. TOOLS ZUR VORBEREITUNG

Die Entscheidung, ein Schutzkonzept zu entwickeln, setzt den gesamten Prozess in Gang – in der Regel wird diese Entscheidung von der Leitungsebene getroffen oder von ihr maßgeblich unterstützt. Je nach Größe und Struktur der Organisation kann der Entwicklungsprozess unterschiedlich verlaufen. Für eine erfolgreiche Umsetzung ist eine gründliche Vorbereitung der Risiko- und Ressourcenanalyse unerlässlich. Im Folgenden werden die vier zentralen Aspekte dieser Vorbereitung zusammengefasst.

1. Externe Begleitung durch eine Fachberatungsstelle

Eine externe Fachberatungsstelle unterstützt den Prozess, indem sie einen Blick von außen auf die Organisation wirft und potenzielle „blinde Flecken“ identifiziert. Diese externe Begleitung fördert die Sensibilisierung aller Beteiligten und ermöglicht es, Organisationsentwicklungsprozesse kritisch zu reflektieren.

Es empfiehlt sich eine frühzeitige Kontaktaufnahme, um individuelle Empfehlungen, zeitliche Kapazitäten und Kooperationsmöglichkeiten, beispielsweise mit Fachberatungsstellen oder nahegelegenen Hochschulen, zu besprechen.

2. Systematische Planung und Ressourcenplanung

Es gilt, den gesamten Prozess einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse systematisch zu planen: Hierzu gehören das Festlegen von Zielen, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten und realistischen Zeitperspektiven.

Ressourcen, wie finanzielle Mittel, Personal und Material, müssen ermittelt, beantragt und bereitgestellt werden. Zusätzlich sollte eine Planung von Meilensteinen und regelmäßigen Bilanzierungen erfolgen – ebenso wie die Option eingeplant werden, flexibel vom ursprünglichen Plan abzuweichen, wenn neue Erkenntnisse oder unerwartete Herausforderungen auftreten.

Es kann zudem hilfreich sein, unterschiedliche Szenarien durchzuspielen, z.B. dazu, wie die Organisation reagiert, wenn sich eine junge Person offenbart und von erlebter (sexualisierter) Gewalt berichtet. Dies stärkt die Handlungssicherheit und fördert eine reaktionsschnelle Anpassung der Maßnahmen.

Hinweis: Frag die Profis – Externe Begleitung beim Schutzkonzept

Erste Schritte der Risiko- und Ressourcenanalyse

Heike Holz, Geschäftsführerin des PETZE-Instituts für Gewaltprävention, informiert in einem Telefonat über erste Schritte in der Schutzkonzeptentwicklung.



<https://schutzkonzepte-partizipativ.de/arbeitsweltbezogene-jugendsozialarbeit/>

Beteiligung junger Menschen an der Risiko- und Ressourcenanalyse

Nele Horstmann, Fachbereichsleitung Jugend des PETZE-Instituts für Gewaltprävention, informiert in einem Telefonat, wie Teilnehmende von Angeboten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit an einer Risiko- und Ressourcenanalyse beteiligt werden können.

3. Projektsteuerung durch eine Steuerungsgruppe

Eine dedizierte Steuerungsgruppe übernimmt die operative Führung des Prozesses. Sie sammelt und fasst Informationen zusammen und wirkt als Bindeglied zwischen Geschäftsführung, Mitarbeitenden, jungen Menschen und externen Partner*innen.

Die Gruppe besteht idealerweise aus multiprofessionellen Vertreter*innen aus allen Ebenen der Organisation – junge Menschen und Eltern sollten aktiv eingebunden werden.

Eine frühzeitige Stakeholderanalyse (siehe Tool) ist wichtig, um sicherzustellen, dass alle relevanten Gruppen vertreten sind und ihre Interessen sowie möglichen Widerstände berücksichtigt werden.

Ergänzend können regelmäßige Terminvereinbarungen und klare Kommunikationswege helfen, den Prozess transparent und kontinuierlich voranzutreiben.

4. Wissen erweitern und Sensibilisierung

Bevor eine Risiko- und Ressourcenanalyse durchgeführt wird, sollte durch Workshops oder interne Fortbildungstage ein gemeinsames Grundwissen geschaffen werden. Fachberatungsstellen können dabei unterstützen, wichtige Themen wie die Rechte junger Menschen, Gewaltformen, Täter*innenstrategien zu vermitteln.

Diese Sensibilisierung dient neben der Wissensvermittlung auch der Thematisierung möglicher Widerstände und fördert im besten Falle eine offene Diskussionskultur. Daher ist es sinnvoll, dass alle Mitglieder der Organisation an den Workshops teilnehmen.

Zusätzlich kann das Wissen durch weiterführende Auseinandersetzungen vertieft werden. Die Themenanalyse bietet methodische Ansätze zur genaueren Betrachtung von Verhaltensweisen und Haltungen innerhalb der Organisation.

Praxistipp: Erstes Basiswissen zu partizipativen Schutzkonzepten liefert die Miniserie – All eyes on Schutzkonzepte



In acht kurzen Folgen erzählen Nura, Carlito, Adina, Juli, Su, Songül und Elias von verschiedenen Erfahrungen mit Partizipation und Anlaufstellen, um gegen Gewalt, Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen in der Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit vorzugehen. Sie reden über die Veränderungen, die sie seit den entwickelten Schutzkonzepten in ihrem Jugendhaus, in ihrer Berufsschule, ihrem Verband oder bei ihrem internationalen Austausch erkennen.

<https://schutzkonzepte-partizipativ.de/basiswissen-schutzkonzepte/>


**PROZESSSCHRITT
1. VORBEREITUNG**

**TOOL
PLANUNGSHILFE**

TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE PLANUNGSHILFE

Kurzbeschreibung:

Dieses Tool unterstützt die Steuerungsgruppe bei der Planung der Risiko- und Ressourcenanalyse, indem Fragestellungen zur Vorbereitung der Risiko- und Ressourcenanalyse bearbeitet werden.

Ziele:

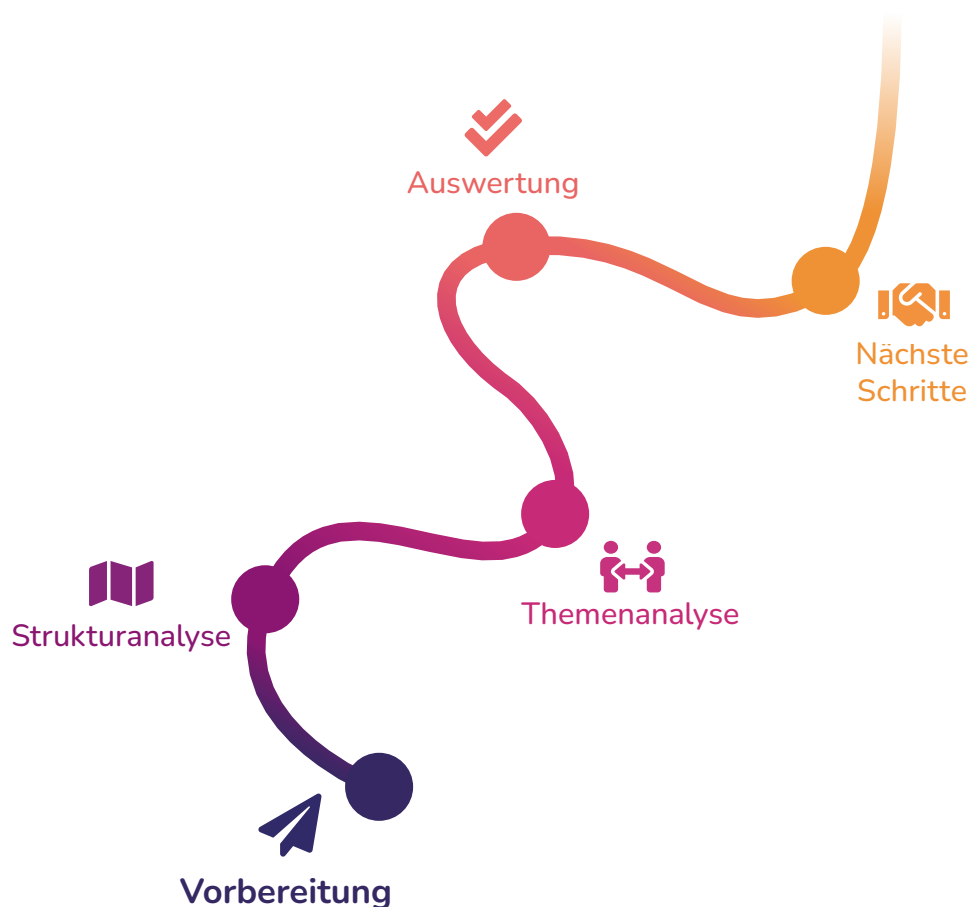
Ziel dieses Tools ist es, die bestehenden Ressourcen und Aufgaben zu Beginn zu ermitteln, damit der Prozess strukturiert gestartet werden kann.

Ablauf:

Gehen Sie die Fragen in der Steuerungsgruppe und mit der Leitung durch.

Hinweis:

Überlegen Sie gemeinsam, welche weiteren wichtigen Fragen aus Ihrer Sicht zu klären sind.


GEFÖRDERT VOM



PLANUNGSHILFE

Schlüsselfragen zur Vorbereitung:

- ☐ Wer soll Teil der Steuerungsgruppe sein? Wer hat bereits eine Expertise? Wie können alle unterschiedlichen Fachkräftegruppen beteiligt werden? Wie können junge Menschen beteiligt werden?
- ☐ Wie kann die Leitung mit der Steuerungsgruppe zusammenarbeiten bzw. den Prozess unterstützen? Was sind Aufgaben der Leitung und was sind Aufgaben der Steuerungsgruppe?
- ☐ Welche Fachberatungsstelle kann den Prozess begleiten? Welche Fortbildungen zur Schutzkonzeptentwicklung werden gebraucht?
- ☐ Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen stehen für die Risiko- und Ressourcenanalyse zur Verfügung? Welche finanzielle und inhaltliche Unterstützung ist von Trägern zu bekommen?
- ☐ Welche Netzwerke haben bereits Erfahrungen in der Schutzkonzeptentwicklung, die genutzt werden können?
- ☐ Wie werden alle jungen Menschen, Eltern und Mitarbeitenden über den Start des Prozesses informiert?
- ☐ Wie kann bei allen Organisationsmitgliedern ein Problem- und Schutzbewusstsein für die Rechte junger Menschen geschaffen werden (z.B. Sensibilisierungsworkshop durch eine Fachstelle)? Und wie können alle für die Durchführung des Prozesses gewonnen werden?
- ☐ Wie wird gewährleistet, dass die jungen Menschen, Eltern und unterschiedlichen Fachkräftegruppen über den Prozess informiert sind und Rückmeldungen dazu geben können? Welche Verfahrensweisen und Partizipationsformen (z.B. Workshops, Großteamsitzungen, Arbeitskreise, Newsletter) können hierfür genutzt werden?

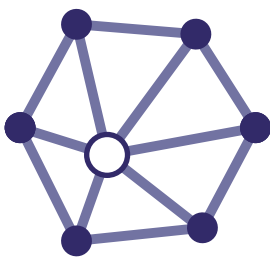



**PROZESSSCHRITT
1. VORBEREITUNG**

**TOOL
NETZWERKANALYSE**

TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE NETZWERKANALYSE

Kurzbeschreibung:



Die Vernetzung mit weiteren Einrichtungen (z.B. Schulen, Praktikums- und Ausbildungsbetrieben, Fachberatungsstellen, Polizei oder dem offenen Jugendtreff) stellt für viele Organisationen eine Ressource dar und

ist ein wichtiger Faktor, der die Implementierung eines Schutzkonzeptes unterstützt. Gleichzeitig können für (junge) Menschen innerhalb dieser Netzwerke Risiken entstehen, wenn sie beispielsweise bei der Praktikumsstelle sexuell belästigt werden. Eine Netzwerkanalyse kann dabei helfen, einen Überblick über die vorhandenen Vernetzungen und Kooperationen zu gewinnen und gezielt nach weiteren hilfreichen Kooperationen zu suchen, die zum Schutz junger Menschen beitragen.

Ziele:

Ziel der Netzwerkanalyse ist es, die Qualität der bereits bestehenden Kooperationen sichtbar zu machen und herauszuarbeiten, mit welchen Organisationen, Einrichtungen oder Kooperationspartner*innen eine Intensivierung, Fortführung oder Beendigung der Zusammenarbeit sinnvoll erscheint.

Ablauf:

- Erstellen Sie in der Steuerungsgruppe zwei Netzwerkanalysen, jeweils eine auf Ebene der Fachkräfte und eine auf Ebene der jungen Menschen. Nutzen Sie hierfür die beigefügten Leitfragen.
- Gehen Sie anschließend in eine gemeinsame Auswertung. Legen Sie dabei ein besonderes Augenmerk auf die Identifikation von Risiken und Ressourcen im Hinblick auf den Schutz junger Menschen in Ihrer Einrichtung.

Hinweis:

Die Netzwerke von Fachkräften und jungen Menschen können sehr unterschiedlich aussehen. Daher ist es lohnenswert, beide Perspektiven miteinander zu vergleichen.



Tool: Ergebnissicherung
siehe Prozessschritt 4. Auswertung
→ Seite 149

Quellen:

Das Tool wurde in Anlehnung an die Online-Reflexionsaufgabe „Organisationales Netzwerk meiner Einrichtung“ erstellt. Zu finden in den Onlinematerialien zu Buchteil II - Schutz in den Infrastrukturen für junge Menschen mit Fluchterfahrungen. In: Kampert, Meike / Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Wolff, Mechthild (Hrsg.) (2020): Lehrbuch Schutzkonzepte und Diversität in Organisationen gestalten. Fokus: Junge Menschen mit Fluchterfahrungen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.


GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Fachhochschule Kiel
Hochschule für Angewandte Wissenschaften



PROZESSSCHRITT 1. VORBEREITUNG



TOOL NETZWERKANALYSE

NETZWERKANALYSE AUF EBENE DER JUNGEN MENSCHEN DER STEUERUNGSGRUPPE

- Überlegt gemeinsam, mit welchen Einrichtungen/Angeboten eure Einrichtung bereits zusammenarbeitet (z.B. Jugendtreff, Ausbildungsbetriebe, Fachberatungsstelle). Welche externen Personen kommen beispielsweise zu euch in die Einrichtung oder wohin werdet ihr von eurer Einrichtung geschickt? Notiert diese Einrichtungen/Angebote/Personen um den untenstehenden Kreis herum.
- Wie findet ihr diese Personen, Angebote und Einrichtungen, mit denen ihr in Kontakt kommt? Nutzt zur Darstellung die verschiedenen Symbole der Legende oder schreibt eure Gedanken neben die einzelnen Netzwerkpunkte.
- Mit welchen Einrichtungen sollte eure Einrichtung außerdem zusammenarbeiten, um den Schutz junger Menschen zu verbessern? Notiert diese ebenfalls um den Kreis.
- Welche dieser Einrichtungen/Angebote/Personen sind für euch junge Menschen besonders wichtig?



Legende:

- - - gute Beziehung/Verbindung/ Kooperation
 ~~~~~ angespannte Beziehung/Verbindung/ Kooperation

===== von besonderer Bedeutung für uns junge Menschen in der Einrichtung  
 kein Strich für Einrichtungen/Personen, die euch wichtig sind, zu denen aktuell jedoch noch keine Kooperationen bestehen



## PROZESSSCHRITT 1. VORBEREITUNG



## TOOL NETZWERKANALYSE

# NETZWERKANALYSE AUF EBENE DER FACHKRÄFTE DER STEUERUNGSGRUPPE

### Aufgabenstellung:

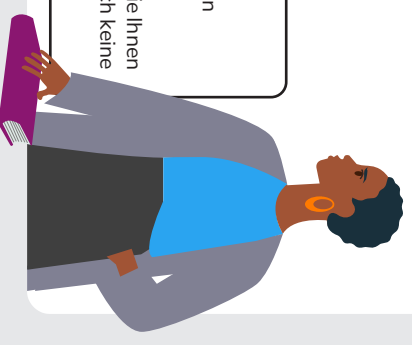
Erstellen Sie gemeinsam eine Netzwerkanalyse unter Berücksichtigung folgender Leitfragen:

- Mit welchen Einrichtungen/Angeboten/externen Personen bestehen bereits Kooperationen? Mit welchen sollten Sie in Bezug auf Ihr Schutzkonzept / den Schutz junger Menschen noch in Kontakt treten? Notieren Sie diese um den untenstehenden Kreis.
- Welche Qualität haben diese Kooperationen? Nutzen Sie zur Visualisierung verschiedene Symbole (sehen Sie hierzu bitte die untenstehende Legende).



#### Legende:

- - - gute Beziehung/Verbindung/ Kooperation
- ~~~~~ angespannte Beziehung/Verbindung/ Kooperation
- ===== von besonderer Bedeutung für die jungen Menschen in der Einrichtung
- kein Strich für Einrichtungen/Personen, die Ihnen wichtig sind, zu denen aktuell jedoch noch keine Kooperationen bestehen





## NETZWERKANALYSE

### AUSWERTUNG

#### Auswertung der Netzwerkanalyse:

Wenn Sie beide fertiggestellten Netzwerkanalysen betrachten und miteinander vergleichen, was fällt Ihnen auf? Welche Risiken und Ressourcen können Sie in Ihren bestehenden und noch aufzubauenden Netzwerken im Hinblick auf den Schutz junger Menschen identifizieren?

|  Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|                                                                                                          |                           |
|                                                                                                          |                           |
|                                                                                                          |                           |
|                                                                                                          |                           |
|                                                                                                          |                           |
|                                                                                                          |                           |



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT  
1. VORBEREITUNG**

**TOOL  
STAKEHOLDERANALYSE**

## TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE STAKEHOLDERANALYSE

### Kurzbeschreibung:

Die Stakeholderanalyse<sup>1</sup> unterstützt bei der Vorbereitung der Risiko- und Ressourcenanalyse, indem sie einen Überblick darüber bietet, welche Personen, Gruppen und Institutionen wann und wie in die Entwicklung des Schutzkonzeptes eingebunden werden sollen. Sie fasst alle Akteur\*innen zusammen und analysiert deren positive und negative Einflüsse auf den Prozess.

### Ziele:

Die Stakeholderanalyse zielt darauf ab, alle relevanten Akteur\*innen und ihre Interessen, Erwartungen, Einflussmöglichkeiten, Wünsche und Bedenken im Hinblick auf die Vorbereitung und Durchführung einer Risiko- und Ressourcenanalyse zu prognostizieren. Sie liefert wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung eines gelingenden Gesamtprozesses (z.B. Mitglieder der Steuerungsgruppe).

### Ablauf:

- Gehen Sie die Arbeitsaufträge zu den drei nachfolgenden Tabellen gemeinsam auf Leitungsebene oder in der Steuerungsgruppe durch und diskutieren Sie die verschiedenen Fragestellungen.
- Notieren Sie zentrale Erkenntnisse, Ergebnisse und abgeleitete Konsequenzen in der jeweiligen Tabelle.

<sup>1</sup> Als Stakeholder werden alle Personen bezeichnet, die in irgendeiner Weise an einem Vorhaben beteiligt sind oder Interesse an einem Projekt haben.

### Hinweis:

Berücksichtigen Sie die durchgeführte Stakeholderanalyse nicht nur zu Projektbeginn, sondern aktualisieren Sie das Dokument in regelmäßigen Abständen (z.B. im Hinblick auf neue Stakeholder, sich verändernde Einstellungen etc.) und überprüfen Sie die abgeleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit. Ein Beispiel einer Stakeholderanalyse finden Sie am Ende des Tools.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 149

### Quellen:

Erstellt in Anlehnung an:

[https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Behoerden/Beratung/Digitalisierungsbaukasten/Uebergreifend/VeraenderungWW/Veraenderungswegweiser\\_Werkzeug\\_Arbeitsblaetter\\_V1-0.pdf?jsessionid=771052804E986CFB A4492DE4356FE7A3.intranet231?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Behoerden/Beratung/Digitalisierungsbaukasten/Uebergreifend/VeraenderungWW/Veraenderungswegweiser_Werkzeug_Arbeitsblaetter_V1-0.pdf?jsessionid=771052804E986CFB A4492DE4356FE7A3.intranet231?__blob=publicationFile&v=3)  
(Abruf am 23.07.24)

[https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4\\_MethodenUndTechniken/Methoden\\_A\\_bis\\_Z/Stakeholderanalyse/Stakeholderanalyse\\_node.html](https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/Stakeholderanalyse/Stakeholderanalyse_node.html)  
(Abruf am 23.07.24)



GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT  
**1. VORBEREITUNG**



TOOL  
**STAKEHOLDERANALYSE**

# STAKEHOLDERANALYSE

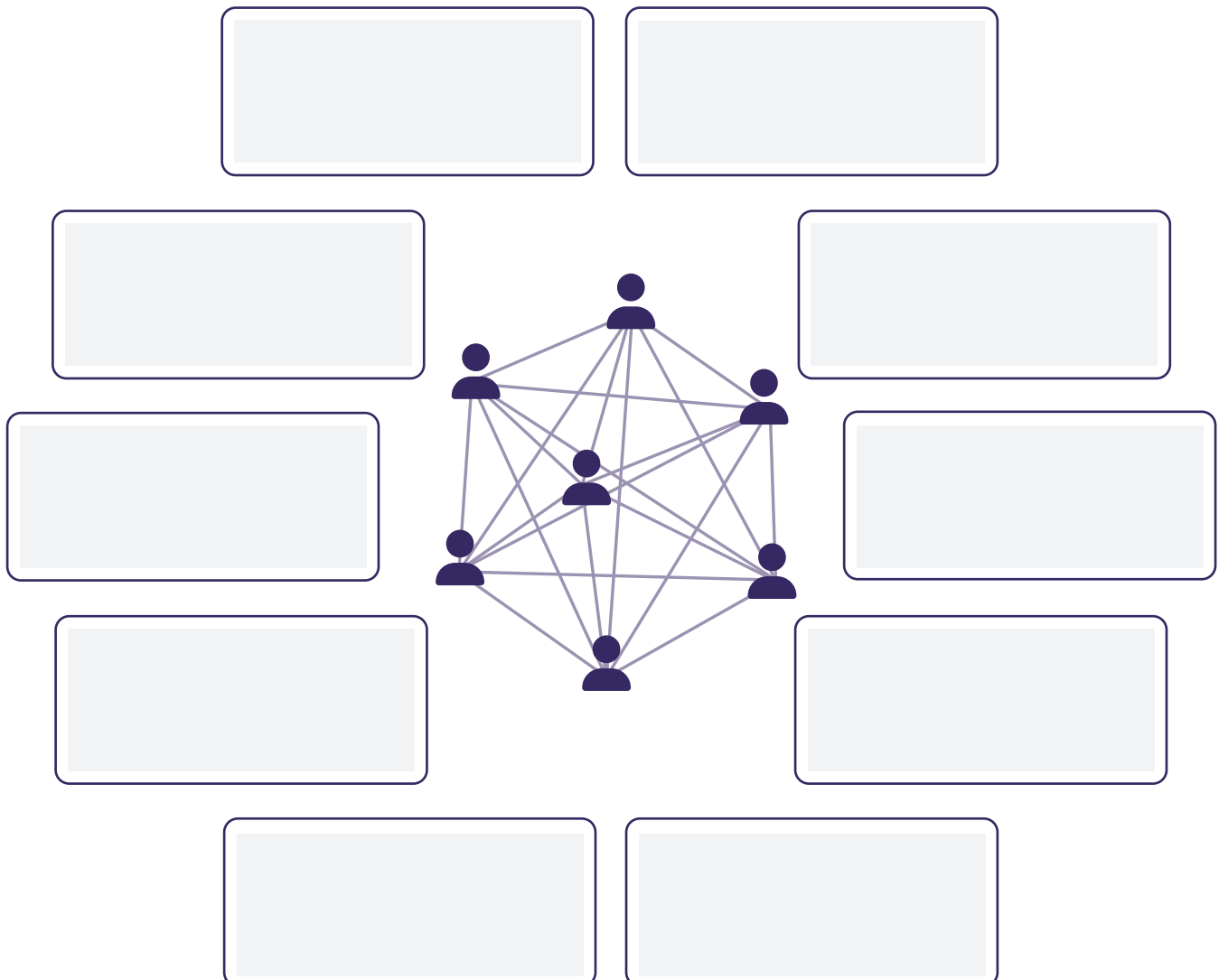
## Schritt 1: Stakeholder identifizieren und Interessen benennen

Notieren Sie alle Personen(-gruppen), die die Schutzkonzeptentwicklung betrifft und ihre möglichen Interessen daran.



### Unterstützende Fragestellungen:

- ☐ Welche internen und externen Stakeholder sind zu bedenken?
- ☐ Welche Interessen, welchen Nutzen können Personen/Personengruppen an der Entwicklung eines Schutzkonzeptes haben?




**PROZESSSCHRITT  
1. VORBEREITUNG**

**TOOL  
STAKEHOLDERANALYSE**
**Schritt 2:  
Einfluss und Interesse der Stakeholder einschätzen**

Sortieren Sie die in Schritt 1 identifizierten Personen (-gruppen) in die untenstehende Tabelle ein und berücksichtigen Sie dabei den Einfluss der Personen (-gruppen) an der Durchführung der Risiko- und Ressourcenanalyse.

**Unterstützende Fragestellungen:**

- ☐ Welchen positiven Einfluss können die Personen(-gruppen) auf den Erfolg der Risiko- und Ressourcenanalyse haben? Wo liegen ihre Potenziale?
- ☐ Welchen negativen Einfluss können die Personen(-gruppen) auf den Erfolg der Risiko- und Ressourcenanalyse haben? Wo liegen ihre Schwächen?

|  <b>Beteiligte<br/>Personen(-gruppen)</b> | <b>Personen(-gruppen) mit positiven und negativem Einfluss<br/>auf die Risiko- und Ressourcenanalyse</b> |                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                            | <b>+ positiver Einfluss</b><br><i>Wo liegen ihre Potenziale?</i>                                         | <b>- negativer Einfluss</b><br><i>Wo liegen ihre Schwächen?</i> |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |
|                                                                                                                            |                                                                                                          |                                                                 |



PROZESSSCHRITT  
**1. VORBEREITUNG**



TOOL  
**STAKEHOLDERANALYSE**

**Schritt 3:**  
**Konsequenzen ableiten**

Leiten Sie konkrete Konsequenzen ab, wie sie die eingeordneten Personen(-gruppen) am besten in die partizipative Risiko- und Ressourcenanalyse einbeziehen können, um den Prozess erfolgreich durch-führen und gewünschte Veränderungen zum Schutz junger Menschen herbeiführen zu können.

**Unterstützende Fragestellungen:**

- ☐ Welche Konsequenzen ergeben sich für den Prozess der Risiko- und Ressourcenanalyse?
- ☐ Wie sollen diese Personen(-gruppen) eingebunden werden?

|  Personen(gruppen) | Konsequenzen für den Prozess der Risiko- und Ressourcenanalyse |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |
|                                                                                                     |                                                                |

**Anhang:****Beispiel einer Stakeholderanalyse**

| Zielgruppen                                                     | Welches Interesse / welchen Nutzen können diese Personen(-gruppen) an der Entwicklung eines Schutzkonzepts haben?                                                                                                                                                                                | Welchen positiven Einfluss können sie auf den Erfolg der partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse haben? Wo liegen ihre Potenziale?                                                                                                               | Welchen negativen Einfluss können sie auf den Erfolg der partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse haben? Wo liegen ihre Schwächen?                            | Welche Konsequenzen ergeben sich für die Durchführung der partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse? Wie sollen die Personen(-gruppen) eingebunden werden?                                            |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Junge Menschen/ Teilnehmende</b>                             | z.B.: Die Teilnehmende fühlen sich in der Einrichtung wohl und erkennen, dass sie ihre Rechte in Anspruch nehmen können.                                                                                                                                                                         | z.B.: Durch die Partizipation der Teilnehmenden an der Risiko- und Ressourcenanalyse kann gewährleistet werden, dass das Schutzkonzept an ihren Bedarfen anschließt.                                                                                  | z.B.: Die Teilnehmenden bringen sich wenig oder nicht ein, weil sie sich nicht ernst genommen fühlen.                                                             | z.B.: Den Teilnehmenden müssen ausreichende Möglichkeiten eingeräumt werden, um ihre Sichtweisen einzubringen.                                                                                           |
| <b>Mitarbeitende/ Anleitende</b>                                | z.B.: Die Mitarbeitenden wünschen sich verbindliche Vorgaben und mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Teilnehmenden. Sie haben Interesse an einer erfolgreichen beruflichen Integration der Teilnehmenden und wollen einen sicheren Rahmen für die Berufsvorbereitung bzw. -begleitung bieten. | z.B.: Die Mitarbeitenden haben sich bereits zum Thema sexualisierte Gewalt weitergebildet und fachliche Expertise erworben. Sie kennen die Bedarfe der Zielgruppe und haben Erfahrung im Umgang mit jungen Menschen zu vielfältigen Themen gesammelt. | z.B.: Die Mitarbeitenden haben Vorbehalte gegenüber dem Prozess bzw. anstehenden Veränderungen (fühlen sich kritisiert, verdrängt, haben keine Kapazitäten o.ä.). | z.B.: Die individuellen und organisationalen Hindernisse der Mitarbeitenden sind zu überwinden. Sie benötigen Ressourcen für ihr Engagement (Zeit, Sensibilisierung für die Rechte der jungen Menschen). |
| <b>Leitung/ Geschäftsführung</b>                                | z.B.: Die Leitung sieht die Entwicklung eines Schutzkonzepts als Qualitätsmerkmal der Einrichtung an und erkennt die Auswirkung auf ein gutes Betriebsklima.                                                                                                                                     | z.B.: Die Leitung trägt die Schutzkonzeptentwicklung aktiv mit, indem sie die Verantwortung für die Entwicklung der notwendigen Maßnahmen übernimmt und die Umsetzung dieser in der gesamten Organisation sicherstellt (Top-Down).                    | z.B.: Die Leitung treibt den Prozess nicht voran und stellt keine Ressourcen für den Entwicklungsprozess zur Verfügung.                                           | z.B.: Die Leitung stößt den Prozess an und setzt eine Steuerungsgruppe ein. Sie behält den Überblick bzw. Einblick in den Prozess.                                                                       |
| <b>Kostenträger*innen</b>                                       | z.B.: Die Kostenträger*innen verlangen die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ein Qualitätsmanagement.                                                                                                                                                                                         | z.B.: Bei Kostenträger*innen können durch gesonderte Anträge finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.                                                                                                                                    | z.B.: Die Kostenträger*innen sehen keine Möglichkeit, die Schutzkonzeptentwicklung mit finanziellen Mitteln zu unterstützen.                                      | z.B.: Anträge müssen gestellt werden. Die Kostenträger*innen könnten über das Ergebnis, z.B. im Jahresbericht, informiert werden.                                                                        |
| <b>Facility Manager*in (Team Gebäudepflege/ Instandhaltung)</b> | z.B.: Die Verantwortlichen können auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Schutzkonzeptentwicklung den Bedarf in der Einrichtung besser erkennen und entsprechende Maßnahmen, wie z.B. bessere Beleuchtung im Flur, ergreifen / in Auftrag geben.                                                 | z.B.: Die Mitarbeitenden haben einen Blick auf das Geschehen außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtung. Mitarbeitende kennen jede Ecke / jeden Winkel des Geländes. Sie können (schnell) ggf. bauliche Veränderungen vornehmen.                    | z.B.: Durch ggf. anfallende Mehrarbeit und wenig Ressourcen kann die Motivation fehlen, Maßnahmen zeitnah umzusetzen.                                             | z.B.: Die verantwortlichen Personen sollten von Anfang an in den Prozess der Risiko- und Ressourcenanalyse einbezogen werden. Sie benötigen Ressourcen für ihr Engagement.                               |
| ...                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                          |



## 2. TOOLS ZUR STRUKTURANALYSE

Die Strukturanalyse gibt Aufschluss darüber, welche Risiken in der Organisationsstruktur bestehen und welche Ressourcen bereits vorhanden sind oder noch fehlen. Dabei werden sowohl die schriftlich dokumentierten Maßnahmen und Verfahren als auch die gelebte Praxis erfasst. Ziel dieser Analyse ist es, einen ganzheitlichen Überblick über die bestehenden Strukturen zu schaffen, Schwachstellen zu identifizieren und diese systematisch den vorhandenen Ressourcen gegenüberzustellen. Durch die Einbeziehung aller relevanten Akteur\*innen – von Mitarbeitenden über junge Menschen bis hin zu externen Kooperationspartner\*innen – wird sichergestellt, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt werden. Auf diese Weise trägt die Strukturanalyse nicht nur zur Identifikation von Defiziten bei, sondern fördert auch die nachhaltige Verbesserung der Organisationskultur. Hieraus ergeben sich zwei Aufgaben, die verantwortet von der Steuerungsgruppe durchgeführt werden:

### 1. Erfassung dokumentierter Strukturen und Maßnahmen

Mit dem Tool „Bestandsaufnahme – Bausteine eines Schutzkonzeptes“ werden Leitlinien, Ablaufpläne usw. identifiziert, die als Basis für das Schutzkonzept dienen. Hierbei wird ebenfalls überprüft, welche Dokumente sich bereits bewährt haben und welche angepasst oder neu entwickelt werden müssen, um schutzkonzeptrelevante Themen zu berücksichtigen.

### 2. Ermittlung von Erfahrungen und Wahrnehmungen der Organisationsmitglieder

In einem weiteren Schritt werden die Alltagserfahrungen der Organisationsmitglieder erfragt. Dabei werden von Mitarbeitenden und jungen Menschen Rückmeldungen eingeholt, nicht nur dazu, welche Maßnahmen schriftlich festgehalten wurden, sondern auch, ob und wie sie nach der jeweiligen Einschätzung in der Praxis angewendet werden. Hierfür steht eine anonyme Umfrage für junge Menschen und Mitarbeitende zur Verfügung. Sie lassen z.B. Rückmeldungen zu, ohne dass sich Personen Gedanken machen müssen, dass Aussagen mit ihnen in Verbindung gebracht werden und verringern somit den sozialen Druck.





## TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE

### BESTANDSAUFNAHME: BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS

#### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool unterstützt die Steuerungsgruppe bei der Bestandsaufnahme von Schutzkonzeptbausteinen. Diese Schutzkonzeptbausteine regeln Abläufe und sind meist dokumentiert, um für alle Organisationsmitglieder nachvollziehbar zu sein und Handlungssicherheit zu bieten.

#### Hinweis:

Es empfiehlt sich, in die Bearbeitung dieses Tools sowohl langjährige Mitarbeitende, die die Einrichtung gut kennen, als auch neuere Mitarbeitende einzubeziehen, die zum Teil noch eine (kritische) Außenperspektive einnehmen können.

#### Ziele:

Mithilfe des Tools entsteht ein Überblick über vorhandene Schutzkonzeptbausteine. Die Steuerungsgruppe erhält einen gebündelten Eindruck von bestehenden Ressourcen in Form von geregelten Abläufen sowie von Risiken durch ungeklärte Verfahrensweisen.

#### Ablauf:

Bitte gehen Sie in der Steuerungsgruppe alle Aussagen in der nachfolgenden Tabelle gemeinsam durch und kreuzen die zutreffende Antwortoption an.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 150





PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**

## BESTANDSAUFNAHME: BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS

Die Bestandsaufnahme hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist individuell/einrichtungsspezifisch zu erweitern.

### Personalauswahl/-verantwortung

|                                                                                               |                                       |                                             |                                                 |                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| (Sexualisierte) Gewalt wird im Einstellungsverfahren / bei Bewerbungsgesprächen thematisiert. | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |
| Die Leitung setzt sich aktiv für die Rechte junger Menschen in der Einrichtung ein.           | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |

### Leitbild

|                                                            |                                       |                                             |                                                 |                                                                              |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Ein Leitbild ist vorhanden.                                | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |
| Alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden kennen das Leitbild. | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |
| Menschenrechte sind im Leitbild verankert.                 | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |

### Selbstverpflichtungserklärung

|                                                                                                         |                                       |                                             |                                                 |                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Eine Selbstverpflichtungserklärung zum Umgang mit eigenem und beobachtetem Fehlverhalten ist vorhanden. | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |
| Alle Mitarbeitenden haben die Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben.                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft teils zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft gar nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten |



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**

### Selbstverpflichtung

Von allen Mitarbeitenden wird in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis angefordert.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

### Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Es bestehen Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz, die Bestandteil des Verhaltenskodexes sind.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Es gibt einen gemeinsam beschlossenen Umgang mit Verstößen gegen den Verhaltenskodex.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Alle Mitarbeitenden haben den Verhaltenskodex erhalten und unterschrieben.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Der Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen mit Fachkräften und jungen Menschen reflektiert und auf Aktualität überprüft.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

### Kooperation mit Fach-(Beratungs)stellen

Es bestehen Kooperationen mit Fachstellen z.B. zum Kinderschutz, Fachberatungsstellen zu Sexualität, sexualisierter Gewalt, Antidiskriminierungsarbeit.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Die kooperierenden Fachberatungsstellen haben im Rahmen von Netzwerkarbeit das Arbeitsfeld und die Einrichtung kennengelernt sowie allgemeine Informationen zum Klientel erhalten.

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Relevante Beratungsangebote (regional oder online) sind den jungen Menschen bekannt (z.B. über Ausgänge, Poster).

☐

Trifft zu

☐

Trifft  
teils zu

☐

Trifft gar  
nicht zu

☐

Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten


**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**
**Räumliche Gegebenheiten**

Die räumlichen Gegebenheiten wurden überprüft, ob sie Gelegenheitsstrukturen und Möglichkeiten für (sexualisierte) Gewalt eröffnen.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Es ist geregelt, welche Räume (auch Sanitärräume) von Mitarbeitenden und welche von jungen Menschen genutzt werden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

**Partizipation von jungen Menschen**

Ein Konzept zur systematischen Partizipation junger Menschen ist in der Einrichtung vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Es gibt Selbstvertretungsformen für junge Menschen (Gremien, Jugendrat etc.).

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Die jungen Menschen werden an allen sie betreffenden Themen und Entscheidungen beteiligt (z.B. Entwicklungsberichte, Förderpläne, Essenspläne, Einrichtungsgestaltung).

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

**Beschwerdemöglichkeiten**

Ein internes Beschwerdeverfahren für junge Menschen ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Es gibt externe Beschwerdemöglichkeiten für junge Menschen.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Die Mitarbeitenden informieren die jungen Menschen über interne Beschwerdeverfahren und externe Beschwerdemöglichkeiten.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Junge Menschen nutzen die Beschwerdemöglichkeiten.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten


**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**
**Ansprechpersonen**

Es gibt interne Ansprechpersonen, an die sich junge Menschen und Mitarbeitende bei Problemen und im Fall einer Vermutung und/oder Betroffenheit von (sexualisierter) Gewalt wenden können.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Es gibt (unabhängige) externe Ansprechpersonen, an die sie sich junge Menschen und Mitarbeitende bei Problemen und im Fall einer Vermutung und/oder Betroffenheit von (sexualisierter) Gewalt wenden können.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

**Qualifizierung/Fortbildung**

Die (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitenden wird gefördert und gesteuert.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Alle Mitarbeitenden verfügen über Basiswissen zu (sexualisierter) Gewalt.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Alle Mitarbeitenden nehmen regelmäßig an weiteren schutzkonzeptrelevanten Fortbildungsangeboten teil.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Alle Mitarbeitenden werden über die Rechte junger Menschen (Recht auf Gewaltfreiheit, Recht auf Beteiligung, Recht auf sexuelle Selbstbestimmung etc.) informiert.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

**Präventive Angebote**

Es finden regelmäßig gewaltpräventive Angebote für junge Menschen statt.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Junge Menschen werden regelmäßig zielgruppen-gerecht über ihre Rechte informiert.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten

Es gibt eine\*n Präventionsbeauftragte\*n.

☐

Trifft zu

☐

 Trifft  
teils zu

☐

 Trifft gar  
nicht zu

☐

 Ist bereits im  
Schutzkonzept(-Entwurf)  
enthalten



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**

### Beratung und Supervision

Die Mitarbeitenden nutzen kollegiale Fallberatung zur Bearbeitung von sexualitäts- und gewaltbezogenen Themen.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Allen Mitarbeitenden werden Supervisionsangebote regelmäßig / bei Bedarf zur Verfügung gestellt.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

### Intervention

Ein Interventionsplan bei (Vermutung von) Gewaltvorfällen ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Alle Mitarbeitenden sind in Bezug auf Deeskalationstechniken geschult.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

### Aufarbeitung

Ein Verfahren zur Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Ein Verfahren zur Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Ein Verfahren zum Umgang mit Beschuldigungen, die nicht aufgeklärt werden konnten, ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**BESTANDSAUFNAHME:  
BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS**

### Gleichbehandlung

Es wird im Leitbild, im Verhaltenskodex, in Qualifizierungsmöglichkeiten und durch Diversity Management deutlich, dass in der Einrichtung die Gleichbehandlung von Personen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihren geistigen Fähigkeiten angestrebt wird.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Den jungen Menschen wird durch Themenangebote und Gruppenregeln ein diskriminierungskritischer Umgang vermittelt.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

### Sexualpädagogisches Konzept

Ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung ist vorhanden.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

Jungen Menschen werden regelmäßig Workshops angeboten, in denen sie über Themen wie geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Sexismus sprechen können.

☐

Trifft zu

☐

Trifft teils zu

☐

Trifft gar nicht zu

☐

Ist bereits im Schutzkonzept(-Entwurf) enthalten

### Quellen:

Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP) (2021): IPSE. Instrument zur partizipativen Selbstevaluation. (Kapitel: Checkliste zu Elementen eines Schutzkonzeptes). Beziehbar über: <https://ipse-praevention.de/#283ipse-manual> (Abruf am: 19.02.25)

Kampert, Meike/Rusack, Tanja/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (2020): Schutzkonzepte und Gefährdungsanalysen im Kontext von Flucht. In: Kampert, Meike/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Wolff, Mechthild (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte und Diversität in Organisationen gestalten. Fokus: Junge Menschen mit Fluchterfahrungen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 105-122.



## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN

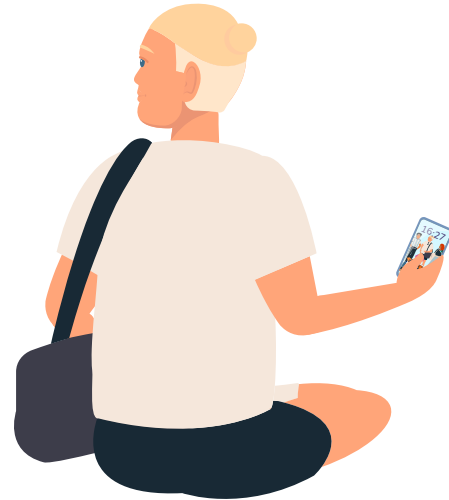
### ANONYME UMFRAGE FÜR JUNGE MENSCHEN

#### Kurzbeschreibung:

Dieser Fragebogen richtet sich an die jungen Menschen Ihrer Einrichtung und bindet diese partizipativ in die Risiko- und Ressourcenanalyse. Der Fragebogen geht auf die Themen Sicherheit und Wohlbefinden, Gewalt, Regeln, Hilfe und Ansprechpersonen sowie Wissensbedarfe der jungen Menschen ein.

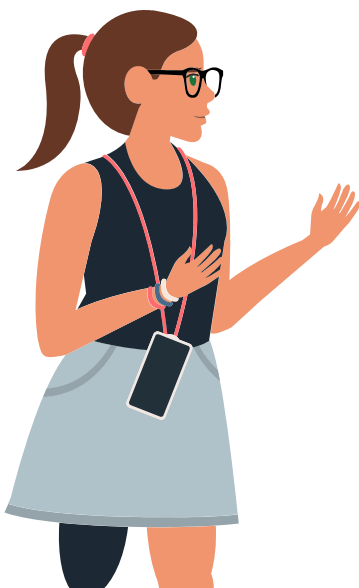
#### Ziele:

Ziel der anonymen Umfrage ist es, ein möglichst ungefiltertes Meinungsbild der jungen Menschen zu erhalten. Durch die Beteiligung der jungen Menschen im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse können deren Perspektiven und Erfahrungen in die weitere Entwicklung des Schutzkonzepts einfließen. Die Passgenauigkeit des Schutzkonzeptes kann so erhöht werden.



#### Ablauf:

- Klären Sie die jungen Menschen Ihrer Einrichtung zunächst über den Hintergrund und den Zweck der Befragung auf.
- Lassen Sie die jungen Menschen anschließend den Fragebogen möglichst allein und aus dem Impuls heraus ausfüllen.
- Stehen Sie für Verständnisfragen während der Befragung zur Verfügung.





## PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



## TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR JUNGE MENSCHEN

### Auswertung:

- Die ausgefüllten Fragebögen werden ausgewertet, indem die Häufigkeiten der Antworten zusammengezählt werden. In der Steuerungsgruppe sollte die Auswertung besprochen und die Ergebnisse diskutiert werden.
- Es empfiehlt sich außerdem, die Ergebnisse den jungen Menschen vorzustellen. Diskutieren Sie anschließend die Ergebnisse mit den jungen Menschen, um ihre Perspektiven auf die Ergebnisse und weiterführende Informationen oder Hinweise zur Einordnung einzuholen. Stellen Sie die Ergebnisse zusätzlich dem Gesamtkollegium und kommen sie dazu in einen konstruktiven Austausch.
- Die Gesamtergebnisse fließen nach der Auswertung in die weitere Arbeit am Schutzkonzept ein.

### Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass die jungen Menschen, sofern sie es können, den Fragebogen allein und anonym ausfüllen. Damit die jungen Menschen möglichst ungefiltert ihre Meinung wiedergeben können, ist es wichtig, dass Sie Ihre persönliche Meinung nicht als die richtige Antwort vorgeben.

### Tipp:

Bei Befragungen junger Menschen können Fragebögen motivationssteigernd sein, die digital z.B. über das eigene Smartphone ausgefüllt werden können, indem ein QR-Code gescannt wird.

Sollte die Umfrage in Papierform geschehen, eignen sich Programme wie „Microsoft Excel“ für die Erstellung eines Ergebnisberichts.

### Quellen:

Die Fragen des Fragebogens wurden in Anlehnung an die Onlinebefragung des Projektes SchutzNorm und die Fragebögen des Selbstevaluierungstools „Du bist gefragt!“ des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) erarbeitet: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (o.J.): Selbstevaluierungstool „Du bist gefragt!“. Fragebogen - Schule. Verfügbar unter: <https://beauftragte-missbrauch.de/weiterleitung-du-bist-gefragt> (Abruf: 19.02.24)

Lips, Anna/Herz, Andreas/Brauner, Lisa/Fixemer, Tom/Kotmann, Ayleen/Müller, Tom/Petersen, Benjamin/Rusack, Tanja/Schmitz, Alina Marlene/Schröer, Wolfgang/Tuider, Elisabeth (2020): Sichtweisen junger Menschen auf Schutz, Sexualität und Gewalt im Kontext von Jugendarbeit. Datenhandbuch zur Online-Befragung im Verbundprojekt "SchutzNorm – Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit. Normalitätskonstruktionen von Sexualität und Gewalt unter Jugendlichen". Hildesheim: Universitätsverlag. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.18442/098>



## ANONYME UMFRAGE FÜR JUNGE MENSCHEN

### Worum geht's?

Hier kannst du angeben, wie wohl und unterstützt du dich hier in deiner Einrichtung fühlst. Die Angaben von allen jungen Menschen sind eine wichtige Rückmeldung für unsere Einrichtung. Sie geben uns wichtige Hinweise für das Schutzkonzept, das das Miteinander in unserer Einrichtung sicherer gestalten soll.

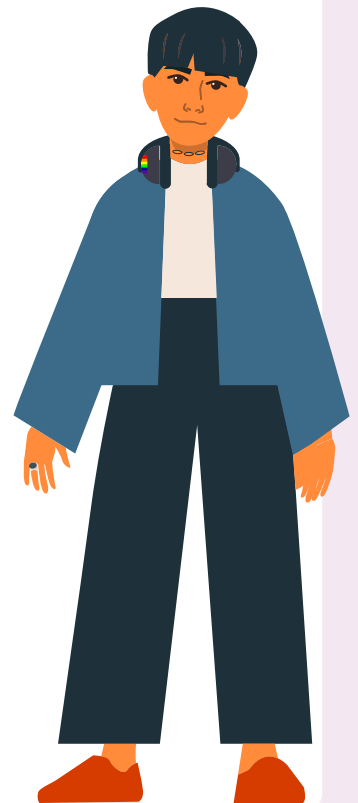
### Wichtige Informationen für dich:

- Der Fragebogen ist anonym, das heißt es wird nirgendwo nach deinem Namen gefragt und es wird nicht ermittelt, wer welche Antworten gegeben hat.
- Deine Teilnahme ist freiwillig.
- Lies dir die Fragen sorgfältig durch.
- Du entscheidest, ob du eine Frage beantworten möchtest oder nicht.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Kreuze die Antworten an, die am besten deiner Meinung entsprechen.
- Beantworte die Fragen möglichst allein.

Die Befragung dauert ca. 20 Minuten.

### Hinweis:

Wenn du dich zu Fragen, Sorgen und Problemen mit jemandem austauschen möchtest, kannst du dich z.B. an eine Vertrauensperson hier in deiner Einrichtung oder an das kostenlose und anonyme Beratungsangebot „Nummer gegen Kummer“ (<https://www.nummergegenkummer.de/>, Tel: 116111) wenden.




**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
ANONYME UMFRAGE  
FÜR JUNGE MENSCHEN**

# ANONYME UMFRAGE FÜR JUNGE MENSCHEN

## 1. Welchem Geschlecht ordnest du dich zu?

☐ männlich

☐ weiblich

☐ trans\*

☐ nicht-binär

☐ inter\*

☐ keine Angabe\*

## 2. Wohlfühlen und Sicherheit

Ich fühle mich in dieser Einrichtung wohl.

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

Ich fühle mich an jedem Ort/Raum in dieser Einrichtung sicher.

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

## 3. Gewalt

In meiner Einrichtung kommen folgende Handlungen oder Situationen **unter jungen Menschen** vor:

Sprüche und Kommentare zum Aussehen und Körper werden gesagt (z.B. „Du siehst heiß aus.“, „Deine Hose geht gar nicht.“).

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

Sprüche und Kommentare zum Geschlecht und zur Sexualität werden gesagt (z.B. „Schlampe“, „Bitch“, Schwuchtel, „du Fotze“, „Du bist geil“).

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

Es wird im Netz über junge Menschen in meinem Alter gelästert und getratscht (z.B. über WhatsApp, Instagram, Facebook).

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

Junge Menschen werden von anderen jungen Menschen körperlich angegriffen (z.B. geschubst, geschlagen).

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu

Junge Menschen werden von anderen jungen Menschen ohne Zustimmung an der Brust, am Po oder im Schritt berührt.

☐  
Trifft voll  
und ganz zu

☐  
Trifft  
eher zu

☐  
Trifft eher  
nicht zu

☐  
Trifft ganz und  
gar nicht zu



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**ANONYME UMFRAGE  
FÜR JUNGE MENSCHEN**

### 3. Gewalt

In meiner Einrichtung kommen folgende Handlungen oder Situationen **unter jungen Menschen** vor:

|                                                                                                                            |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Bilder und Videos werden ohne Zustimmung von anderen Jugendlichen gemacht, wie z.B. in der Umkleide, auf der Toilette etc. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Wenn junge Menschen etwas Peinliches über jemanden wissen, wird sich darüber lustig gemacht.                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Eine bestimmte Gruppe von jungen Menschen hat hier das Sagen.                                                              | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |

### 4. Regeln

In meiner Einrichtung gibt es Regeln ...

|                                                                                                                   |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ... zu angemessener Sprache (z.B. keine Beleidigungen).                                                           | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zur Kleidung (z.B. keine Jogginghosen, nicht bauchfrei, keine tiefen Ausschnitte).                            | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zur Nutzung der Umkleidekabine, Toiletten und Duschen.                                                        | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zu Körperkontakt zwischen Erwachsenen und jungen Menschen (z.B. bei handwerklichen Anleitungen, bei Spielen). | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zur Handynutzung (z.B. nur in der Pause).                                                                     | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zum Filmen und Fotografieren (z.B. mit dem Handy).                                                            | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| ... zur Vertretung der Interessen junger Menschen (z.B. Gruppensprecher*innen, Jugendrat).                        | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |


**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
ANONYME UMFRAGE  
FÜR JUNGE MENSCHEN**
**4. Regeln**

Was trifft auf die eben genannten Regeln zu?

|                                                                    |                                                        |                                               |                                                     |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Alle kennen die Regeln.                                            | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Alle halten sich an die Regeln.                                    | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Die Regeln sind verständlich für alle.                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Die Regeln sind gerecht.                                           | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Die Regeln sind zu streng.                                         | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Die Regeln wurden mit uns jungen Menschen<br>gemeinsam erarbeitet. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |

**5. Hilfe und Ansprechpersonen**

Inwiefern stimmst du folgenden Aussagen zu:

|                                                                                                                                                         |                                                        |                                               |                                                     |                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Die erwachsenen Personen in meiner Einrichtung<br>behandeln alle jungen Menschen gerecht.                                                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Wenn junge Menschen Grenzen untereinander<br>verletzen, greifen erwachsene Personen meiner<br>Einrichtung ein.                                          | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| In meiner Einrichtung gibt es erwachsene Personen,<br>mit denen ich sprechen / mich anvertrauen kann,<br>wenn ich ein Problem habe oder Hilfe benötige. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**ANONYME UMFRAGE  
FÜR JUNGE MENSCHEN**

### 6. Darüber möchte ich mehr wissen

|                                                                                          |                                                        |                                               |                                                     |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Wahrung der Privatsphäre im Internet<br>(z.B. Verschicken persönlicher Fotos und Videos) | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Gewalt bzw. (Cyber-)Mobbing<br>(auch im Internet)                                        | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Achtung persönlicher Grenzen                                                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Schutz vor sexuellen Übergriffen<br>(durch Erwachsene, durch andere Jugendliche)         | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Sexualität                                                                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Pornographie                                                                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt                                                    | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |

**Vielen Dank für deine Teilnahme!**



## PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



## TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

# TOOL FÜR FACHKRÄFTE ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

### Einleitung:

Neben der Erfassung, welche formalen schriftlichen Konzepte, Verfahren und Abläufe für ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept bereits vorliegen bzw. noch zu entwickeln sind, gehört es zu einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse ebenso dazu, sich mit der bestehenden Organisationskultur auseinanderzusetzen. „Eine Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten AkteurInnen einer Organisation gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und ihrem alltäglichen Handeln hergestellt wird. Eine Organisationskultur entsteht dynamisch und prozesshaft, sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die AkteurInnen in Organisationen grundsätzlich miteinander teilen (Oppermann/ Schröder/ Winter/ Wolff 2018, S. 41).“

Eine genauere Betrachtung der Organisationkultur kann wichtige Hinweise darüber liefern, ob sich gewaltpräventive Verfahren, Konzepte und Maßnahmen auch in den Einstellungen, Verhaltensweisen, Handlungen und Entscheidungen der Organisationsmitglieder niederschlagen, also letztlich in der Einrichtung „gelebt werden“. Eine Organisationskultur, die die Sicherstellung und Gewährung der persönlichen Rechte junger Menschen in ihren Mittelpunkt stellt und somit die Zielperspektive eines partizipativen Schutzkonzeptes verfolgt, zeichnet sich aus durch ein hohes Maß an:

- ✓ Machtreflexion
- ✓ Fehlerfreundlichkeit
- ✓ Partizipation
- ✓ Vermeidung von Gewalt und Benachteiligung
- ✓ Sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung
- ✓ Diversitätsreflexion

### Kurzbeschreibung:

Mithilfe dieses Tools können Sie in Form eines anonymen Stimmungsbildes ermitteln, wie sich vorhandene Schutzmaßnahmen, -verfahren und -konzepte bereits in der bestehenden Kultur Ihrer Einrichtung niederschlagen und wichtige Erkenntnisse über die Atmosphäre in der Einrichtung gewinnen.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, Risiko- bzw. Schutzfaktoren zu identifizieren wie bspw. das kollegiale Miteinander und der Umgang mit jungen Menschen in Bezug auf Gewalt und Sexualität.


GEFÖRDERT VOM





## PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



## TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

### Ablauf:

- Kündigen Sie allen Mitarbeitenden die anonyme Befragung an und erläutern Sie umfassend, z.B. im Rahmen einer Mitarbeitenden/ Team-besprechung, was die Anliegen der Befragung sind, wie die Durchführung, Auswertung und Ergebnismeldung erfolgen und welche Zielsetzungen mit der Befragung verbunden sind.
- Sichern Sie Ihren Mitarbeitenden zu, dass die Befragung anonym ist und Aussagen nicht auf Einzelpersonen zurückgeführt werden können.
- Stellen Sie heraus, dass es sich nicht um eine Qualitätsprüfung der Arbeit der Mitarbeitenden handelt, sondern um die langfristige Schaffung eines sicheren Ortes, an dem die persönlichen Rechte junger Menschen gewährleistet sind.
- Schaffen Sie räumliche und zeitliche Möglichkeiten, die allen Mitarbeitenden eine ungestörte Beantwortung des Fragebogens ermöglichen.
- Zeigen Sie sich vor, während und nach der Befragung ansprechbar für (Rück-)Fragen oder Befürchtungen, die mit der Befragung seitens der Mitarbeitenden verbunden sein könnten.

### Auswertung:

- Die ausgefüllten Fragebögen werden ausgewertet, indem die Häufigkeiten der Antworten zusammengezählt werden.
- Das Ergebnis der Befragung sollte in der Steuerungsgruppe besprochen und diskutiert werden.
- Es empfiehlt sich außerdem, die Ergebnisse dem Gesamtkollegium vorzustellen und diese gemeinsam mit ihnen zu diskutieren. Durch dieses Vorgehen können weitere Perspektiven auf die Ergebnisse sowie weiterführende Informationen oder Hinweise zur Einordnung eingeholt werden.
- Nach der Auswertung fließen die Ergebnisse in die weitere Arbeit am Schutzkonzept ein.

### Tipp:

Bei Befragungen können Fragebögen motivationssteigernd sein, die digital z.B. über einen Laptop oder das eigene Smartphone ausgefüllt werden können, indem ein QR-Code gescannt wird.

Sollte die Umfrage in Papierform geschehen, eignen sich Programme wie „Microsoft Excel“ für die Erstellung eines Ergebnisberichts.


GEFÖRDERT VOM



## PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



## TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

### Hinweis:

Die Befragung kann vergangene und bestehende Gewaltausübungen innerhalb der Einrichtung sichtbar machen. Gewalt oder Machtmissbrauch kann schlimmstenfalls durch einen Geheimhaltungsdruck zunehmen, da Täter\*innen ggf. das Interesse haben, problematisches Verhalten verschweigen zu wollen. Gleichzeitig können sich Fachkräfte durch eine falsch verstandene Anschuldigung kritisiert fühlen. Dies kann in Bezug auf das Vertrauensverhältnis innerhalb der Kolleg\*innenschaft auswirken. Eine externe Begleitung ist bei der Durchführung zu empfehlen.

**Tipp:** Stellen Sie daher ein Beratungsangebot/ eine Supervision zur Verfügung.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 150

### Quellen:

Der Fragebogen wurde erstellt in Anlehnung an:

BDKJ/BJA Mainz (Hrsg.) (2022): Kultur der Achtsamkeit. Infos, Methoden und Anregungen.  
Verfügbar unter: [https://schutzkonzepte.bjr.de/fileadmin/redaktion/10.\\_Schutzkonzepte/Grundlagen\\_Grenzachtung\\_Kultur-der-Achtsamkeit.pdf](https://schutzkonzepte.bjr.de/fileadmin/redaktion/10._Schutzkonzepte/Grundlagen_Grenzachtung_Kultur-der-Achtsamkeit.pdf) (Abruf: 04.09.24)

Institut für Supervision und Personalentwicklung (inspe.) (2011): Achtsames Management: Prävention sexualisierter Gewalt. Monitoring für Organisationen.  
Verfügbar unter: [https://www.awo-shukura.de/download/ag\\_1\\_praeventives\\_monitoringinderpraxis.pdf](https://www.awo-shukura.de/download/ag_1_praeventives_monitoringinderpraxis.pdf) (Abruf: 04.09.24)

Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP) (2021): IPSE. Instrument zur partizipativen Selbstevaluation.  
Verfügbar unter: <https://ipse-praeventation.de/#283ipse-manual> (Abruf: 04.09.24)

Oppermann, Carolin/Schröer, Wolfgang/Winter Veronika/Wolff Mechthild (2018): Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes. In: Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang: Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 41-55.

Oppermann, Carolin/ Schröer, Wolfgang/ Winter, Veronika/ Wolff Mechthild (o.J.): Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes. Verfügbar unter: [https://www.beltz.de/schutzkonzepte/vorlagen/vorlage\\_2.html](https://www.beltz.de/schutzkonzepte/vorlagen/vorlage_2.html) (Abruf: 04.09.24)



GEFÖRDERT VOM



## ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

### Worum es geht:

Liebe Mitarbeitende,

für unsere Einrichtung ist es uns wichtig, dass es sich um einen gewaltfreien Ort handelt, an dem sich alle junge Menschen und Mitarbeitenden wohl und sicher fühlen und die persönlichen Rechte aller eingehalten werden.

Ihre Teilnahme an der Befragung unterstützt uns dabei, mehr über die Einrichtungsatmosphäre zu erfahren und herauszufinden, inwieweit vorhandene Schutzmaßnahmen, -verfahren und -konzepte bereits in der bestehenden Kultur unserer Einrichtung wirksam sind.

Die Ergebnisse der Umfrage liefern wichtige Hinweise für die Entwicklung unseres einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes zur Sicherstellung der persönlichen Rechte junger Menschen.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

### Wichtige Informationen vorab:

- Die Beantwortung des Fragebogens erfolgt anonym. Es kann nicht ermittelt werden, welche Person welche Antworten getätigt hat.
- Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig.
- Sie entscheiden, ob Sie eine Frage beantworten möchten oder nicht.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Kreuzen Sie die Antworten an, die am besten Ihrer Meinung entsprechen.
- Beantworten Sie die Fragen möglichst allein.

Die Befragungsdauer beträgt ca. 15 bis 20 Minuten.


GEFÖRDERT VOM



## ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

### 1. Teamkultur

|                                                                                                                               |                                                        |                                               |                                                     |                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Ich fühle mich in dem Team, in dem ich arbeite, sicher.                                                                       | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Ich fühle mich mit alltäglichen (beruflich/privat) Schwierigkeiten und Herausforderungen von meinen Kolleg*innen unterstützt. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| In unserem Team sind wir stets im Austausch und sichern so eine gute Zusammenarbeit.                                          | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Wenn ich persönliche Grenzen aufzeige, werden diese von meinem Kolleg*innen geachtet und respektiert.                         | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| In unserem Team wird darauf geachtet, dass eine soziale Isolation von einzelnen bzw. eine reine „Ingroup“ vermieden wird.     | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |

### 2. Kommunikationskultur

|                                                                                                  |                                                        |                                               |                                                     |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Wenn ich etwas beobachte, das mich irritiert, ist es möglich, dies offen anzusprechen.           | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Wenn ich eine Frage stelle oder Skepsis äußere, wird dies ernst genommen und darüber diskutiert. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |
| Auch in der Abwesenheit der jungen Menschen wird über diese im Team nicht abwertend gesprochen.  | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll<br>und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft<br>eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher<br>nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und<br>gar nicht zu |



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**

## 2. Kommunikationskultur

|                                                                                                                                |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Wenn ich den Eindruck habe, dass es jungen Menschen nicht gut geht, spreche ich sie an.                                        | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Junge Menschen wissen, welche Personen sie in unserer Einrichtung bei Problemen ansprechen können.                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Mitarbeitende haben über soziale Medien oder über private Messengerdienste Kontakt zu jungen Menschen aus unserer Einrichtung. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |

## 3. Fehlerkultur

|                                                                                                                                       |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| In unserem Team werden Konflikte konstruktiv ausgetragen.                                                                             | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Bei Fehlern wird auf Ebene der Person und auf Ebene der Struktur nach Ursachen gesucht.                                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Wenn ich Fehler einräume, werde ich dafür nicht diffamiert, sondern es wird der Fokus darauf gelegt, gemeinsam aus Fehlern zu lernen. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Es fällt mir leicht, eigene Fehler anzusprechen.                                                                                      | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Es ist kein Problem, Kolleg*innen auf Fehler anzusprechen.                                                                            | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |


**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**
**4. Verfahren/Strukturen**

|                                                                                                                                         |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Ich bin in unserer Einrichtung über sämtliche Strukturen, Abläufe und Regeln informiert.                                                | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Alle Mitarbeitende halten sich an die für sie geltenden Strukturen, Abläufe und Regeln.                                                 | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Ich handle in manchen Punkten anders als vorgegeben, weil mir bestimmte Regeln/Verfahren/Abläufe nicht sinnvoll/praktikabel erscheinen. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Ich weiß, wie ich bei einem Verdacht auf einen sexuellen Übergriff durch eine*n Kolleg*in vorgehen muss.                                | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |

**5. Top-Down Kommunikation**

|                                                                                             |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Ich kann mich in allen, auch unangenehmen Angelegenheiten, an meine*n Vorgesetzte*n wenden. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Die Leitung/Leitungsebene wahrt eine professionelle Distanz zu uns Mitarbeitenden.          | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Alle Mitarbeitenden werden von der Leitung gerecht behandelt.                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Die Leitung sorgt für klare Vorgehensweisen und Aufgabenverteilung im Arbeitsalltag.        | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |



PROZESSSCHRITT  
**2. STRUKTURANALYSE**



TOOL  
**ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**

### 6. Höchstpersönliche Rechte

|                                                                                                       |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Die persönlichen Rechte junger Menschen spielen bei uns in der Einrichtung eine wesentliche Rolle.    | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Junge Menschen entscheiden wesentliche Dinge eigenverantwortlich.                                     | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Wir sprechen im Team über angemessene und unangemessene Sanktionsmaßnahmen gegenüber jungen Menschen. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Wenn ich gegenüber Teilnehmenden Sanktionsmaßnahme ausspreche, begründe ich diese stets.              | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |

### 7. Übergriffe und Gewalt

|                                                                                                                                        |                                                     |                                            |                                                  |                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Ich habe bereits eindeutig übergriffiges Verhalten von Kolleg*innen gegenüber jungen Menschen beobachtet.                              | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| Ich habe bereits eindeutig übergriffiges Verhalten unter den jungen Menschen beobachtet.                                               | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |
| In unserer Einrichtung unternehmen wir bereits viel zum Schutz der jungen Menschen vor Mobbing, Gewalt und/oder sexualisierter Gewalt. | <input type="checkbox"/><br>Trifft voll und ganz zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft eher nicht zu | <input type="checkbox"/><br>Trifft ganz und gar nicht zu |


**PROZESSSCHRITT  
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL  
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**
**8. Sexualität**

Junge Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung zu fördern, ist eine Aufgabe, der wir in unserer Einrichtung nachkommen.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

Ich kann mit jungen Menschen gut darüber sprechen, wie man sich gegen Sexismus und sexuelle Grenzverletzungen im privaten oder beruflichen Kontext wehren kann.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

Ich bin mir sicher, dass sich ein junger Mensch in unserer Einrichtung ohne negative Folgen als homosexuell outen kann.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

Ich positioniere mich deutlich, falls Kolleg\*innen oder junge Menschen sexistische Aussagen machen.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

**9. Diversität**

Diversitätsbewusstsein ist ein bedeutender Aspekt in unserer Einrichtungskultur.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

Ich glaube, dass wir Mitarbeitenden eine Menge Vorurteile gegenüber unseren Teilnehmenden haben.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

In unserem Team entstehen keine Konflikte durch die unterschiedlichen beruflichen Bezüge, aus denen wir stammen.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

Im Team können wir den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden aufgrund ihrer Herkunft, geistigen Fähigkeiten oder ihres Geschlechts gerecht werden.

☐

Trifft voll und ganz zu

☐

Trifft eher zu

☐

Trifft eher nicht zu

☐

Trifft ganz und gar nicht zu

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**



### 3. TOOLS ZUR THEMENANALYSE

Die Themenanalyse ist ein wichtiger Prozessschritt. Sie regt den Austausch und die Reflexion zu schutzkonzeptrelevanten Themen innerhalb von Teams und mit jungen Menschen an. Ziel ist es, die Lebenswelten der jungen Menschen in den Fokus zu rücken und gleichzeitig einen aktuellen Bezug zur Organisationsstruktur und -kultur herzustellen. Dabei werden nicht nur bestehende Risiken identifiziert, sondern auch Schutzfaktoren und vorhandene Ressourcen sichtbar gemacht. Durch die Einbeziehung aller Organisationsmitglieder – von Mitarbeitenden bis hin zu jungen Menschen – fließen unterschiedliche Perspektiven in die Analyse ein, wodurch Haltungen, Verhaltensweisen und auch bisher tabuisierte Themen erkannt werden können. Die Themenanalyse umfasst im Wesentlichen folgende Schwerpunkte:

#### 1. Erfassung und Reflexion schutzkonzept-relevanter Themen

Die hier ausgewählten Themen orientieren sich an den Rechten junger Menschen, darunter:

- Grundlegende Rechte junger Menschen
- Recht auf Partizipation
- Recht auf Beschwerde
- Recht auf Gewaltfreiheit und Schutz
- Recht auf persönliche Grenzen
- Recht auf Gleichbehandlung
- Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung

Im Kreis der Fachkräfte oder der jungen Menschen wird analysiert, wie diese Themen innerhalb der Organisation besprochen werden und welche Bedeutung sie in Bezug auf die Ziele der Einrichtung und für die jungen Menschen haben. Bei diesen im Manual aufgenommenen Themen und dazu konzipierten Tools handelt es sich um eine Auswahl. Darüber hinaus können noch weitere Themen, wie z.B. Medien und Mediennutzung relevant sein.

#### 2. Intervention durch Reflexion

Die Themenanalyse wirkt auch als Intervention, indem sie einen kontinuierlichen Austausch und eine Sensibilisierung fördert. Durch offene Diskussionen und gezielte Workshops werden bestehende Einstellungen hinterfragt, Mythen aufgedeckt und neue Denk- sowie Handlungsweisen angeregt. In solchen Formaten kann nicht nur über bestehende Ansichten gesprochen werden, sondern auch Wissen vermittelt werden, das zu veränderten Handlungsweisen führt – insbesondere, wenn kollektive Denk- und Verhaltensmuster durchbrochen werden sollen.

Die Anwendung verschiedener Tools kann dabei helfen, entweder bestehende Themen zu bestätigen oder als Einstieg in neue Diskussionsfelder dienen. Dies kann gut ergänzend oder eingebunden zu sensibilisierenden Workshops oder Fortbildungen durch Fachstellen geschehen.





## RECHTE JUNGER MENSCHEN

### Einleitung

Junge Menschen haben laut der UN-Kinderrechtskonvention Förderrechte, Schutzrechte und Beteiligungsrechte, wie z.B. das Recht auf Bildung, Freizeit, Schutz vor Gewalt, Beschwerde und Partizipation. Organisationen haben den Auftrag, über Schutzkonzepte die Einhaltung der Rechte sicherzustellen, damit junge Menschen ihre persönlichen Rechte wahrnehmen können und diese gefördert werden. Ob junge Menschen ihre persönlichen Rechte einlösen können, lässt sich auch daran messen, inwiefern ihnen Choice, Voice und Exit als Optionen zur Verfügung stehen. Sie erhöhen den Schutz, fördern die Selbstbestimmung, wirken Machtasymmetrien entgegen und garantieren jungen Menschen Partizipation im Einrichtungsalltag der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit.

- **Choice (Wahl)** bezieht sich auf die Möglichkeit der Teilnehmenden, Situationen, in denen sie sich befinden, verändern, zwischen verschiedenen Alternativen wählen und Entscheidungen beeinflussen und treffen zu können.
- **Voice (Stimme)** bezieht sich auf die Möglichkeit der Teilnehmenden ihre Stimme zu erheben, wenn sie ihre persönlichen Rechte verletzt sehen oder wenn sie Veränderungswünsche und -vorschläge für die Organisation haben.
- **Exit (Ausweg)** bezieht sich auf die Möglichkeit der Teilnehmenden aus jeglichen Situationen aussteigen zu können.

Choice-, Voice- und Exit-Optionen können bei der Durchführung einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse als Bezugspunkte genutzt werden, um die Gewährleistung und Einhaltung persönlicher Rechte junger Menschen zu überprüfen und langfristig zu sichern.

„Es ist also wichtig, dass die Beteiligung an der Risiko- und Ressourcenanalyse so gestaltet wird, dass die jungen Menschen jederzeit aussteigen können, falls ihnen das zu viel wird und sie sich nicht wohl fühlen mit der Aufgabe.“

(Fachberatungsstelle zu Exit-Optionen in der Risiko- und Ressourcenanalyse)



### 💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- Werden mir als Mitarbeiter\*in Choice-, Voice- und Exit-Optionen im Arbeitsalltag zugestanden?
- In welchen Situationen haben mir Choice-, Voice- und Exit-Optionen in meiner persönlichen und beruflichen Biografie geholfen?


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHTE JUNGER MENSCHEN**

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN CHOICE-, VOICE- UND EXIT- ERLAUBNISKARTEN

### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool bietet einen Einstieg in das Thema persönliche Rechte von jungen Menschen. Es besteht aus sogenannten Erlaubniskarten, die jungen Menschen einen Zugang zu ihren Rechten eröffnen, indem sie Rechte benennen, die allen Teilnehmenden grundsätzlich zustehen. Die Erlaubniskarten beziehen sich auf Choice-, Voice- und Exit- Optionen und konkretisieren diese anhand von Erlaubnissätzen. Die Kärtchen werden ausgeschnitten und beispielsweise nach Abschluss des Tools im Gruppenraum aufgehängt.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, junge Menschen über ihre persönlichen Rechte zu informieren und diese in Bezug zu ihrem Alltag in der Einrichtung zu setzen. Die Teilnehmenden diskutieren, inwieweit sie ihre persönlichen Rechte umgesetzt, gewährleistet oder auch verletzt sehen. Die Ergebnisse dieses Austausches liefern hilfreiche Erkenntnisse für die Risiko- und Ressourcenanalyse.

### Ablauf:

- Schneiden Sie die Erlaubniskarten auf den nachfolgenden Seiten aus und mischen Sie diese.
- Anschließend ziehen die jungen Menschen eine Erlaubniskarte und lesen sie laut vor (hierbei unterstützen bei Bedarf die Spielanleitenden). Die Teilnehmenden nennen danach ein(e) Beispiel (-situation) aus ihrem Alltag in der Einrichtung.
- Es können sowohl Positivbeispiele („Ich komme zu meinem Recht.“) als auch Negativbeispiele („DAS Recht wird mir (noch) nicht zugestanden.“) thematisiert werden, die anschließend in der Gruppe wertgeschätzt, besprochen und diskutiert werden.

### Hinweis:

Jungen Menschen sollte ermöglicht werden, sich kritisch zu äußern und eigenständig zu entscheiden, ob sie bei dem Tool aktiv mitmachen möchten oder ob sie lieber zuhören wollen.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 151



## CHOICE-, VOICE- UND EXIT- ERLAUBNISKARTEN

|                                                                                                                                             |                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf meine Rechte kennen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p>       | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf eine zweite Meinung einholen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p>                |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf mir etwas erklären lassen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p> | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf wissen, wie meine Entwicklung bewertet wird.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p> |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf meine Rechte einfordern.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p>   | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf Hilfe einholen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   Exit (Ausweg)</p>                              |





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHTE JUNGER MENSCHEN

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf sagen, wenn etwas anders sein soll.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>                        | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf Fragen stellen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>                                                                                    |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf eine Person ansprechen/fragen, der ich vertraue.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>           | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf meine Wünsche äußern.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>                                                                              |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf mich beschweren.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>                                           | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf NEIN sagen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p>                                                                                        |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf sagen, dass die Nähe einer Person unangenehm für mich ist.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p> | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu </p> <p><b>Ich darf NEIN sagen, wenn mich jemand fragt, ob sie*er mich berühren/anfassen darf, um mir etwas zu zeigen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   <b>Voice (Stimme)</b>   Exit (Ausweg)</p> |




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHTE JUNGER MENSCHEN**

|                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf eine Situation beenden, indem ich aus dem Raum gehe.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p> | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf auf einen aufkommenden Konflikt nicht eingehen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p>                                                                                                       |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf um Distanz bitten.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p>                                   | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf meinem Gefühl vertrauen und Situationen zulassen oder ablehnen.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p>                                                                                       |
| <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><b>Ich darf um eine Pause bitten.</b></p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p>                                | <p><b>MEINE RECHTE</b> SchutzJu</p> <p><u>Jokerkarte</u><br/><b>Dieses Recht ist mir besonders wichtig:</b></p> <p> _____</p> <p>Choice (Wahl)   Voice (Stimme)   <b>Exit (Ausweg)</b></p> |





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHTE JUNGER MENSCHEN

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE

### CHOICE-, VOICE- UND EXIT-OPTIONEN IN UNSERER EINRICHTUNG

#### Kurzbeschreibung:

Choice-, Voice- und Exit- Optionen können als Bezugspunkte für die Wahrung von persönlichen Rechten genutzt werden. Sie ermöglichen es zugleich, Risiken und Ressourcen zu identifizieren. Mithilfe dieses Tools können Sie ermitteln, wie es um die Gewährleistung der Rechte junger Menschen in der Einrichtung steht.

#### Ziele:

Dieses Tool dient dazu, die Rechte junger Menschen auf Choice-, Voice- und Exit-Optionen in der Einrichtung zu diskutieren.

#### Ablauf:

→ Gehen Sie die untenstehenden Fragen gemeinsam in der Steuerungsgruppe, bestenfalls auch im Gesamtteam, durch und notieren Sie sich die Antworten.

#### Hinweis:

Choice-, Voice- und Exit- Optionen sind möglicherweise nicht allen Personen im Team ein Begriff, deshalb kann es einleitend hilfreich sein, sich auf ein grundlegendes Verständnis zu einigen.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 151

SchutzJu

### Höchstpersönliche Rechte

Menschen sollten immer ...

... die **Wahl (Choice)** haben, ob sie sich in einer Situation befinden wollen.

... eine **Stimme (Voice)** haben, um Interessen deutlich machen zu können.

... einen **Ausweg (Exit)** haben, um die Situation verlassen zu können.

Fachhochschule Kiel  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften



GEFÖRdert VOM

# REFLEXION VON „CHOICE-“, „VOICE-“ UND „EXIT-“ OPTIONEN IN UNSERER EINRICHTUNG

| <div> Rechte junger Menschen</div> | Inwieweit wird dieses Recht jungen Menschen in Ihrer Organisation ermöglicht? | Inwieweit wird dieses Recht jungen Menschen in Ihrer Organisation nicht ermöglicht? | Was kann verändert werden, damit dieses Recht (mehr) ermöglicht wird? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Choice (Wahl)                                                                                                         |                                                                               |                                                                                     |                                                                       |
| Voice (Stimme)                                                                                                        |                                                                               |                                                                                     |                                                                       |
| Exit (Ausweg)                                                                                                         |                                                                               |                                                                                     |                                                                       |





## RECHT AUF PARTIZIPATION

### Einleitung

Junge Menschen haben ein Recht auf Partizipation. Das bedeutet, dass sie aus menschenrechtlicher Sicht einen Anspruch darauf haben, in allen Belangen, die sie betreffen, mitzubestimmen. Das Recht auf Partizipation ist als eine verbindliche und kontinuierliche Mitbestimmung von jungen Menschen zu verstehen.

In der Jugendsozialarbeit bedeutet Partizipation, dass sich alle jungen Menschen unabhängig u.a. von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder ihrem Bildungsgrad in gleicher Weise beteiligen können. Es geht darum, junge Menschen eigene Ziele definieren und sie aktiv an ihrer beruflichen Zukunft mitwirken zu lassen. Sie sollen über ihre Berufswahl entscheiden können und die Möglichkeit haben, sich in ihrem beruflichen Wunschfeld auszuprobieren. In Organisationen bedeutet Partizipation auch, dass junge Menschen auf allen Organisationsebenen kontinuierlich mitwirken und mitbestimmen können. Durch Partizipation wird sichergestellt, dass sie eine Stimme haben, ihre Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge ernst genommen werden und sie den Alltag aktiv mitgestalten. Partizipation dient deshalb nicht nur dazu, eine größere Akzeptanz bei punktuellen Entscheidungen



wie z.B. dem Speiseplan oder einem Ausflugsziel zu ermöglichen, sondern sie grundsätzlich im Alltag der Einrichtung einzubinden. Oftmals werden die Entscheidungsmöglichkeiten junger Menschen aus unterschiedlichen Gründen eingeschränkt, beispielsweise weil Rahmenbedingungen feste Abläufe vorgeben, Aushandlungsprozesse Zeit und Raum brauchen oder weil sie Widerstände bei Fachkräften oder Elternschaft hervorrufen. Demgegenüber steht Partizipation als ‚Schlüsselprozess‘, der jungen Menschen vermittelt, dass sie ernst genommen werden und sie bestärkt, sich für ihre Rechte einzusetzen. Dabei beruht Partizipation immer auf Freiwilligkeit.

„Also ich glaube, das ist für UNS als Team auch wichtig, dass es nicht nur die Mitarbeiter auch immer wieder leben und auch mit drüber gucken, sondern dass wir auch immer wieder Teilnehmer einfach einbeziehen.“

(Aussage einer Fachkraft zum Schutzkonzept in ihrer Einrichtung)



Partizipation kann auf verschiedenen Stufen erfolgen. Das Stufenmodell der Partizipation von Wright, Block und von Unger beruht auf dem Grundprinzip, dass Partizipation Entscheidungsmacht bedeutet. Die Stufen bilden ab, wie der Grad der Partizipation mit der Zunahme an Entscheidungsmacht wächst. Das Modell kann Fachkräften Anhaltspunkte bieten, um den Partizipationsgrad ihrer Arbeit einzuschätzen und Möglichkeiten zur Steigerung der Partizipation zu konzipieren (vgl. Riedl et al. 2023, S. 242).



**Grafik entnommen** aus Riedl, Sonja; Kampert, Meike; Wolff, Mechthild; Henningsen, Anja (2023): Zugänge zu schutzrelevanten Themen in der Kinder- und Jugendarbeit – Ein Werkstattbericht. In: Henningsen, Anja; Sielert, Uwe (Hrsg.): Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit. Divers - inklusiv - wertvoll. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 242.

Wenn es um Schutzkonzepte geht, haben junge Menschen ebenfalls ein Recht auf Information und Entscheidungen, beispielsweise indem sie in der Steuerungsgruppe vertreten sind, die Meinungen möglichst vieler junger Menschen eingeholt werden und sie bei der Gestaltung von Maßnahmen (mit)entscheiden. Eine partizipative Erarbeitung und Überprüfung eines Schutzkonzeptes trägt maßgeblich zu dessen Passgenauigkeit und letztendlich Qualität bei. Die Sichtweisen von jungen Menschen spielen deshalb in der Risiko- und Ressourcenanalyse eine zentrale Rolle.

### Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- Welche Erfahrungen haben Sie mit betrieblichen Entscheidungsprozessen in Bezug auf Partizipation gemacht?
- Welche Chancen und Hürden bestehen Ihrer Einschätzung nach für die Beteiligung von Mitarbeitenden und jungen Menschen dabei?



PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF PARTIZIPATION

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN INFORMIERT UND BETEILIGT

### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool besteht aus Aussagen, die einen Gesprächsanlass und Einstieg ins Thema Partizipation bieten. Junge Menschen können Stellung beziehen und sich über die verschiedenen Meinungen zum Thema austauschen. Das Tool bietet Gelegenheit, sich über mögliche Hindernisse sowie Chancen für die Partizipation junger Menschen auszutauschen.

### Ziele:

Dieses Tool dient dazu, für Partizipationsmöglichkeiten zu sensibilisieren und sie im Kontext der eigenen Einrichtung von und mit jungen Menschen zu analysieren. Die Ergebnisse können für die Risiko- und Ressourcenanalyse genutzt werden.

### Hinweis:

Damit junge Menschen ihre Bedenken und Wünsche zur Beteiligung in Ihrer Einrichtung frei äußern können, braucht es ein grundsätzliches Interesse und Wohlwollen aller. Die Äußerung von persönlichen Sichtweisen und konstruktiver Kritik kann somit unterstützt werden.

Um die Meinungsäußerungen der Teilnehmenden zu ermöglichen, sollten diese, solange diese sich nicht in abfälliger oder diskriminierender Weise äußern, möglichst nicht durch die Anleitung bewertet werden.

### Ablauf:

- Gehen Sie mit den jungen Menschen die Aussagen durch und fragen Sie:  
*Welcher Aussage stimmst du zu?*  
*Welche Aussage lehnt du ab?*  
*Fallen dir Situationen ein, in denen du die Aussagen selbst erlebt hast?*
- Die jungen Menschen können sich dabei im Raum variabel auf einer gedachten Skala positionieren, deren beiden Enden volle und gar keine Zustimmung bedeuten.
- Im besten Fall findet eine Diskussion mit möglichst vielen jungen Menschen statt. Je nach Anzahl, ist es ggf. hilfreich, die Gruppe in Kleingruppen aufzuteilen.
- Sammeln Sie in einer Abschlussrunde:  
*In welchen Aspekten sehen die jungen Menschen gute Beteiligungsmöglichkeiten?*  
*Bei welchen Aspekten würden sie sich mehr beteiligen wollen?*
- Fragen Sie die jungen Menschen:  
*Was soll der Steuerungsgruppe und den Mitarbeitenden mitgeteilt werden?*



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 152



## INFORMIERT UND BETEILIGT



### Aussagen

1. „Ich darf mir meinen Praktikumsplatz selbst aussuchen.“
2. „Ich werde dabei unterstützt, meine Meinung zu entwickeln und einzubringen.“
3. „Ich darf bei der Einstellung von neuen Fachkräften mitentscheiden.“
4. „Ich darf bei den Alltagsregeln mitentscheiden.“
5. „Ich darf mich an der Gestaltung des Pausenraums beteiligen.“
6. „Ich weiß, in welchen Situationen ich mich beteiligen darf.“
7. „Ich gehe davon aus, dass ich jederzeit meine Meinung, Kritik oder Wünsche sagen darf.“
8. „Ich darf bei der Auswahl meines Arbeitsbereiches (z.B. entsprechend meinen Interessen und Fähigkeiten) mitentscheiden.“
9. „Ich darf bei der Programmgestaltung bzw. der Angebotsvielfalt mitentscheiden und neue Vorschläge einbringen.“
10. „Ich darf bei Budgetentscheidungen mitentscheiden.“
11. „Ich habe das Gefühl, dass auf meine Meinung Wert gelegt wird.“
12. „Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, wenn ich meine Meinung einbringen will.“





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF PARTIZIPATION**

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE PARTIZIPATION KONKRET

### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool besteht aus Aussagen, die einen Gesprächsanlass und Einstieg ins Thema Partizipation in der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit bieten. Die Fachkräfte können Stellung beziehen und sich über die verschiedenen Meinungen zum Thema austauschen.

Das Tool bietet Gelegenheit, sich über mögliche Hindernisse sowie Chancen im Hinblick auf die Gewährleistung der Rechte junger Menschen auszutauschen.

### Ziele:

Dieses Tool dient der Sensibilisierung und der Analyse der Partizipationsmöglichkeiten von jungen Menschen. Die Ergebnisse können demnach für die Risiko- und Ressourcenanalyse genutzt werden.

### Ablauf:

- Gehen Sie mit Ihrem Team die Aussagen durch.  
*Welcher Aussage stimmen Sie zu?*  
*Welche Aussage lehnen Sie ab?*  
*Fallen Ihnen Praxisbeispiele zu den Aussagen ein?*
- Im besten Fall findet die Diskussion mit dem gesamten Team statt. Je nach Größe der Belegschaft, ist es ggf. hilfreich, die Gruppe in Kleingruppen aufzuteilen.

### Hinweis:

Wichtig ist, dass die Einschätzungen des Teams mit den Einschätzungen der jungen Menschen verglichen werden und falls diese weit auseinanderliegen, nach Erklärungen gesucht wird.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 152



GEFÖRDERT VOM



## PARTIZIPATION KONKRET

### Aussagen

1. „Ich lasse die jungen Menschen im Sinne eines ergebnisoffenen Ansatzes die freie Wahl, zwischen unterschiedlichen Angeboten wählen zu können.“
2. „Ich kommuniziere im Alltag, dass ich für Beschwerden und Kritik offen bin.“
3. „Mit den Teilnehmenden ist Partizipation nur schwer möglich.“
4. „Da die jungen Menschen auf den ‚echten‘ Berufsalltag vorbereitet werden sollen, ergibt es keinen Sinn, sie partizipativ einzubinden. Partizipation ist im Berufsalltag schließlich schwer zu ermöglichen.“
5. „Ich beziehe junge Menschen in Planungsprozesse von Angeboten und Projekten ein, indem ich sie beispielsweise zu Arbeitsfeldern, Inhalten und Angeboten befrage und die Übernahme von Verantwortung unterstütze.“
6. „Die partizipative Einbindung der jungen Menschen kann ein gelingenderes Berufsleben für die jungen Menschen eröffnen, da sie lernen, eine eigene Meinung zu bilden sowie zu äußern und ihre Interessen zu verfolgen.“
7. „Ich unterstütze junge Menschen bei der eigenen Meinungsbildung und -äußerung innerhalb der Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote.“
8. „Ich entwickle Zielvereinbarungen mit jungen Menschen immer gemeinsam und frage sie dabei ausdrücklich nach ihrer Meinung.“
9. „Die Auflagen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit machen es fast unmöglich, junge Menschen partizipativ einzubinden.“
10. „Ich bin bemüht junge Menschen, die besonderen Unterstützungsbedarf in der Meinungsbildung und -äußerung haben, individuell vertieft zu unterstützen.“
11. „Ich respektiere das Recht von jungen Menschen, nicht partizipieren zu wollen.“



GEFÖRDERT VOM


**Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung**

**Fachhochschule Kiel**  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften



## TOOL FÜR FACHKÄFTE STUFEN DER PARTIZIPATION

### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool dient dazu, den Partizipationsgrad junger Menschen in der eigenen Einrichtung zu reflektieren. Als Grundlage für die Durchführung dieses Tools sollte zuvor eine thematische Auseinandersetzung mit den verschiedenen Stufen der Partizipation (siehe Grafik „Stufenmodell der Partizipation“ weiter unten) erfolgen. Durch das Stufenmodell kann ein konkreteres Verständnis für unterschiedliche Partizipationsgrade erworben werden.

### Ziele:

Ziel des Tools ist es zu überprüfen, welche Stufen der Partizipation jungen Menschen in Ihrer Einrichtung bereits ermöglicht werden und wie junge Menschen zukünftig stärker beteiligt werden können.

### Hinweis:

Nicht jede Aussage kann eindeutig einer Partizipationsstufe zugeordnet werden. Möglicherweise passt eine Mischform aus mehreren Stufen. Zudem kann es sein, dass die Mitglieder der Gruppe unterschiedlicher Meinung sind. In diesem Tool werden keine ‚richtigen‘ Antworten, sondern eine für die Schutzkonzeptentwicklung wertvolle Diskussion angestrebt.

Weiterhin ist zu beachten, dass nicht jede pädagogische Situation auf der höchsten Partizipationsstufe geschehen kann und sollte.

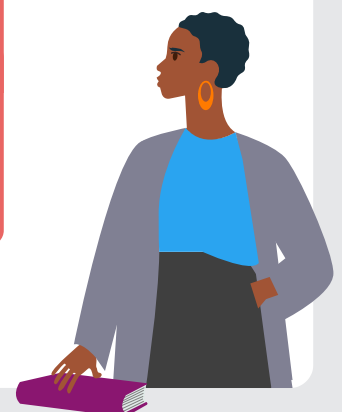
### Ablauf:

- Teilen Sie den Arbeitsbogen aus, sodass alle das Stufenmodell der Partizipation vorliegen haben und/oder visualisieren Sie dieses z.B. auf einem (digitalen) Whiteboard.
- Sammeln Sie in einem nächsten Schritt (einzeln, in Kleingruppen oder im Plenum) Beteiligungsoptionen junger Menschen im Einrichtungsalltag. Anschließend werden sie den verschiedenen Partizipationsstufen zugeordnet. (Wird das Tool einzeln oder in Kleingruppen durchgeführt, können die Beispiele auf Moderationskarten notiert werden. Erfolgt die Bearbeitung des Tools im Plenum, kann die Moderation die Beispiele auf Karten mit-schreiben.)
- In einem nächsten Schritt werden die Beispiele den verschiedenen Partizipationsstufen des Stufenmodells zugeordnet.
- Es bietet sich an, hierbei in einen gemeinsamen Austausch zu gehen. Nutzen Sie hierfür die auf dem Arbeitsbogen beigefügten Reflexionsfragen.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt  
4. Auswertung

→ Seite 152



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PARTIZIPATION**

## STUFEN DER PARTIZIPATION

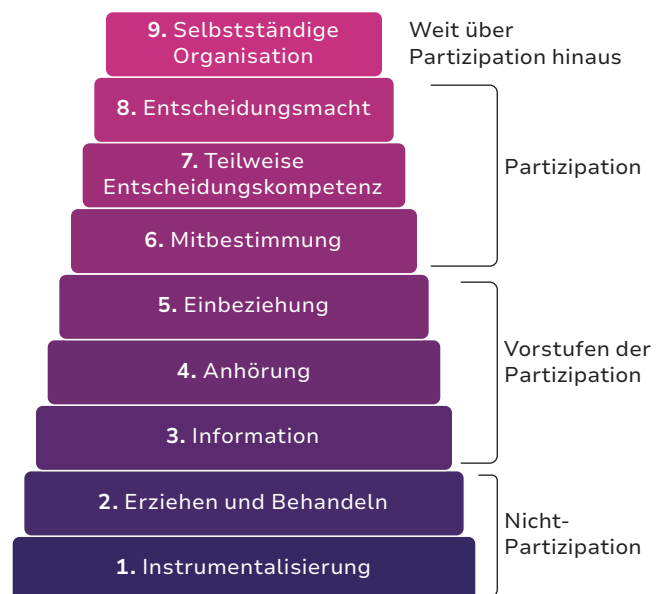
Partizipation kann auf verschiedenen Stufen erfolgen. Das Stufenmodell der Partizipation von Wright, Block und von Unger beruht auf dem Grundprinzip, dass Partizipation Entscheidungsmacht bedeutet. Die Stufen bilden ab, wie der Grad der Partizipation mit der Zunahme an Entscheidungsmacht wächst. Das Modell kann Fachkräften Anhaltspunkte bieten, um den Partizipationsgrad ihrer Arbeit einzuschätzen und Möglichkeiten zur Steigerung der Partizipation zu konzipieren (vgl. Riedl et al. 2023, S. 242).

### Aufgabenstellung:

Überlegen Sie (einzeln, gemeinsam oder im Plenum), welche Beteiligungsoptionen es für junge Menschen in Ihrer Einrichtung gibt. Ordnen Sie die gesammelten Beteiligungsmöglichkeiten den Partizipationsstufen zu. Diskutieren Sie anschließend im Plenum die untenstehenden Reflexionsfragen.

### Reflexionsfragen:

- Finden Sie in Bezug auf die jeweiligen Beteiligungsmöglichkeiten den momentanen Partizipationsgrad ideal?
- Könnte die partizipative Einbindung der jungen Menschen in der Einrichtung auf einer höheren Stufe geschehen?
- Was bräuchte es für die erfolgreiche Umsetzung bzw. was müsste hierfür geändert werden?
- Gibt es Themen, bei denen Sie sich bewusst gegen die Beteiligung junger Menschen aussprechen? Warum ist dies so?
- Wenn Sie die Gesamtdiskussion betrachten, welche Erkenntnisse sind für die Ergebnissicherung der Risiko- und Ressourcenanalyse unbedingt festzuhalten?



**Grafik entnommen** aus Riedl, Sonja; Kampert, Meike; Wolff, Mechthild; Henningsen, Anja (2023): Zugänge zu schutzrelevanten Themen in der Kinder- und Jugendarbeit – Ein Werkstattbericht. In: Henningsen, Anja; Sielert, Uwe (Hrsg.): Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit. Divers - inklusiv - wertvoll. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 242.


GEFÖRDERT VOM





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF BESCHWERDE

## RECHT AUF BESCHWERDE

### Einleitung

Überall, wo Menschen miteinander in Kontakt kommen, kann es auch zu Verletzungen persönlicher Rechte, Konflikten, Unzufriedenheit oder erlebter Ungerechtigkeit kommen. Auch die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit ist hiervon nicht ausgenommen. Beschwerdebedarf kann sowohl bei den jungen Menschen als auch bei den Mitarbeitenden jederzeit entstehen.

Auch wenn Beschwerde auf den ersten Blick ein unangenehmes Thema sein kann, bietet die Implementierung von Beschwerdemöglichkeiten viele Chancen, Prozesse und das Alltagsleben von allen zu verbessern und Machtasymmetrien auszugleichen.

Junge Menschen haben ein Recht auf Beschwerde. Die Voraussetzung dafür, dass junge Menschen sich auch beschweren möchten und keine Angst vor negativen Konsequenzen haben brauchen, ist eine menschen- und fehlerfreundliche Einrichtungsatmosphäre. Wenn jungen Menschen proaktiv vermittelt wird, dass Beschwerden gewollt und gewünscht sind, wird das ihre Bereitschaft erhöhen, ihre Anliegen auch tatsächlich zu äußern. Um der Diversität der jungen Menschen und den unterschiedlichen Beschwerdethemen und -anliegen gerecht zu werden, braucht es verschiedene und auch niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten (z.B. Vertrauenspersonen, Beschwerdebriefkasten).

Wenn Beschwerdeverfahren im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung erarbeitet werden, ist es hilfreich, die jungen Menschen miteinzubeziehen und mit ihnen zu besprechen, wie Beschwerden kommuniziert werden können.

„Mit den Sozialpädagogen. Wir haben hier zwei und da kann man sich an die jederzeit wenden, mit denen kann man über alles reden und wir treffen uns auch alle 14 Tage, da haben wir jeder einen Termin bei denen. Und dann sprechen wir auch so, wie wir uns fühlen, wie es auch hier ist und ob wir gewisse Probleme bei uns in der Werkstatt oder mit unserem Ausbilder oder sowas haben.“

(Aussage eines jungen Menschen zum Thema Ansprechpersonen)



### 💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- Ist es für Sie möglich, sich in Ihrer Einrichtung zu beschweren? Falls ja, wie und bei wem?
- Was würde Ihnen eine Beschwerde in Ihrer Einrichtung erleichtern?  
Was würde eine Beschwerde erschweren bzw. verhindern?
- Gestehen Sie jungen Menschen zu, sich über Sie zu beschweren?


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF BESCHWERDE**

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN RESSOURCENKARTE

### Kurzbeschreibung:

Jungen Menschen fällt es oftmals leichter, ihr Recht auf Beschwerde in Anspruch zu nehmen, wenn sie dabei begleitet werden oder sich an vertrauenswürdige Personen wenden können. In diesem Tool können junge Menschen mit Hilfe einer Ressourcenkarte (Vertrauens-)Personen identifizieren, die ihnen bei Fragen und Problemen Unterstützung bieten können. Hierdurch werden soziale Ressourcen der jungen Menschen sichtbar. Zudem geben die angefertigten Ressourcenkarten Aufschluss darüber, ob junge Menschen im sozialen Kontext der Organisation gut eingebunden sind. Ist dies nicht der Fall, kann sich hieraus z.B. durch Anzeichen einer Isolation ein Risikofaktor zeigen.

### Ziele:

Die jungen Menschen vergegenwärtigen sich ihr persönliches soziales Netzwerk mit dem Ziel, bei Fragen und Problemen handlungsfähig zu sein und sich Unterstützung zu holen.

### Ablauf:

- Teilen Sie den Arbeitsbogen „Ressourcenkarte“ aus und gehen Sie bei Bedarf die Aufgabenstellung mit den jungen Menschen durch.
- Bieten Sie den jungen Menschen im Anschluss der Bearbeitung der Ressourcenkarte an, ihre Ressourcenkarte vorzustellen oder ihre Gedanken zum Thema Ansprechpersonen in ihrem Umfeld / ihrer Einrichtung zu äußern. Dies sollte nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Fragen Sie, was die Bedarfe der jungen Menschen im Hinblick auf Ansprechpersonen und Beschwerdemöglichkeiten in Ihrer Organisation sind und welche Verbesserungsvorschläge sie für die Einrichtung haben.

### Hinweis:

Erlauben Sie den jungen Menschen z.B. ihr Smartphone bei der Bearbeitung des Tools zu benutzen, um über die Kontaktliste an Personen erinnert zu werden. Es kann sein, dass junge Menschen nur wenige Ressourcen in ihrem Umfeld finden. Weisen Sie dann insbesondere auf Beratungsangebote in Ihrer Region hin.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 153



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF BESCHWERDE**

## RESSOURCENKARTE

Mithilfe dieser Ressourcenkarte kannst du herausfinden, welche Personen in deinem Umfeld dich bei Problemen und Beschwerden unterstützen können.

### Ablauf:

- Gehe die verschiedenen Bereiche durch (Freizeit, Gesundheit etc.) und trage alle wichtigen Menschen in deinem Leben in die Ressourcenkarte ein.  
*Tipp: Wenn dir nicht sofort jemand einfällt, schau mal in die Kontaktliste deines Smartphones.*
- Überlege anschließend: Wem dieser Menschen würdest du von deinen Problemen erzählen und sie um Hilfe bitten? Kreise diese Person(en) ein.
- Wer von diesen Personen würde dich zu Ansprechpersonen in deiner Einrichtung oder zu einer Beschwerdestelle begleiten? Markiere diese Person(en) farblich.

### ! Hinweis:

Vielleicht möchtest du über manche Probleme oder Dinge nicht mit Personen sprechen, die du kennst. Für solche Fälle gibt es anonyme und kostenlose Telefonhotlines und Onlineberatung, wo dir geholfen wird. Hier musst du deinen Namen nicht nennen, wenn du das nicht möchtest.

#### Nummer gegen Kummer:

Tel: 116 111

Onlineberatung:

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

#### Hilfetelefon Sexueller Missbrauch:

Tel: 0800 22 55 530

Onlineberatung:

[www.hilfe-portal-missbrauch.de](http://www.hilfe-portal-missbrauch.de)



## RESSOURCENKARTE – WICHTIGE MENSCHEN IN MEINEM LEBEN (z.B. Menschen die mich gut kennen und die ich gut kenne)



Freund\*innen



**Familie**  
(z.B. (Groß-)Eltern,  
Geschwister, Cous\*innen)



Ich



**Gesundheit**  
(z.B. Therapeut\*in,  
Ärzt\*in)



**Menschen, die ich  
besonders mag**  
(z.B. Partner\*innen,  
beste Freund\*innen)



**Arbeit,  
Ausbildung, Schule**  
(z.B. Anleiter\*innen,  
andere Teilnehmende)



**Freizeit**  
(z.B. Trainer\*innen,  
Gruppenleitung)



**Sonstige**  
(z.B. Bekannte,  
Nachbarn)



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF BESCHWERDE**

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE BESCHWERDECHECK

### Kurzbeschreibung:

Anhand von Fallbeispielen können bei diesem Tool der Umgang mit Beschwerden in der eigenen Einrichtung reflektiert und einrichtungsspezifische Risiken und Ressourcen identifiziert werden.

### Hinweis:

Beantworten Sie die Fragen mit einer möglichst offenen Haltung, die Veränderungsmöglichkeiten zulässt. Versuchen Sie sich in die Situationen hineinzuversetzen und Perspektivwechsel vorzunehmen.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, die Beschwerde- und Feedbackkultur in der eigenen Einrichtung kritisch zu hinterfragen und Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten des eigenen Beschwerdemanagements zu generieren.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 153

### Ablauf:

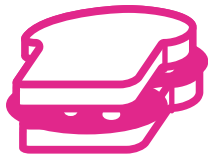
- Gehen Sie die Fallbeispiele durch und diskutieren Sie im Team die Reflexionsfragen.
- Halten Sie im nächsten Schritt einrichtungsspezifische Risiken und Ressourcen in Bezug auf das Thema Beschwerde in der Tabelle fest.





## BESCHWERDECHECK

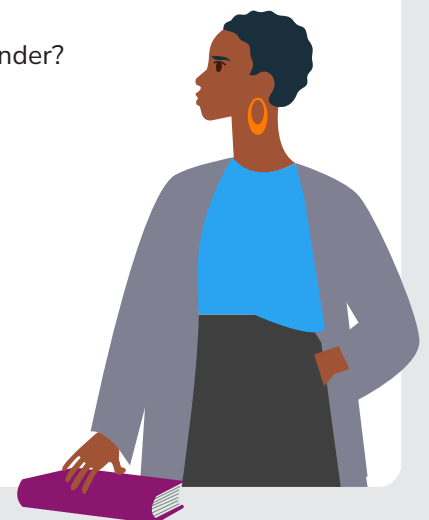
### Fallbeispiel 1:



*Ein junger Mensch isst ein Frühstücksbrot während einer Unterrichtseinheit, obwohl dies gegen die Regeln verstößt und bald Pause ist. Der junge Mensch stellt die Regel in Frage. Daraus entsteht eine Auseinandersetzung zwischen dem jungen Menschen und der Anleitung, die in folgender Aussage der Anleitung mündet: „Du kleines Arschloch, ich Sorge dafür, dass du aus der Einrichtung fliegst.“ Am nächsten Tag sucht der junge Mensch das Gespräch mit der Anleitung und beschwert sich über die Beleidigung und Drohung.*

### Reflexionsfragen:

- Unter welchen Bedingungen könnte so eine Situation bei Ihnen in der Einrichtung eintreten?
- Wie kann die Anleitung angemessen auf die Beschwerde des jungen Menschen reagieren?
- Wie kann dem jungen Menschen gezeigt werden, dass die Beschwerde angekommen ist?
- Wie kann ein weiteres Vorgehen aussehen? Mit wem müsste gesprochen werden? Wer würde über die Beschwerde informiert werden und warum?
- Welchen Einfluss hätte die Beschwerde auf den weiteren Umgang miteinander?





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF BESCHWERDE**

**Fallbeispiel 2:**



*Ein junger Mensch soll seinen Arbeitsplatz aufräumen, besteht aber auf seinen pünktlichen Feierabend. Die Fachkraft zwingt ihn, den Arbeitsplatz ordentlich zu verlassen. Sie hält die Tür zu und hindert den jungen Menschen somit am Gehen. Der junge Mensch beschwert sich. Die Fachkraft ignoriert die Beschwerde und lässt sich auf kein Gespräch ein. Der junge Mensch beugt sich notgedrungen, räumt auf und verpasst dadurch den Bus nach Hause. Wütend beschwert sich der junge Mensch anschließend über die Fachkraft bei einem anderen Mitarbeitenden.*

**Reflexionsfragen:**

- Gab es schon vergleichbare Situationen in Ihrer Einrichtung? Wie sind sie damit umgegangen?
- Wie kann der Mitarbeitende angemessen auf die Beschwerde des jungen Menschen reagieren?
- Wie kann dem jungen Menschen gezeigt werden, dass die Beschwerde gehört und ernst genommen wird?
- Wie kann ein weiteres Vorgehen aussehen? Wer würde über die Beschwerde informiert werden und warum?




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF BESCHWERDE**
**Fallbeispiel 3:**


In einer Teambesprechung spricht eine Sozialpädagogin an, dass es in den Pausen unter den jungen Menschen momentan vermehrt zu Auseinandersetzungen kommt. Sie fordert mehr Aufsichtspersonal, ggf. von der Teamleitung selbst. Sie erhält Zustimmung von weiteren Teammitgliedern. Die Teamleitung reagiert empört und sagt: „Das ist nicht mein Job, das hat das Fußvolk zu übernehmen.“ Das Kollegium entscheidet sich nach der Teambesprechung dazu, sich bei der Geschäftsführung über die Teamleitung zu beschweren.

**Reflexionsfragen:**

- Welche Gesprächsregeln hätten die Auseinandersetzung verhindern können?
- Wie kann die Geschäftsführung angemessen und lösungsorientiert auf die Beschwerde der Mitarbeitenden reagieren?
- An wen können sich die Mitarbeitenden wenden, wenn die Geschäftsführung sich für die Beschwerde nicht ansprechbar zeigt?

**Gesamtauswertung**

Welche Risiken und Ressourcen können Sie nach der Bearbeitung der Fallbeispiele für Ihre Einrichtung in Bezug auf das Thema Beschwerde identifizieren? Gehen Sie in den gemeinsamen Austausch und notieren Sie zentrale Ergebnisse in der Tabelle.

|  Risiken | Ressourcen |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                                                             |            |
|                                                                                             |            |
|                                                                                             |            |
|                                                                                             |            |
|                                                                                             |            |





### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GEWALTFREIHEIT UND SCHUTZ

## RECHT AUF GEWALTFREIHEIT UND SCHUTZ

### Einleitung

Junge Menschen haben ein Recht auf Gewaltfreiheit, das heißt, dass sie möglichst frei von Gewalterfahrungen aufwachsen sollen und Gewalt kein Erziehungsmittel sein darf. Innerhalb der Familie, Peer-group, aber auch Jugendsozialarbeit machen jedoch nach wie vor viele junge Menschen persönliche Erfahrungen mit Gewalt – sei es als Zeug\*innen, Betroffene oder Gewaltausübende. Die Gewalt kann unterschiedliche Formen annehmen, wie körperliche, sexualisierte, psychische, verbale Gewalt, oder auch Vernachlässigung. Die Gewaltformen sind nicht immer klar voneinander abzugrenzen und oftmals erleben Betroffene mehrere Gewaltformen. Zudem bleibt schwere Gewalt oft verborgen, insbesondere bei sexualisierter Gewalt, da übergriffige Personen durch Drohung, Einschüchterung und Beschämung verhindern wollen, dass Betroffene darüber sprechen und sich Hilfe holen. Fachkräfte müssen daher aufmerksam sein und auf schwache Signale achten, die anzeigen, dass es Teilnehmenden nicht gut geht.

Für die eigene Einrichtung gilt es, gewaltarm mit den jungen Menschen umzugehen. Machtverhältnisse und Abhängigkeiten können zu Gewalt durch Erwachsene führen, bewusst und unbewusst. Auch Gewalt durch Gleichaltrige kann in Organisationen verhindert oder begünstigt werden. Die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit zeichnet sich durch Teams aus verschiedenen Berufsgruppen aus, die unterschiedliche Erfahrungen und Fachkenntnisse mitbringen. Bei der Arbeit sind folglich persönliche und strukturelle Faktoren gewaltbegünstigend oder -hemmend. Um gewaltarm mit den jungen Menschen zu arbeiten, braucht es eine klare Abgrenzung zwischen nicht tolerierbaren Gewalteinwirkungen und notwendiger Einflussnahme und Durchsetzungsvermögen z.B. von Regeln.

„Und ist halt ein Thema, das irgendwie jeden betrifft, jeder hat irgendwie schon mal Erfahrung damit gehabt, aber keiner spricht es an.“

(Aussage eines jungen Menschen zum Thema sexuelle Gewalt)



### 💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- Wie grenzen Sie Gewalt von legitimer Machtausübung ab?
- Haben Sie im Arbeitskontext schon mal gegen Sie gerichtete Gewalt erlebt? Falls ja, wie sind Sie damit umgegangen? Was hätten Sie sich gewünscht?
- Haben Sie selbst schon mal Gewalt gegenüber jungen Menschen oder Kolleg\*innen ausgeübt? Falls ja, was hätte dies verhindert? Haben Sie die Verantwortung dafür übernommen/sich entschuldigt?


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN

### TIPPS IM UMGANG MIT GEWALT

#### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool bietet einen Einstieg in das Thema Recht auf Gewaltfreiheit und Schutz von jungen Menschen. Es besteht aus Fallbeispielen, zu denen die jungen Menschen eingeladen sind, sich aus verschiedenen Perspektiven (z.B. Beobachtenden- und Betroffenenperspektive) effektive Umgangsweisen mit Gewaltsituationen zu überlegen.

#### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, junge Menschen mithilfe der Fallbeispiele dabei zu unterstützen, Strategien für den Umgang mit (akuten) Gewaltsituationen zu entwickeln. Anliegen ist es sowohl die Handlungssicherheit der jungen Menschen zu erhöhen als auch zivilcouragiertes Verhalten zu fördern, ohne sich selbst und/oder andere in Gefahr zu bringen.

#### Ablauf:

- Teilen Sie die jungen Menschen in Kleingruppen ein und geben Sie ihnen die Arbeitsbögen mit den Fallbeispielen zur Bearbeitung.
- Anschließend überlegen die jeweiligen Kleingruppen mithilfe der Reflexionsfragen mögliche Strategien im Umgang mit den beschriebenen Gewaltsituationen.
- In einem nächsten Schritt stellt jede Kleingruppe ihre gesammelten Ideen zu den Fallbeispielen im Plenum vor.
- Hierzu kann zusätzlich das Plakat „Tipps im Umgang mit Gewalt“ (siehe unten) eingebunden werden und als Leitfaden für die gemeinsame Diskussion fungieren.

#### Hinweis:

Das Plakat bündelt zentrale Tipps zum Umgang mit Gewalt, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann von Teilnehmenden um weitere personen- und kontextbezogene Strategien ergänzt werden. Achten Sie hierbei besonders darauf, dass Vorschläge, die Gewalt verstärken, gemeinsam reflektiert werden.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 154



PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ

## PLAKAT: TIPPS IM UMGANG MIT GEWALT

### Tipps im Umgang mit Gewalt

**Du siehst etwas und bist unsicher, was gerade passiert**

- 1 Schau hin!
- 2 Frag nach, ob alles okay ist.
- 3 Frag andere, wie sie die Situation sehen und hol Dir **Unterstützung**.

**Du siehst Gewalt**

- 1 Bring Dich selbst nicht in Gefahr. Deine **Sicherheit geht vor!**
- 2 **Hol Hilfe** (indem du andere auf die Situation aufmerksam machst und die Polizei rufst!)
- 3 **Sprich** nur die **betroffene Person an**. Sag ihr, dass Hilfe kommt.

**Gewalt richtet sich gegen Dich**

- 1 Geh, wenn möglich, aus der Situation raus. Deine **Sicherheit geht vor**. Du darfst weglaufen.
- 2 Mach auf Deine Situation laut aufmerksam. Sprich Menschen gezielt an und **bitte um Hilfe**.
- 3 Sprich auch über die Situation mit Menschen, die Dir **zuhören** (Freund\*innen, Familie, Beratungsstelle, Arzt\*innen, Betreuer\*innen, Trainer\*innen).

**Du willst Gewalt anwenden**

- 1 Bei „Spaßgewalt“: Beobachte die Situation. Ist das, was gerade passiert, wirklich für **ALLE** lustig? **Wenn nicht, hör auf!**
- 2 Beobachte Dich: Wann wird Deine Wut so groß, dass Du sie nicht mehr kontrollieren kannst? – **Gehe aus der Situation raus**.
- 3 Frag Dich: Was mag ich? Wo sind meine Grenzen? Frag Dein Gegenüber: Was magst Du? Wo sind Deine Grenzen? Hör auf, wenn Du Dir nicht sicher bist, ob die andere Person mag was Du tust. Setze auf **Zustimmung statt auf Grenzüberschreitung**.



Hier geht's zur Druckversion des Plakats „Tipps im Umgang mit Gewalt“.



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

## TIPPS IM UMGANG MIT GEWALT

### Aufgabenstellung:

- Lies dir die vier nachfolgenden Fallbeispiele und die dazugehörigen Fragen durch.
- Tausche dich anschließend in deiner Kleingruppe dazu aus. Notiert eure Antwort im Notizfeld.

#### Fallbeispiel 1:



**Du siehst etwas und bist dir unsicher, was gerade passiert:**

*In deiner Pause siehst du einige Meter von dir entfernt zwei Jugendliche zusammen auf einer Bank sitzen. Die eine Person hat eine Hand auf das Bein der anderen gelegt und scheint auf sie einzureden. Du bist unsicher, was da gerade genau passiert, aber hast ein ungutes Gefühl, da die Person mit der Hand auf dem Bein auf dich verängstigt wirkt.*

### Du bist gefragt:

- Wie bewertest du die Situation?
- Was könntest du in dieser Situation tun, um herauszufinden, ob es sich um eine Gewaltsituation handelt / die eine Person die andere bedrängt?
- Wen könntest du um Hilfe bitten, wenn du dir in deiner Einschätzung der Situation nicht sicher bist?
- Was würdest du vermeiden, um die mögliche Gewaltsituation nicht zu verstärken?
- Wie könntest du dem jungen Menschen, der auf dich verängstigt wirkt, helfen?
- Was kannst du im Nachgang machen, wenn dich die beobachtete Situation belastet und du viel darüber nachdenken musst?

### Notizen:




---

---

---

---

---

---

---



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

**Fallbeispiel 2:**



**Du siehst Gewalt:**

*Du möchtest zur Toilette gehen und siehst, wie sich direkt davor zwei junge Menschen schlagen und beleidigen.*

**Du bist gefragt:**

- Wie bewertest du die Situation?
- Was könntest du in dieser Situation machen, um die Gewalt zu entschärfen?
- Wer könnte dich dabei unterstützen?
- Was würdest du vermeiden, um die Gewaltsituation nicht zu verstärken oder dich selbst in Gefahr zu bringen?
- Was kannst du im Nachgang tun, wenn dich die beobachtete Situation belastet und du viel darüber nachdenken musst?

**Notizen:**




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

**Fallbeispiel 3:**



**Gewalt richtet sich gegen dich:**

*Auf dem Weg nach Hause stellen sich dir mehrere Jugendliche in den Weg und sagen gemeine Kommentare zu deinem Aussehen und deiner Kleidung. Sie machen Fotos von dir und lachen. Du kriegst Angst und fühlst dich nicht sicher.*

**Du bist gefragt:**

- Wie bewertest du die Situation?
- Was würdest du in dieser Situation tun?
- Wie könntest du auf dich aufmerksam machen, damit andere Personen dir zur Hilfe kommen?
- Was würdest du vermeiden, um die Gewaltsituation nicht zu verstärken?
- Was kannst du im Nachgang tun, wenn dir so etwas passiert ist und du dich schlecht fühlst?

**Notizen:**




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

**Fallbeispiel 4:**



**Du willst Gewalt anwenden:**

*Stell dir vor, du bist richtig schlecht drauf, weil dir z.B. langweilig ist, du frustriert bist, du geärgert, provoziert oder zu Unrecht beschuldigt wurdest. In dir stauen sich viele Gefühle auf, eventuell drohst du vor Wut fast zu platzen. Am liebsten würdest du etwas kaputt machen, jemanden ärgern, laut anschreien oder vielleicht auch schlagen.*

**Du bist gefragt:**

- Kennst du solche Situationen aus deinem Alltag?
- Wie kannst du damit umgehen, wenn du einen Impuls in dir merkst, Gewalt anzuwenden?
- Welche Gefühle hast du, wenn du den Drang verspürst, Gewalt anzuwenden?
- Was hilft dir dabei, dich zu beruhigen?
- Wie kannst du dir von außen Unterstützung holen?

**Notizen:**




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN „GO UND NO-GO“ - WAS DÜRFEN ANLEITENDE (NICHT)?

### Kurzbeschreibung:

In diesem Tool werden beispielhaft zulässige, grenzwertige und unzulässige Verhaltensweisen von Fachkräften abgegrenzt. Dazu dient ein Ampelsystem.

### Ziele:

Dieses Tool unterstützt junge Menschen, Verhaltensweisen von Fachkräften, die gewalttätig sein könnten, zu erkennen und von legitimer Machtausübung abzugrenzen. Ziel ist es, das Bewusstsein für gewaltvolles Verhalten zu schärfen und damit eine Wissensgrundlage für beispielsweise Beschwerden zu legen.

### Ablauf:

#### Vorbereitung:

- Erklären Sie den jungen Menschen zunächst, dass dieses Tool dazu dient, Verhaltensweisen von Fachkräften klar einzuordnen.
- Erläutern Sie als Grundlage für die Diskussion das folgende Ampelsystem und visualisieren Sie es, wenn möglich z.B. auf einem Whiteboard:
  - **grüner Bereich:**  
legitimes und fachlich begründetes Verhalten, das für junge Menschen förderlich ist
  - **gelber Bereich:**  
grenzwertiges Verhalten, das ggf. nicht den jungen Menschen nutzt bzw. schädigen kann
  - **roter Bereich:**  
illegitimes Verhalten, das jungen Menschen schadet
- Moderieren Sie die Diskussion möglichst neutral und notieren Sie die Beispiele der jungen Menschen für die Ergebnissicherung im Hinblick auf Ihre Risiko- und Ressourcenanalyse (z.B. mit entsprechend farbigen Stiften auf einem Whiteboard oder auf entsprechend farbigen Moderationskarten).







### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GEWALTFREIHEIT UND SCHUTZ

#### Erste Arbeitsphase:

- Beginnen Sie mit dem grünen Bereich. Sammeln Sie mit den Teilnehmenden im Plenum Beispielsituationen für legitimes Verhalten von Fachkräften, das für junge Menschen förderlich ist, diesen jedoch ggf. nicht gefällt. Die jungen Menschen können sowohl erlebte als auch fiktive Situationen nennen und hierbei diskutieren, weshalb das Verhalten im grünen Bereich ist.
- Fragen Sie daraufhin im Sinne des gelben Bereichs nach Beispielsituationen zu grenzwertigem Verhalten von Fachkräften und notieren Sie diese. Auch hierbei sind die jungen Menschen angehalten, darüber zu diskutieren, wieso dieses Verhalten im gelben Bereich steht und unter welchen Bedingungen es im grünen oder roten Bereich wäre.
- Anschließend werden Beispielsituationen für gewaltsames Verhalten von Fachkräften gesammelt, die von den jungen Menschen als eindeutig schädigend eingestuft und somit in den roten Bereich eingeordnet werden.
- Dokumentieren Sie die gesammelten Beispielsituationen z.B. über Fotos, sodass Sie darauf zu einem späteren Zeitpunkt zurückgreifen können.

#### Hinweis:

Achten Sie während der ersten Arbeitsphase darauf, dass Sie während der Sammlung von Beispielsituationen durch die jungen Menschen möglichst wertfrei moderieren. Vermitteln Sie den jungen Menschen, dass sie auch anderer Meinung sein dürfen als die Fachkräfte. In der zweiten Arbeitsphase ist die gemeinsame Diskussion der Auflistung und der zusätzlich genannten Beispiele wichtig. Achten Sie darauf, dass die jungen Menschen die Begründung für die Einteilung der Beispiele verstehen. Je nach Gruppengröße und individuellen Voraussetzungen der jungen Menschen, kann dieses Tool in mehreren Einheiten erfolgen.

#### Zweite Arbeitsphase:

- In der zweiten Phase schauen Sie sich im Plenum die nachfolgende Übersicht mit Beispielsituationen an. Ergänzen Sie hierbei ggf. von den jungen Menschen genannte Formen von Gewalt- und Macht- ausübung aus der ersten Arbeitsphase, welche in der bisherigen Auflistung fehlen.
- Gehen Sie mit den jungen Menschen ins Gespräch darüber, in welchen Situationen Verhalten aus dem gelben und grünen Bereich aus Ihrer Perspektive angemessen erscheint und erläutern Sie dies Ihrer Zielgruppe.
- Die jungen Menschen sind dazu eingeladen, zu äußern, ob ihnen Situationen aus der von ihnen ergänzten Liste im Alltag bereits widerfahren sind.
- Fragen Sie die jungen Menschen nach ihrer Meinung zu dem Verhalten und nach Alternativvorschlägen zum Verhalten aus ihrer Perspektive. Notieren Sie zentrale Ergebnisse.

#### Quelle:

Das Tool wurde in Anlehnung an das Ampelplakat „Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?“ erstellt. Zu finden in: Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2014): „Damit es nicht nochmal passiert ...“: Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern. Arbeitshilfe, S. 71.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 154



GEFÖRDELT VOM



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

## „GO UND NO-GO“ WAS DÜRFEN ANLEITENDE (NICHT)?



**Dieses Verhalten von Fachkräften ist legitim und für junge Menschen förderlich, obwohl es ihnen ggf. nicht gefällt:**

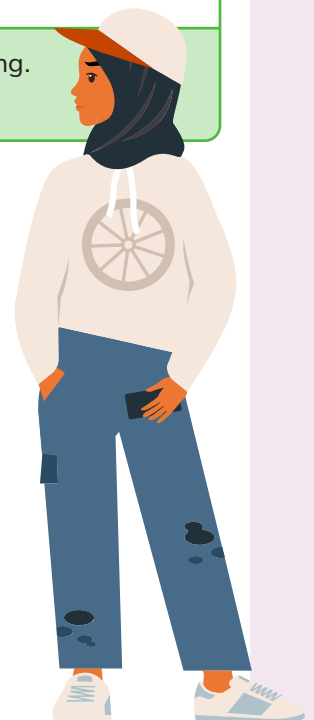
Fachkräfte können im Einrichtungsalltag fachlich begründete Verhaltensweisen zeigen, die für die Gesundheit, Entwicklung und das friedliche Miteinander notwendig sind, jungen Menschen grundsätzlich oder in der konkreten Situation jedoch nicht gefallen können.

- Konstruktive Kritik äußern
- Gemeinsam Ordnung schaffen (z.B. im Spind)
- Laute Ansprache bei Gefahr (z.B. „STOPP!“)
- Bei Gefährdung die Hilfe anderer Institutionen hinzuholen (z.B. Jugendamt)
- Bei Streitereien eingreifen
- Bei Selbstgefährdung (z.B. Ritzen) und Fremdgefährdung (z.B. Wutausbruch, Sachen werfen) eingreifen
- Ermahnung zur Regeleinhaltung aussprechen
- Sich mit anderen Anleitenden über die Entwicklung der jungen Menschen austauschen
- Entwicklungsberichte schreiben
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Erklärungen und Meinungsäußerung.

**Tipp:** Das Gespräch suchen, um sich das Verhalten erklären zu lassen.





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**



**Dieses Verhalten von Fachkräften kann grenzwertig und pädagogisch ggf. nicht förderlich für die Entwicklung junger Menschen sein:**

Verhalten kann von Fachkräften als notwendig begründet werden und gleichzeitig pädagogisch kritisch sein. Die nachfolgenden Beispiele machen ein Spektrum von zulässigem zu unzulässigem pädagogischem Verhalten auf. Innerhalb dieser zwei Pole befindet sich der „gelbe Bereich“. Eine gemeinsame Reflexion und Aushandlung darüber, ob das gezeigte Verhalten eine notwendige Maßnahme oder unzulässige Machtausübung ist, sind daher wichtig.

- Auf Fehler aufmerksam machen vs. Fehler suchen und hervorheben
- Fordern im Sinne der Entwicklung vs. überfordern/unterfordern, wenig zutrauen, nicht selbst probieren lassen
- Direkte Ansprache vs. beleidigen
- Diskriminierende Aussagen verbieten vs. den Mund verbieten / Meinung nicht gelten lassen
- Sich interessiert zeigen vs. nachbohren, auch wenn junge Menschen etwas nicht erzählen möchten
- Erforderliche körperliche Hilfestellung mit Zustimmung leisten vs. ohne pädagogischen Zweck anfassen oder berühren
- Humorvoll Beziehungsarbeit leisten wollen vs. unabsichtlich bloßstellen
- Bei Selbst- oder Fremdgefährdung festhalten vs. körperliche Gewalt ohne vorliegende Selbst- und Fremdgefährdung
- Auf die Meinung junger Menschen Wert legen vs. Bitte um Hilfe ignorieren / Probleme nicht ernst nehmen
- Regeln partizipativ verändern vs. keine Regeln festlegen / willkürlich immer wieder neue Regeln aufstellen
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Erklärung und Meinungsäußerung und dürfen Verhaltensweisen ansprechen. Alle Menschen haben ein Recht auf Beschwerde.

**Tipp:** Informationen über Beschwerdemöglichkeiten einholen und diese nutzen.





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**



**Das dürfen Fachkräfte niemals:**

Es gibt Verhaltensweisen, die Fachkräfte niemals gegenüber jungen Menschen zeigen oder ausüben dürfen und die strafbar sind.

- Körperliche Gewalt anwenden  
(z.B. schlagen, treten, Haare ziehen, schupsen)
- Gewalt mit Sprache anwenden  
(z.B. Beleidigung, Demütigung, Drohung, Angst einjagen, Auslachen, Ausgrenzung, Mobbing)
- Junge Menschen in Gefahr bringen
- Unter Einfluss von Drogen stehen
- Leid zufügen  
(z.B. mit unangenehmen Dingen quälen, zwingen, etwas zu tun, was eine Person nicht möchte)
- Sexualisierte Gewalt / Grenzüberschreitung begehen  
(z.B. sexuelle Belästigung, Körper/Intimbereich ungefragt berühren, sexuellen Kontakt mit jungen Menschen haben)
- Persönlichkeitsrechte missachten  
(z.B. Einsperren, Schweigepflicht missachten, Handy kontrollieren, Briefe öffnen)
- Hilfeleistung unterlassen
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt und auf Sicherheit.

**Tipp:** Hilfe holen und sich beraten lassen.





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE „GO UND NO-GO“ - WAS DÜRFEN ANLEITENDE (NICHT)?

### Kurzbeschreibung:

In diesem Tool werden beispielhaft zulässige, grenzwertige und unzulässige Verhaltensweisen von Fachkräften abgegrenzt. Dazu dient ein Ampelsystem. Die Ergebnisse des Tools können als Leitfaden für die Erstellung einer Selbstverpflichtungserklärung oder eines Verhaltenskodexes genutzt werden.

### Ziele:

Dieses Tool unterstützt Fachkräfte dabei, legitime Machtausübung von grenzverletzenden und gewalttätigen Verhaltensweisen abzugrenzen.

### Ablauf:

#### Erste Arbeitsphase:

→ Idealerweise baut dieses Tool auf den Ergebnissen des Tools „Go und No-Go – Was dürfen Anleitende (nicht)?“ für junge Menschen auf. Nehmen Sie die von den jungen Menschen genannten Beispiele zum grünen, gelben und roten Bereich als Ausgangslage zur Bearbeitung dieses Tools.

→ Gehen Sie die bereits gesammelten Beispiele der jungen Menschen durch. Stellen Sie sich die Frage, ob Sie die Beispiele gleichermaßen den drei Farben zugeordnet hätten. Diskutieren und reflektieren Sie Übereinstimmungen bzw. Abweichungen.

#### ■ grüner Bereich:

legitimes Verhalten, das für junge Menschen förderlich und fachlich begründet ist

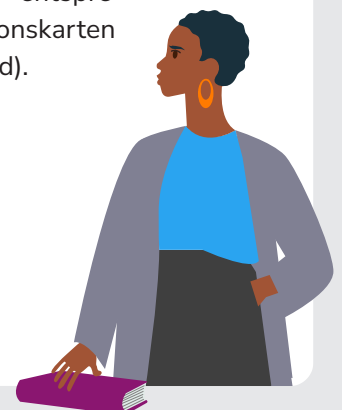
#### ■ gelber Bereich:

grenzwertiges Verhalten, das ggf. nicht den jungen Menschen nutzt bzw. schädigen kann

#### ■ roter Bereich:

illegitimes Verhalten, das jungen Menschen schadet

→ Notieren Sie zentrale Erkenntnisse für die Ergebnissicherung im Hinblick auf Ihre Risiko- und Ressourcenanalyse (z.B. auf entsprechend farbigen Moderationskarten oder auf einem Whiteboard).



GEFÖRDERT VOM



### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GEWALTFREIHEIT UND SCHUTZ

#### Zweite Arbeitsphase:

- Ergänzen Sie die bisherige Sammlung der jungen Menschen um weitere eigene Beispiele zu Formen von Gewalt und Machtausübung und diskutieren Sie deren Zuordnung zu den drei Ampelfarben.
- Beginnen Sie mit dem grünen Bereich. Sammeln Sie im Plenum Beispielsituationen für von Fachkräften ausgehendes legitimes Verhalten, das fachlich begründet und für junge Menschen förderlich ist, diesen jedoch ggf. nicht gefällt.
- Fragen Sie daraufhin im Sinne des gelben Bereichs nach Beispielsituationen zu grenzwertigem Verhalten von Fachkräften. Diskutieren Sie gemeinsam, wieso dieses Verhalten im gelben Bereich ist und unter welchen Bedingungen es im grünen oder roten Bereich wäre.
- Sammeln Sie anschließend Beispielsituationen für gewaltsames Verhalten von Fachkräften, die als eindeutig schädigend und somit in den roten Bereich eingeordnet werden.
- Notieren Sie zentrale Erkenntnisse für die Ergebnissicherung im Hinblick auf Ihre Risiko- und Ressourcenanalyse.

#### Hinweis:

Möglicherweise ist es zur Vorbereitung hilfreich, dieses Tool zunächst in der Steuerungsgruppe einzusetzen. Auch die Möglichkeit anonym antworten zu können, kann die Bereitschaft fördern, sich an der Analyse zu beteiligen und ehrlich zu antworten. Wichtig ist insbesondere, im Austausch über grenzwertiges und unzulässiges Verhalten einen wertschätzenden Umgang miteinander einzuhalten.

#### Dritte Arbeitsphase:

Schauen Sie sich im Anschluss im Plenum die folgende Übersicht mit Beispielsituationen an. Finden sich hier noch Verhaltensweisen, die Sie bisher noch nicht genannt und diskutiert haben? Kommen Sie dazu in den Austausch.

#### Vierte Arbeitsphase:

- Erstellen Sie im Anschluss in der Steuerungsgruppe eine „Go und No-Go – Was dürfen Anleitende (nicht)?“-Auflistung mit allen genannten Beispielen von den jungen Menschen und Fachkräften.
- Organisieren Sie ein Treffen mit Vertreter\*innen von jungen Menschen und Fachkräften für einen gemeinsamen Austausch.
- Verabschieden Sie eine gemeinsame Version, die anschließend allen zugänglich gemacht wird (z.B. Aushang am Schwarzen Brett).

Quelle:  
Das Tool wurde in Anlehnung an das Ampelplakat „Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?“ erstellt. Zu finden in: Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hrsg.) (2014): „Damit es nicht nochmal passiert ...“: Gewalt und (Macht-)Missbrauch in der Praxis der Jugendhilfe verhindern. Arbeitshilfe, S. 71.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 154



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**

## „GO UND NO-GO“ WAS DÜRFEN ANLEITENDE (NICHT)?



**Dieses Verhalten von Fachkräften ist legitim und für junge Menschen förderlich, obwohl es ihnen ggf. nicht gefällt:**

Fachkräfte können im Einrichtungsalltag fachlich begründete Verhaltensweisen zeigen, die für die Gesundheit, Entwicklung und das friedliche Miteinander notwendig sind, jungen Menschen grundsätzlich oder in der konkreten Situation jedoch nicht gefallen können.

- Konstruktive Kritik äußern
- Gemeinsam Ordnung schaffen (z.B. im Spint)
- Laute Ansprache bei Gefahr (z.B. „STOPP“)
- Bei Gefährdung die Hilfe anderer Institutionen hinzuholen (z.B. Jugendamt)
- Bei Streitereien eingreifen
- Bei Selbstgefährdung (z.B. Ritzen) und Fremdgefährdung (z.B. Wutausbruch, Sachen werfen) eingreifen
- Ermahnung zur Regeleinhaltung
- Sich mit anderen Anleitenden über die Entwicklung der jungen Menschen austauschen
- Entwicklungsberichte schreiben
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Erklärungen und Meinungsäußerung.

**Tipp:** Das Gespräch suchen, um sich das Verhalten erklären zu lassen.



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**


**Dieses Verhalten von Fachkräften kann grenzwertig und pädagogisch ggf. nicht förderlich für die Entwicklung junger Menschen sein:**

Verhalten kann von Anleitenden als notwendig begründet werden und gleichzeitig pädagogisch kritisch sein. Die nachfolgenden Beispiele machen ein Spektrum von zulässigem zu unzulässigem pädagogischem Verhalten auf. Innerhalb dieser zwei Pole befindet sich der „gelbe Bereich“. Eine gemeinsame Reflexion und Aushandlung darüber, ob das gezeigte Verhalten eine notwendige Maßnahme oder unzulässige Machtausübung ist, sind daher wichtig.

- Auf Fehler aufmerksam machen vs. Fehler suchen und hervorheben
- Fordern im Sinne der Entwicklung vs. überfordern/unterfordern, wenig zutrauen, nicht selbst probieren lassen
- Direkte Ansprache vs. beleidigen
- Diskriminierende Aussagen verbieten vs. den Mund verbieten / Meinung nicht gelten lassen
- Sich interessiert zeigen vs. nachbohren, auch wenn junge Menschen etwas nicht erzählen möchten
- Erforderliche körperliche Hilfestellung mit Zustimmung leisten vs. ohne pädagogischen Zweck anfassen oder berühren
- Humorvoll Beziehungsarbeit leisten wollen vs. unabsichtlich bloßstellen
- Bei Selbst- oder Fremdgefährdung festhalten vs. körperliche Gewalt ohne vorliegende Selbst- und Fremdgefährdung
- Auf die Meinung junger Menschen Wert legen vs. Bitte um Hilfe ignorieren / Probleme nicht ernst nehmen
- Regeln bei Bedarf partizipativ ändern vs. keine Regeln festlegen / willkürlich immer wieder neue Regeln aufstellen
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Erklärung und Meinungsäußerung und dürfen Verhaltensweisen ansprechen. Alle Menschen haben ein Recht auf Beschwerde.

**Tipp:** Informationen über Beschwerdemöglichkeiten einholen und diese nutzen.


GEFÖRDERT VOM





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GEWALTFREIHEIT  
UND SCHUTZ**



**Das dürfen Fachkräfte niemals:**

Es gibt Verhaltensweisen, die Fachkräfte niemals gegenüber jungen Menschen zeigen oder ausüben dürfen und strafbar sind.

- Körperliche Gewalt anwenden  
(z.B. schlagen, treten, Haare ziehen, schupsen)
- Gewalt mit Sprache anwenden  
(z.B. Beleidigung, Demütigung, Drohung, Angst einjagen, Auslachen, Ausgrenzung, Mobbing)
- Junge Menschen in Gefahr bringen
- Unter Einfluss von Drogen stehen
- Leid zufügen  
(z.B. mit unangenehmen Dingen quälen, zwingen, etwas zu tun, was eine Person nicht möchte)
- Sexualisierte Gewalt / Grenzüberschreitung begehen  
(z.B. sexuelle Belästigung, Körper/Intimbereich ungefragt berühren, sexuellen Kontakt mit jungen Menschen haben)
- Persönlichkeitsrechte missachten  
(z.B. Einsperren, Schweigepflicht missachten, Handy kontrollieren, Briefe öffnen)
- Hilfeleistung unterlassen
- ...



**Hinweis:** Alle Menschen haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt und auf Sicherheit.

**Tipp:** Hilfe holen und sich beraten lassen.




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

## RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

### Einleitung

Junge Menschen sind in den Einrichtungen, in denen sie tagtäglich betreut werden, auf die professionelle Begleitung durch Fachkräfte angewiesen. Sie sind damit in vielerlei Hinsicht abhängig von den Fachkräften, die ihnen aufgrund ihrer professionellen Funktion und ihres Alters überlegen sind. Für Fachkräfte bedeutet das, sich ihrer machtvollen Position bewusst zu sein und ihre Umgangsweisen mit den jungen Menschen kritisch zu reflektieren. Hierbei ist es relevant, sich mit dem Recht junger Menschen auf ihre persönlichen Grenzen auseinanderzusetzen. Die Sensibilität für persönliche Grenzen umfasst mehrere Dimensionen: Wie nahe sollten Fachkräfte Teilnehmenden bei persönlichen Themen treten? Wie kann angemessen mit Emotionen umgegangen werden und wie nahe kann Teilnehmenden auch körperlich gekommen werden? Beim Setzen und Wahren von Grenzen spielt die strukturelle Abhängigkeit eine wesentliche Rolle. Haben die jungen Menschen die Möglichkeit, persönliche Fragen oder Körperkontakt abzulehnen, beispielsweise bei der Einweisung im Umgang mit Werkzeugen oder Maschinen? Gleichzeitig braucht eine Zusammenarbeit mit jungen Menschen persönlichen Kontakt, der aber nicht durch persönliche Interessen von Fachkräften ausgenutzt oder sogar missbraucht werden darf.

Ein respektvoller und grenzwahrender Umgang in Verbindung mit klaren Verhaltensregeln ermöglicht trotzdem eine körpernahe Unterstützung, indem beispielsweise vorausgesetzt wird, dass zuvor um Erlaubnis zur Berührung gebeten wird. (Welcher Körperkontakt ist okay? Welcher ist nicht okay?). Eine kritische Betrachtung der Machtunterschiede sowie eine Reflexion des Alltagshandelns (z.B. in Supervision) gehören zu einem Schutzkonzept dazu.

„(...) hier ein Schutzkonzept zu machen, einfach damit es JEDEM KLAR IST, in welchen Grenzen er sich hier bewegen darf. Und ich glaube mittlerweile, dass es einfach wichtig ist, dass man den Menschen sagt: ‚Das, das ist dein Rahmen, in dem bewegst du dich. Und darüber hinaus hat es halt auch Konsequenzen.‘“

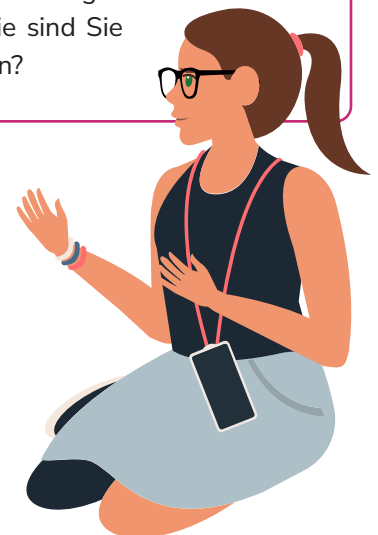
(Aussage einer Fachkraft)

Thematisch aufgegriffen werden müssen auch notwendige Ausnahmen von Regeln bezüglich des Körperkontaktes, wie beispielsweise in Gefahrensituationen. In einem Verhaltenskodex kann der grenzsensible Umgang miteinander formuliert werden. Auch ein Handlungsplan bei Missachtung persönlicher Grenzen und Beschwerdemöglichkeiten für junge Menschen sind Bestandteile der Schutzkonzeptentwicklung.

### 💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- In welcher Weise sind Teilnehmende von Ihnen als Fachkraft abhängig?
- Wie haben Sie bisher gewährleistet, die persönlichen Grenzen von Teilnehmenden zu wahren?
- Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie Teilnehmenden persönlich, emotional oder auch körperlich zu nahegekommen sind? Wie sind Sie damit umgegangen?



GEFÖRDET VOM



### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN „OKAY ODER NICHT OKAY?“

### Kurzbeschreibung:

Für die Gewährleistung von persönlichen, körperlichen und verbalen Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden ist es wichtig, dass diese klar benannt werden können. Dieses Tool besteht aus verschiedenen Beispielen zum Thema Grenzsetzung, die junge Menschen mit verschiedenen Farben (rot, gelb, grün) bewerten können. Die so gezeigten Meinungsbilder sind für alle schnell erfassbar und können diskutiert und ausgewertet werden. Gleichzeitig geben der Austausch mit den jungen Menschen sowie ihre Einschätzungen wichtige Hinweise auf mögliche Risiko- und Schutzfaktoren im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, junge Menschen für Grenzsetzungen im Umgang von Fachkräften und Teilnehmenden zu sensibilisieren. Die Diskussion der Teilnehmenden regt dazu an, eigene Grenzen und die anderer zu reflektieren sowie gemeinsame Regelungen zu finden.

### Ablauf:

- Gehen Sie mit den jungen Menschen die Beispiele und Diskussionsfragen nacheinander durch. Nutzen Sie dabei sowohl die spontanen Rückmeldungen der Teilnehmenden als auch die Fragen für die Diskussion.
- Die Teilnehmenden können die Beispiele mithilfe einer ausgewählten Farbe bewerten:  
**rot** = „nicht in Ordnung / grenzüberschreitend“  
**gelb** = „etwas dazwischen“  
**grün** = „in Ordnung“
- Die Farben können entweder jeweils einmal in Papierform auf dem Boden ausgelegt werden, sodass die Teilnehmenden sich dazustellen können oder man führt diese Methode im Sitzen durch, wobei jede Person jede Farbe in Papierform erhält und hochzeigt.
- Gehen Sie insbesondere bei Beispielen, die ein gemischtes Meinungsbild erzeugen, in einen kritischen Austausch zu den Situationen.

### Hinweis:

- Die Meinungen der Teilnehmenden sollten nicht bewertet werden.
- Die Beispielsituationen sollten im Nachhinein ausgewertet werden.
- Die Teilnehmenden sollten darauf hingewiesen werden, dass sie während der Diskussion ihre Meinung ändern können.
- Die Teilnehmenden sollten nicht gezwungen werden, sich zu äußern.
- Hat eine teilnehmende Person allein mit einer Farbe abgestimmt, sollte diese nicht als erste Person befragt werden.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 155




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

## OKAY ODER NICHT OKAY?

| Beispielsituationen                                                                                                                        | Mögliche Fragen für eine Diskussion                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.</b> Ein*e Teilnehmer*in weint im Gespräch mit einer Sozialpädagogin, die den jungen Menschen daraufhin in den Arm nimmt und tröstet. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist es okay, wenn Fachkräfte Teilnehmende zum Trost in den Arm nehmen?</li> <li>■ Wie würdest du getröstet werden wollen?</li> <li>■ Sollte dich eine Fachkraft vorher fragen, wenn sie dich zum Trösten umarmen will?</li> <li>■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>2.</b> Einem männlichen Teilnehmer wird von einer Anleiterin angeboten, sie zu duzen und mit dem Vornamen anzusprechen.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Findest du es eher angemessen, wenn die Fachkräfte die Teilnehmenden duzen oder siezen?</li> <li>■ Haben ein „Du“ oder „Sie“ Auswirkungen auf das Verhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden?</li> <li>■ Ist es okay, wenn bei einzelnen Teilnehmenden Unterschiede gemacht werden?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>3.</b> Ein Anleiter folgt einer Teilnehmerin bei Instagram.                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sollten Fachkräfte als Privatpersonen Teilnehmenden auf Social Media folgen? Und sollten Teilnehmende den privaten Profilen von Fachkräften folgen?</li> <li>■ Gibt es Dinge, die Fachkräfte über dich auf Social Media erfahren dürfen bzw. nicht erfahren dürfen? Ist dein Profil öffentlich für alle einsehbar?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>4.</b> Eine Anleitung ist in einem Instant-Messaging-Dienst wie z.B. WhatsApp in einer Chat-Gruppe mit den Teilnehmenden.               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist ein Kontakt über Instant Messaging von Fachkräften mit Teilnehmenden okay und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen?</li> <li>■ Sollten Fachkräfte mit Teilnehmenden in Einzelchats miteinander kommunizieren und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen?</li> <li>■ In welchen Fällen würdest du eine Fachkraft kontaktieren bzw. sollte eine Fachkraft dich kontaktieren?</li> <li>■ Welche Risiken ergeben sich dadurch, dass Fachkräfte die Handynummern von Teilnehmenden haben und diese auch privat kontaktieren können?</li> </ul> |


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

| Beispielsituationen                                                                                                                                                                                     | Mögliche Fragen für eine Diskussion                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.</b> Teilnehmerinnen werden von einem Anleiter „Maus“ oder „Schnuggi“ genannt.                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist das eine lockere Ansprache oder eine Grenzverletzung?</li> <li>■ Wie willst du angesprochen werden?</li> <li>■ Inwiefern spielen die Geschlechter hierbei eine Rolle?</li> </ul>                                                                                                                                                       |
| <b>6.</b> Eine Anleitung und ein*e Teilnehmer*in verabreden sich, um nachmittags gemeinsam ein Eis zu essen.                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sollten sich Teilnehmende und Fachkräfte auch privat treffen dürfen?</li> <li>■ Welche Auswirkung hat dies auf die Beziehung zwischen Teilnehmenden und Fachkräften?</li> <li>■ Welche Risiken ergeben sich?</li> </ul>                                                                                                                    |
| <b>7.</b> Im Werkraum erhält eine Teilnehmerin von ihrem Anleiter mithilfe von Körperkontakt eine Hilfestellung, nachdem sie von ihm gefragt wurde, ob das in Ordnung für sie ist.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wie ist es zu bewerten, dass vorher nach Einverständnis gefragt wurde?</li> <li>■ Hatte die Teilnehmerin eine Wahl („Choice“), die körperliche Hilfestellung abzulehnen?</li> <li>■ Gibt es Alternativen für Hilfestellungen (z.B. von anderen Teilnehmenden)?</li> <li>■ Spielt das Geschlecht in dieser Situation eine Rolle?</li> </ul> |
| <b>8.</b> In der Werkstatt traut sich ein*e Teilnehmer*in nicht, eine Arbeit an einer Kreissäge durchzuführen, woraufhin eine Anleitung der*dem Teilnehmer*in einen ermutigenden Klaps auf den Po gibt. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist ein Klaps auf den Po von Teilnehmenden eine Grenzüberschreitung?</li> <li>■ Wie bewertest du das Berühren von Teilnehmenden an weiteren intimen Körperstellen?</li> <li>■ Wäre die Berührung einer intimen Körperregion mit Einverständnis in irgendeiner Situation okay?</li> </ul>                                                   |



### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE „OKAY ODER NICHT OKAY?“

### Kurzbeschreibung:

Für die Gewährleistung von persönlichen, körperlichen und verbalen Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden ist es wichtig, dass diese klar benannt werden können. Dieses Tool besteht aus verschiedenen Beispielen zum Thema Grenzsetzung in professionellen Beziehungen, die Fachkräfte mit verschiedenen Farben (rot, gelb, grün) bewerten können. Die so gezeigten Meinungsbilder sind für alle schnell erfassbar und können gemeinsam diskutiert und ausgewertet werden. Gleichzeitig gibt der Austausch im Team wichtige Hinweise auf mögliche Risiko- und Schutzfaktoren im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse. Um Grenzsetzung zu gewährleisten, gehört es zu einem Schutzkonzept dazu, sich im Team über potenzielle Grenzverletzungen in der Arbeit mit Teilnehmenden auszutauschen.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, Risiko- und Schutzfaktoren, die durch den Umgang von Fachkräften mit Teilnehmenden bedingt sind, zu identifizieren und darauf aufbauend Regelungen für Handlungsweisen zu vereinbaren.

### Ablauf:

- Gehen Sie in der Steuerungsgruppe, idealerweise mit Ihrem gesamten Team, die Beispielsituationen und Diskussionsfragen nacheinander durch. Nutzen Sie dabei sowohl die spontanen Rückmeldungen im Team als auch die Fragen für die Diskussion.
- Die Teilnehmenden können die Beispiele mithilfe einer ausgewählten Farbe bewerten:
  - rot** = „nicht in Ordnung / grenzüberschreitend“
  - gelb** = „etwas dazwischen“
  - grün** = „in Ordnung“
- Die Farben können entweder jeweils einmal in Papierform im Raum auf dem Boden ausgelegt werden, sodass die Teilnehmenden sich dazu stellen können oder die Methode wird im Sitzen durchgeführt, wobei jede Person jede Farbe in Papierform erhält und hochzeigt.
- Arbeiten Sie mit der Gruppe die Begründungen heraus, welche situativen Bedingungen die Einschätzung beeinflussen.
- Gehen Sie insbesondere bei Beispielen, die ein gemischtes Meinungsbild erzeugen, in einen kritischen Austausch zu den Situationen.

### Hinweis:

- Die Fachkräfte sollten darauf hingewiesen werden, dass sie während der Diskussion ihre Meinung ändern können.
- Fachkräfte sollten nicht gezwungen werden, sich zu äußern.
- Hat eine Fachkraft allein mit einer Farbe abgestimmt, sollte diese nicht als erste Person befragt werden.



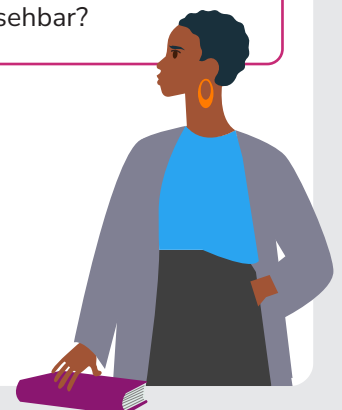
**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 155


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

## OKAY ODER NICHT OKAY?

| Beispielsituationen                                                                                                                               | Mögliche Fragen für eine Diskussion                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.</b> Ein*e Teilnehmer*in weint im Gespräch mit einer Sozialpädagogin, die den jungen Menschen daraufhin in den Arm nimmt, um ihn zu trösten. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist es angemessen, wenn Fachkräfte Teilnehmende zum Trost oder auch in anderen Situationen in den Arm nehmen?</li> <li>■ Kommunizieren Sie mit den Teilnehmenden über die Einvernehmlichkeit von Körperkontakt?</li> <li>■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind?</li> <li>■ Wie gehen Sie grundsätzlich mit Körperkontakt in der Arbeit um?</li> </ul>      |
| <b>2.</b> Einem männlichen Teilnehmer wird von einer Anleiterin angeboten, sie zu duzen und mit dem Vornamen anzusprechen.                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Finden Sie es eher angemessen, wenn die Fachkräfte die Teilnehmenden duzen oder siezen?</li> <li>■ Welche Auswirkungen haben ein „Du“ oder „Sie“ auf das Arbeitsverhältnis von Fachkräften und Teilnehmenden?</li> <li>■ Ist es angemessen, bei einzelnen Teilnehmenden Unterschiede zu machen?</li> <li>■ Macht es einen Unterschied, ob die Beteiligten männlich oder weiblich gelesen sind?</li> </ul> |
| <b>3.</b> Ein Anleiter folgt einer Teilnehmerin bei Instagram.                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sollten Fachkräfte als Privatpersonen Teilnehmenden auf Social Media folgen? Und sollten Teilnehmende den privaten Profilen von Fachkräften folgen?</li> <li>■ Welche Vorteile und Risiken ergeben sich?</li> <li>■ Gibt es Dinge, die Teilnehmende über Sie auf Social Media erfahren dürfen bzw. nicht erfahren dürfen? Ist Ihr Profil öffentlich für alle einsehbar?</li> </ul>                        |




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF PERSÖNLICHE GRENZEN**

| Beispielsituationen                                                                                                                                                                                     | Mögliche Fragen für eine Diskussion                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.</b> Eine Anleitung ist in einem Instant-Messaging-Dienst wie z.B. WhatsApp in einer Chat-Gruppe mit den Teilnehmenden.                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist ein Kontakt über Instant Messaging von Fachkräften mit Teilnehmenden angemessen und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen?</li> <li>■ Sollten Fachkräfte und Teilnehmende in Einzelchats miteinander kommunizieren und falls ja, unter welchen Bedingungen und zu welchen Themen?</li> <li>■ Welche Risiken ergeben sich dadurch, dass Anleitungen die Handynummern von Teilnehmenden haben und diese auch privat kontaktieren können?</li> </ul> |
| <b>5.</b> Teilnehmerinnen werden von einem Anleiter „Maus“ oder „Schnuggi“ genannt.                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wie bewerten Sie die Ansprache?</li> <li>■ Welche Ansprachen von Teilnehmenden sind angemessen, welche nicht?</li> <li>■ Inwiefern spielen die Geschlechter hierbei eine Rolle?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>6.</b> Eine Anleitung und ein*e Teilnehmer*in verabreden sich, um nach der Schule gemeinsam ein Eis zu essen.                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sollten sich Teilnehmende und Fachkräfte auch privat treffen?</li> <li>■ Welche Auswirkung hat dies auf die Beziehung zwischen Teilnehmenden und Fachkräften?</li> <li>■ Welche Risiken ergeben sich?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>7.</b> Im Werkraum erhält eine Teilnehmerin von ihrem Anleiter mithilfe von Körperkontakt eine Hilfestellung, nachdem sie von ihm gefragt wurde, ob das in Ordnung für sie ist.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wie ist es zu bewerten, dass vorher nach Einverständnis gefragt wurde?</li> <li>■ Hatte die Teilnehmerin eine Wahl („Choice“), die körperliche Hilfestellung abzulehnen?</li> <li>■ Gibt es Alternativen für Hilfestellungen (z.B. von anderen Teilnehmenden)?</li> <li>■ Spielt das Geschlecht in dieser Situation eine Rolle?</li> </ul>                                                                                                                                |
| <b>8.</b> In der Werkstatt traut sich ein*e Teilnehmer*in nicht, eine Arbeit an einer Kreissäge durchzuführen, woraufhin eine Anleitung der*dem Teilnehmer*in einen ermutigenden Klaps auf den Po gibt. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist ein Klaps auf den Po von Teilnehmenden eine Grenzüberschreitung?</li> <li>■ Wie bewerten Sie das Berühren von Teilnehmenden an weiteren intimen Körperstellen?</li> <li>■ Wäre die Berührung einer intimen Körperregion mit Einverständnis in irgendeiner Situation angemessen?</li> </ul>                                                                                                                                                                            |



GEFÖRDERT VOM





## RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

### Einleitung

Mit dem Recht auf Gleichbehandlung ist der Anspruch junger Menschen verbunden, unabhängig von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität in gleicher Weise Anerkennung zu erhalten bzw. nicht benachteiligt zu werden. Diese genannten Merkmale sind also nicht bloß „unschuldige“ Kategorien, denn sie haben Auswirkungen auf die konkreten Lebenswelten und Identitäten von (jungen) Menschen – und auch für ihren beruflichen Weg. Sie dienen dazu Macht- und Herrschaftsverhältnisse aufrechtzuerhalten und führen auf der einen Seite zu Diskriminierung und auf der anderen Seite zu Privilegien.

Um das Recht auf Gleichbehandlung in Einrichtungen und Maßnahmen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zu gewährleisten, gilt es sowohl die jungen Menschen als auch die Fachkräfte für einen diversitätsreflexiven Umgang zu sensibilisieren. Sie alle kommen aus unterschiedlichen Kontexten und sind in ihren Merkmalen sowohl gleich als auch verschieden. Deshalb ist es notwendig, dass ...

... alle Personen in der Einrichtung in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden – auch in Bezug auf ihre persönlichen und gruppenbezogenen Merkmale,

... alle ein Verständnis und Interesse für andere Menschen und ihre Identitäten entwickeln und sich in ihrer Unterschiedlichkeit anerkennen,

... alle aktiv gegen Diskriminierung vorgehen.

Diese Diversitätsreflexivität gilt es auch im Prozess der Schutzkonzeptentwicklung stets als Querschnittsthema mitzudenken, zu fördern und im Schutzkonzept (schriftlich) zu verankern.

*„Ja normal finde ich. Wenn man sich zu dem gleichen Geschlecht hingezogen fühlt und so, dann ist das halt so.“*

*(Aussage eines Teilnehmers einer Maßnahme)*

Im Rahmen einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse können die ungleichheits-erzeugende Wirkung von Diskriminierung und Privilegierung innerhalb der eigenen Einrichtung analysiert und darauf aufbauend Strategien zur Förderung von Gleichbehandlung und Diversitätsreflexivität entwickelt werden.



### 💡 Persönliche Reflexionsfragen

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- Inwiefern haben Sie sich bisher bereits mit Ihren eigenen Privilegien und Diskriminierungserfahrungen auseinandergesetzt?
- Inwiefern ist Diversität im Kollegium ein Thema bzw. kein Thema?
- Inwiefern nehmen Sie die Diversität der jungen Menschen im Alltag wahr und wie wirkt sich das auf Ihr fachliches Handeln aus?



## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN

### DIVERSITY-BINGO

#### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool dient der thematischen Hinführung zum Thema Diversität und ermöglicht den jungen Menschen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in ihrer Gruppe niedrigschwellig zu entdecken und darüber ins Gespräch kommen. Durch dieses Tool können die jungen Menschen sowohl unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt als auch die anderen jungen Menschen, mit denen sie täglich interagieren, besser kennenlernen.

#### Ziele:

Ziel des Tools ist es, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe herauszuarbeiten und darüber hinaus ihre Wirkung in der Einrichtung zu diskutieren. Zudem können aus den Ergebnissen dieses Tools Rückschlüsse für die Entwicklung eines diversitätsbewussten Schutzkonzeptes abgeleitet werden.





### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

#### Ablauf:

- Jede spielende Person benötigt eine Bingo-Spielkarte (s.u.) und einen Stift.
- Weisen Sie die jungen Menschen vor dem Spielbeginn darauf hin, dass manche Fragen eventuell sehr persönlich sein können und nicht beantwortet werden müssen.
- Erklären Sie den jungen Menschen folgende Spielregeln:
  - Für jedes Kästchen auf dem Bingo-Zettel soll eine Person in der Gruppe gefunden werden, auf die eine Aussage im Kästchen zutrifft. Hierfür laufen die Teilnehmenden im Raum umher und sprechen andere Teilnehmende an.
  - Wird einer Aussage mit „Ja“ zugestimmt, wird der Name der Person in das entsprechende Feld auf der Spielkarte eingetragen. Jeder Name darf nur einmal vorkommen.
  - Ende des Spiels: Wenn jemand die vereinbarte Anzahl der Felder oder alle Felder ausgefüllt hat, ruft die Person „Bingo!“.
- Gehen Sie gemeinsam in eine Nachbesprechung:
  - Falls jemand erzählen möchte, kann diese Person im Plenum mitteilen, welche Fragen sie gestellt bekommen und wie sie diese beantwortet hat.
  - Darüber hinaus können beispielsweise folgende Fragen diskutiert werden:
    - Wie ging es dir während des Spiels? Fandest du etwas besonders schön oder unangenehm? Falls ja, was?
    - Gibt es Wissensfragen, die du gerne klären möchtest?
    - War es schwierig für dich, manche Fragen zu stellen oder zu beantworten? Falls ja, welche?
    - Gibt es Fragen, für die du nur schwierig eine Person oder auch keine gefunden hast? Falls ja, welche Fragen waren das?
    - Gibt es Fragen, die dir besonders häufig oder gar nicht gestellt wurden? Wie ist das für dich?



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 156

#### Hinweis:

Manche Fragen können von den Teilnehmenden als zu persönlich empfunden werden oder diskriminierende Erlebnisse reproduzieren. Als Spielleitung gilt es solche Fälle aufmerksam wahrzunehmen und abzumildern sowie Zuweisungen kritisch zu thematisieren. In der Auswertung der Fragen kann es sinnvoll sein, solche Themen anzusprechen und den jungen Menschen deutlich zu machen, dass sie das Recht haben, im Alltag Fragen zurückzuweisen.

Insbesondere in der Nachbesprechung ist es wichtig, dass die Teilnehmenden ausschließlich von ihren eigenen Erfahrungen und nicht im Namen anderer im Plenum sprechen.


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG**

## DIVERSITY-BINGO

|                                                                      |                                                                                    |                                                                                     |                                                                                   |                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Du bist Onkel/Tante.</p> <p>Name: _____</p>                       | <p>Du hast ein Haustier.</p> <p>Name: _____</p>                                    | <p>Du hast mal in einem anderen Land als Deutschland gelebt.</p> <p>Name: _____</p> | <p>Du magst die gleiche Musik wie ich.</p> <p>Name: _____</p>                     | <p>Du feierst andere Feiertage als deine Freund*innen.</p> <p>Name: _____</p> |
| <p>Du tanzst sehr gerne.</p> <p>Name: _____</p>                      | <p>Du kannst erklären, was Rassismus bedeutet.</p> <p>Name: _____</p>              | <p>Du lebst mit einem alleinerziehenden Elternteil.</p> <p>Name: _____</p>          | <p>Du magst Horrorfilme.</p> <p>Name: _____</p>                                   | <p>Du ernährst dich vegetarisch.</p> <p>Name: _____</p>                       |
| <p>Du bist im gleichen Monat geboren wie ich.</p> <p>Name: _____</p> | <p>Du sprichst zwei oder mehr Sprachen. Welche?</p> <p>Name: _____</p>             | <p>Du bist auf dem Land groß geworden.</p> <p>Name: _____</p>                       | <p>Du hast schon mal einen Tiktok-Tanz gelernt.</p> <p>Name: _____</p>            | <p>Du kennst eine Person, die eine Behinderung hat.</p> <p>Name: _____</p>    |
| <p>Du bist religiös.</p> <p>Name: _____</p>                          | <p>Du hast dich schon mal gegen Diskriminierung eingesetzt.</p> <p>Name: _____</p> | <p>Du kennst eine Person, die nicht heterosexuell ist.</p> <p>Name: _____</p>       | <p>Du bist gerne unter großen Menschenmengen.</p> <p>Name: _____</p>              | <p>Du bist Linkshänder*in.</p> <p>Name: _____</p>                             |
| <p>Du verreist gerne.</p> <p>Name: _____</p>                         | <p>Du hast mehr als zwei Geschwister.</p> <p>Name: _____</p>                       | <p>Du nutzt kein Social Media.</p> <p>Name: _____</p>                               | <p>Du hast Verwandte, die außerhalb von Deutschland leben.</p> <p>Name: _____</p> | <p>Du liest gerne.</p> <p>Name: _____</p>                                     |



## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN *CHECK DEINE PRIVILEGIEN*

### Kurzbeschreibung:

Über die Auseinandersetzung mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden hinaus ist die Ansprache von Privilegien und Benachteiligungen wichtig, um zu verstehen, wie es zu Ungleichbehandlungen kommt. Darauf aufbauend kann über Möglichkeiten der Gleichbehandlung und Vermeidung von Diskriminierung in der Einrichtung gesprochen werden.

Die jungen Menschen schauen sich dazu das folgende YouTube-Video an, in dem ein sogenannter Privilegientest durchgeführt wird. Durch den Privilegientest werden Privilegien von Personen sichtbar gemacht, die ihre Vorteile meist als selbstverständlich betrachten. Daraufhin wird den jungen Menschen Raum geboten, über Privilegien und Benachteiligungen in die Diskussion zu gehen.

### Ziel:

Dieses Tool dient zum einen dazu, Bewusstwerdungsprozesse junger Menschen über unterschiedliche Ausgangssituationen und damit einhergehend unterschiedliche Privilegien von Menschen anzustoßen. Zum anderen soll es den jungen Menschen Gelegenheit geben, sich über die eigenen Privilegien und über Differenzen sowie Gemeinsamkeiten mit anderen jungen Menschen bewusst zu werden.



YouTube-Video

**„Check your Privileges –  
Wir machen den Privilegientest“**

<https://www.youtube.com/watch?v=wghCIKN9up4>





### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

#### Ablauf:

- Zunächst sollten Sie die jungen Menschen darauf hinweisen, dass das Video in Hinblick auf eigene Benachteiligungserfahrungen emotional belastend sein kann. Ihnen sollte die Exit-Option gelassen werden, sich das Video nicht anzuschauen oder im Laufe des Videos den Raum zu verlassen.
- Zeigen Sie den jungen Menschen das Video (oder lassen Sie es die jungen Menschen auf ihren Smartphones anschauen).
- Im nächsten Schritt können die jungen Menschen in die Diskussion gehen. Dies kann entweder im Plenum oder in Kleingruppen erfolgen.
- Folgende Fragen können hierbei diskutiert werden:
  - *Hattest du neue Erkenntnisse?  
Was ist dir bewusst geworden?*
  - *Warst du dir vorher darüber bewusst, dass Privilegien so unterschiedlich ausfallen können?*
  - *Welche Fragen sind dir besonders im Gedächtnis geblieben?*
  - *Was hat dich vielleicht traurig oder wütend gemacht? Was macht dich vielleicht dankbar?*
  - *Hast du persönliche Erfahrungen oder Gedanken, die du in Hinblick auf deine eigenen Privilegien mitteilen möchtest? Wenn ja, welche?*
  - *Welchen Einfluss haben die neuen Erkenntnisse für dich in Hinblick auf den Umgang mit deinen Mitmenschen?*
  - *Werden in dieser Einrichtung auch junge Menschen privilegiert behandelt oder benachteiligt?  
Fallen dir/euch Beispielsituationen ein?*
  - *Was könnte dagegen getan werden?*

#### Hinweis:

Da das Thema bei Menschen mit starken Benachteiligungserfahrungen aufwühlend sein und erlebte gesellschaftliche Benachteiligung vor Augen führen kann, ist es wichtig, dass dieses Tool von einer geschulten Fachkraft sensibel durchgeführt wird.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 156





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE PRIVILEGIENCHECK

### Kurzbeschreibung:

Dieses Tool hat gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse und (De-)Privilegierungen zum Thema. Die Fachkräfte übernehmen in diesem Spiel unterschiedliche Rollen, in die sie sich hineinversetzen und dementsprechend Fragen beantworten sollen.

### Ziele:

Dieses Tool hilft bei der Perspektivübernahme auf Benachteiligungen und Diskriminierungen, die junge Menschen erleben – möglicherweise auch in der Einrichtung. Es bietet Gelegenheit, sich in die realen Lebensbedingungen gesellschaftlicher Minderheiten oder kultureller Gruppen einzudenken. Durch das Tool wird die Empathie mit (jungen) Menschen gefördert, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören. Gleichzeitig werden Reflexionsprozesse hinsichtlich der eigenen Position in der Gesellschaft und gesellschaftlicher Verhältnisse angeregt. Dies kann sich förderlich auf die Entwicklung eines diversitätsbewussten Schutzkonzeptes auswirken.

### Ablauf:

- Schneiden Sie zunächst die Karten auf den nachfolgenden vier Kartenbögen aus.
- Weisen Sie die Teilnehmenden vor Spielbeginn darauf hin, dass dieses Tool eigene Benachteiligungen hervorheben und deswegen emotional aufwühlend sein kann.
- Die Teilnehmenden ziehen jeweils eine Rollenkarte aus den vier Kategorien. Die Zusammenstellung

der Kategorien ergibt eine Rolle, in die sich der\*die Teilnehmende hineinversetzen soll.

- Um sich leichter hineinzuversetzen, können sich die Teilnehmenden Fragen stellen wie beispielsweise:
  - *Wie heiße ich?*
  - *Wie war meine Kindheit?*
  - *Wie sehen mein Alltag und meine Freizeitgestaltung aus?*
- Die Rolle und die Karten werden anderen Teilnehmenden nicht mitgeteilt.
- Die Teilnehmenden stellen sich an der Wand eines Raumes auf.
- Die Spielleitung stellt Fragen, die mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten sind. Hierbei ist weniger sachliche Richtigkeit als subjektive Einschätzung gefragt. Die Fragen finden Sie untenstehend auf einer separaten Seite aufgelistet.
- Lassen Sie den Teilnehmenden nach jeder Frage einen Moment Zeit, um eine Antwort zu finden.
- Beantworten die Teilnehmenden die Frage mit „Ja“, treten sie einen Schritt vor. Wird die Frage mit „Nein“ beantwortet, bleiben sie stehen.
- Wenn alle Fragen gestellt sind, bleiben die Teilnehmenden für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an der Stelle, wo sie stehen.
- Für die Auswertung sollte genügend Zeit eingeplant werden.



GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG**

**Auswertung – Phase 1:**

- Bieten Sie den Teilnehmenden Gelegenheit, sich über die eigene Position mitzuteilen. Sprechen Sie hierfür die Teilnehmenden an und achten Sie darauf, das Spektrum unterschiedlicher Positionen abzudecken.
- Mögliche Fragen, die die Teilnehmenden mit Blick auf ihre Position reflektieren können, sind z.B.:
  - *Schauen Sie sich um, wo Sie gerade stehen und wo sich die anderen befinden.*
  - *Wie ist es, so weit vorne/hinten zu stehen?*
  - *Wie fühlen Sie sich (in Ihrer Rolle)?*
  - *Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt vorwärts gemacht haben, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorankommen?*
  - *Wann haben diejenigen, die weit hinten stehen, gemerkt, dass die anderen schneller vorankamen?*
- Nach der Reflexion werden die Teilnehmenden gebeten, ihre Rolle den anderen vorzustellen.
- An dieser Stelle kann bereits thematisiert werden, dass in der Realität die eigene privilegierte Position häufig als so selbstverständlich wahrgenommen wird, dass sie ebenso wie im Spiel nicht direkt realisiert wird. Im Gegensatz dazu spüren Menschen in marginalisierten Positionen ihre Deprivilegierung meist alltäglich.



GEFÖRDERT VOM





### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG

#### Auswertung – Phase 2:

- An dieser Stelle sollen die Teilnehmende die Rolle „abschütteln“ oder „abstreifen“, um aus den Rollen herauszukommen. Die folgende Auswertung findet im Plenum beispielsweise im Stuhlkreis statt.
- Mögliche Fragen, die diskutiert werden können:
- Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen?
  - Konnten Sie sich in die Situation der gespielten Rolle hineinversetzen?
  - Konnten Sie sich die jeweiligen Lebensbedingungen vorstellen?
  - Wo waren Sie sich unsicher?
  - Welche Fragen sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?
  - Warum wissen wir über bestimmte Rollen viel und über andere wiederum nicht?
  - Was hat Sie in Ihrem Handeln eingeschränkt? (Bedeutung von Differenzlinien entlang von Kategorien wie Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, finanzieller und sozialer Status etc.)
  - Inwiefern spiegelt die Übung die Gesellschaft bzw. auch die jungen Menschen in Ihrer Einrichtung wider?
  - Was fällt Ihnen auf, wenn Sie an die jungen Menschen Ihrer Einrichtung denken?
  - Inwiefern könnte der Alltag von jungen Menschen in Ihrer Einrichtung durch die eigenen (De-)Privilegierungen erleichtert/erschwert werden?

- Wie könnten Sie junge Menschen im Alltag dabei unterstützen, der eigenen Marginalisierung entgegenzutreten?
- Wie könnten Sie junge Menschen im Alltag dabei unterstützen, eigene Privilegien zu erkennen und verantwortungsvoll damit umzugehen?
- Was könnte im Rahmen des Schutzkonzepts konkret getan werden, um die strukturell bedingten Marginalisierungserfahrungen von jungen Menschen abzuschwächen? Welche Maßnahmen oder Verfahren existieren ggf. schon, welche sind noch zu entwickeln?

#### Hinweis:

Durch die Vereinfachung der Rollenkarten ist die Reproduktion von Stereotypen möglich. Thematisieren Sie diesen Umstand. Machen Sie bitte auch deutlich, dass es bei der Übung auf die subjektive Einschätzung und nicht auf sachliche Richtigkeit ankommt.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 156



GEFÖRDERT VOM



## PRIVILEGIENCHECK - SPIELKARTEN

**Kategorie: Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung**

|                                                                                                       |                                                                                                    |                                                                                                    |                                                                                                    |                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>türkisch,<br/>70 Jahre,<br/>homosexuell</b>          | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>bosnisch,<br/>45 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>russisch,<br/>45 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>30 Jahre,<br/>heterosexuell</b> | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>türkisch,<br/>33 Jahre,<br/>bisexuell</b>          |
| Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>22 Jahre,<br/>asexuell</b>         | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>polnisch,<br/>60 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>indisch,<br/>22 Jahre,<br/>heterosexuell</b>      | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>russisch,<br/>40 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>37 Jahre,<br/>heterosexuell</b>  |
| Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>afrodeutsch,<br/>33 Jahre,<br/>bisexuell</b>         | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>33 Jahre,<br/>heterosexuell</b> | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>kroatisch,<br/>32 Jahre,<br/>homosexuell</b>      | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>kurdisch,<br/>55 Jahre,<br/>asexuell</b>          | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>palästinensisch,<br/>30 Jahre,<br/>homosexuell</b> |
| Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>vietnamesisch,<br/>40 Jahre,<br/>heterosexuell</b>   | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>sudanesisch,<br/>24 Jahre,<br/>heterosexuell</b>  | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>spanisch,<br/>24 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>kurdisch,<br/>18 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>65 Jahre,<br/>heterosexuell</b>  |
| Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>palästinensisch,<br/>25 Jahre,<br/>heterosexuell</b> | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>schweizerisch,<br/>22 Jahre,<br/>homosexuell</b>  | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>weiß-deutsch,<br/>55 Jahre,<br/>heterosexuell</b> | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>kurdisch,<br/>25 Jahre,<br/>heterosexuell</b>     | Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung:<br><b>türkisch,<br/>24 Jahre,<br/>bisexuell</b>          |





## PRIVILEGIENCHECK - SPIELKARTEN

Kategorie: Bildungsgrad/Beruf

|                                                  |                                               |                                                                |                                                        |                                                                |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Bildungsgrad/Beruf:<br>Mittlere Reife            | Bildungsgrad/Beruf:<br>kein<br>Schulabschluss | Bildungsgrad/Beruf:<br>Schule<br>abgebrochen                   | Bildungsgrad/Beruf:<br>Hauptschul-<br>abschluss        | Bildungsgrad/Beruf:<br>ausländischer<br>Schulabschluss         |
| Bildungsgrad/Beruf:<br>selbstständig             | Bildungsgrad/Beruf:<br>freie*r<br>Musiker*in  | Bildungsgrad/Beruf:<br>arbeitslos,<br>Bürgergeld               | Bildungsgrad/Beruf:<br>ausländischer<br>Schulabschluss | Bildungsgrad/Beruf:<br>arbeitet<br>in Fabrik,<br>Schichtarbeit |
| Bildungsgrad/Beruf:<br>Lehrkraft                 | Bildungsgrad/Beruf:<br>Beamte*r               | Bildungsgrad/Beruf:<br>arbeitet<br>in Fabrik,<br>Schichtarbeit | Bildungsgrad/Beruf:<br>Hauptschul-<br>abschluss        | Bildungsgrad/Beruf:<br>Schule<br>abgebrochen                   |
| Bildungsgrad/Beruf:<br>Ärzt*in                   | Bildungsgrad/Beruf:<br>Kranken-<br>pfleger*in | Bildungsgrad/Beruf:<br>Arbeiter*in                             | Bildungsgrad/Beruf:<br>ausländischer<br>Schulabschluss | Bildungsgrad/Beruf:<br>Mittlere Reife                          |
| Bildungsgrad/Beruf:<br>arbeitslos,<br>Bürgergeld | Bildungsgrad/Beruf:<br>Berliner Abitur        | Bildungsgrad/Beruf:<br>selbstständig                           | Bildungsgrad/Beruf:<br>Sexarbeiter*in                  | Bildungsgrad/Beruf:<br>bayerisches Abitur                      |





## PRIVILEGIENCHECK - SPIELKARTEN

**Kategorie: Religion/Weltanschauung und Geschlecht**

|                                                                                     |                                                                         |                                                                                        |                                                                               |                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>muslimisch,<br/>Frau</b>              | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jesidisch,<br/>Frau</b>   | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>muslimisch,<br/>Mann</b>                 | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>atheistisch,<br/>Mann</b>       | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jesidisch,<br/>Mann</b>                      |
| Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>katholisch,<br/>Frau</b>              | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>alevitisch,<br/>Frau</b>  | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jüdisch,<br/>Frau</b>                    | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>atheistisch,<br/>Frau</b>       | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>keine Religion,<br/>Mann</b>                 |
| Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>katholisch,<br/>Frau</b>              | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>atheistisch,<br/>Frau</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>buddhistisch,<br/>Mann</b>               | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>muslimisch,<br/>nicht-binär</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>christlich<br/>orthodox,<br/>nicht-binär</b> |
| Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>christlich<br/>orthodox,<br/>Mann</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>atheistisch,<br/>Mann</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>evangelisch,<br/>intergeschlechtlich</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>atheistisch,<br/>Mann</b>       | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jüdisch,<br/>Mann</b>                        |
| Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>keine Religion,<br/>Frau</b>          | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jüdisch,<br/>Mann</b>     | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>katholisch,<br/>Mann</b>                 | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>evangelisch,<br/>Trans-Frau</b> | Religion/Weltanschauung und Geschlecht:<br><b>jesidisch,<br/>Frau</b>                      |





## PRIVILEGIENCHECK - SPIELKARTEN

**Kategorie: Körperliche Merkmale oder Kinder**

|                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |                                                                   |                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>sehbehindert</b>                           | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>gehörlos</b>                               | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine Kinder</b>                           | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>sehbehindert</b>       | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>psychisch<br/>beeinträchtigt</b>           |
| Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine körperliche<br/>Beeinträchtigung</b> | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>ein Kind mit<br/>Down-Syndrom</b>          | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>HIV +</b>                                  | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>sitzt im Rollstuhl</b> | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>HIV +</b>                                  |
| Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>ein Kind<br/>im Rollstuhl</b>              | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine körperliche<br/>Beeinträchtigung</b> | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>zwei Kinder</b>                            | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine Kinder</b>       | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>kurzsichtig</b>                            |
| Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>drei Kinder</b>                            | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>gehbehindert</b>                           | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine körperliche<br/>Beeinträchtigung</b> | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>gehörlos</b>           | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine Kinder</b>                           |
| Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine körperliche<br/>Beeinträchtigung</b> | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine Kinder</b>                           | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>weitsichtig</b>                            | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine Kinder</b>       | Körperliche Merkmale<br>oder Kinder:<br><b>keine körperliche<br/>Beeinträchtigung</b> |





## PRIVILEGIENCHECK

### Mögliche Fragen:

Kannst du ...

- ... beim Bürgeramt deinen Namen sagen, ohne ihn buchstabieren zu müssen?
- ... dich bei Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- ... deine\*n Partner\*in ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?
- ... offen und problemlos deine Religion leben?
- ... dich spontan einer Reise mit Freund\*innen in die USA anschließen?
- ... zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn du das möchtest?
- ... ganz selbstverständlich davon ausgehen, dass deine soziale Gruppe in den Medien repräsentiert ist?
- ... beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- ... davon ausgehen, dass du in der Schule / beim Arbeitsplatz keine Diskriminierung erfährst?
- ... dich sicher fühlen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?
- ... davon ausgehen, dass dir wichtige Informationen in der Sprache vermittelt werden, die du am besten kannst?
- ... bei der nächsten Bundestagswahl wählen?
- ... dein Kind im städtischen Kindergarten anmelden?
- ... an einer Hochschule studieren?
- ... ein Kind adoptieren?
- ... problemlos ein Bankkonto eröffnen?





### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL RECHT AUF SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG

## RECHT AUF SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG

### Einleitung

Das Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung gewährleistet jungen Menschen, dass sie ihre Sexualität frei von Zwang, Diskriminierung und Gewalt entwickeln können.

Die Sexualität von Menschen schließt „das biologische Geschlecht, die Geschlechtsidentität, die Geschlechterrolle, sexuelle Orientierung, Lust, Erotik, Intimität und Fortpflanzung“ (WHO - World Health Organization 2006, S. 10) ein. Sie ist damit ein zentraler Aspekt der Identität und vielfältig erfahrbar bzw. ausdrückbar. Menschen sind in ihrer Sexualität, ihren Bedürfnissen und Ausdrucksformen vielfältig und verschieden. Gerade aufgrund dieser Unterschiede ist es unerlässlich, dass sexuelle Interaktionen ausschließlich auf der Grundlage eines gegenseitigen, freiwilligen und informierten Konsenses erfolgen. Besteht jedoch ein Machtgefälle, etwa zwischen Erwachsenen und ihnen anvertraute, abhängigen jungen Menschen, ist ein Konsens ausgeschlossen. In solchen Konstellationen kann Zustimmung nicht als freiwillig gelten.

Mit der Sexualität hängt die bereits erwähnte Geschlechtsidentität eng zusammen. Es geht dabei um das Selbsterleben, also um die ebenfalls identitätsstiftende Frage, ob Menschen sich mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren (cisgeschlechtlich) oder nicht bzw. teilweise (nicht-binär und/oder transgeschlechtlich).

Dem Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung stehen oftmals Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit entgegen. Diese Diskriminierungsformen werden für Betroffene auf unterschiedliche Weise erfahrbar, beispielsweise durch abwertende Äußerungen. Auch in manchen gesellschaftlich verbreiteten Mythen sind sexistische Grundannahmen enthalten,

*"Wie, entwickle ich eine Partnerschaft? (...) Welche Sexualität habe ich, welche Orientierung habe ich? Also das sind ja alles Themen, mit denen wir uns, ja, im Alltag, (...) sehr intensiv beschäftigen. Und das sind ja auch Themen, die die jungen Menschen umtreiben."*

(Zitat einer Fachkraft)

die sexualisierte Gewalt legitimieren wie „Mädchen sind selbst schuld, wenn sie angegrapscht werden, weil sie einen kurzen Rock anhaben.“

Das Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung kann in Einrichtungen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit unterstützt werden, indem junge Menschen in ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identitätsfindung gefördert werden und ihre Rechte und Grenzen vertreten können. Bei der Unterstützung der jungen Menschen in ihrer individuellen sexuellen und geschlechtlichen Identitätsfindung kann das „Geschlechterrad“ hilfreich sein, um das vielschichtige Thema sowohl für Fachkräfte als auch junge Menschen verständlich zu machen. Mit einer übersichtlichen Darstellung macht es die Zusammensetzung von ‚Geschlecht‘ aus unterschiedlichen Dimensionen wie ‚Sexualität‘, ‚Ausdruck‘, ‚Identität‘, ‚Körper‘ und ‚Rolle‘ als biopsychosoziale Konstruktion zugänglich.



GEFÖRDET VOM

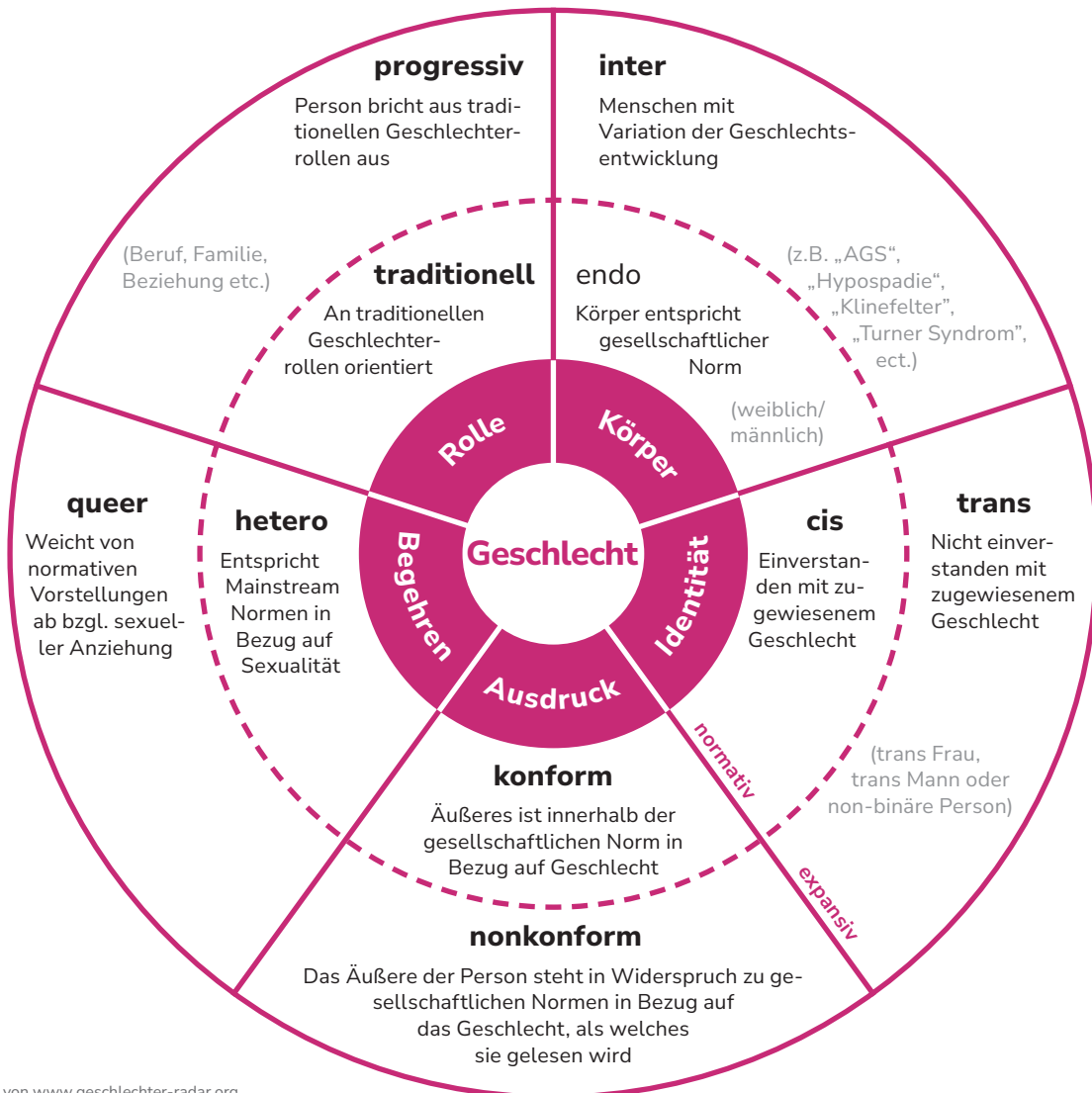


**Fachhochschule Kiel**  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**


nach Grafik von [www.geschlechter-radar.org](http://www.geschlechter-radar.org)

Zudem gilt, wie beim Recht auf Gleichbehandlung, die Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden in Bezug auf ihre Sexualität und ihr Geschlecht anzuerkennen. Innerhalb der Risiko- und Ressourcenanalyse kann ermittelt werden, wie es um das Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung in der Einrichtung steht.

**💡 Persönliche Reflexionsfragen**

Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie:

- In welcher Weise wird in Ihrer Einrichtung im Team und mit Teilnehmenden über sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Grenzüberschreitungen gesprochen?
- Inwieweit werden Queerfeindlichkeit (z.B. Homo- und Transfeindlichkeit) in Ihrer Einrichtung thematisiert?





PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG

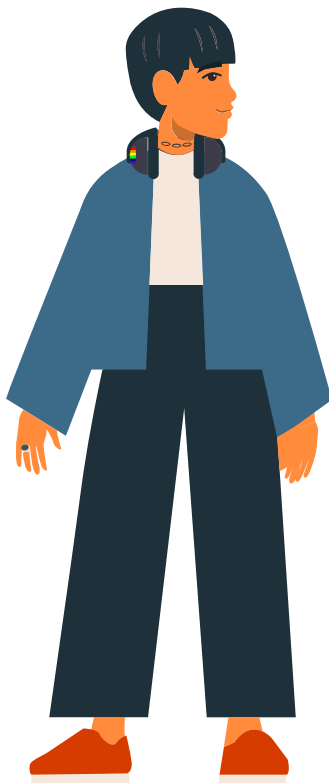
## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN SEXPERT\*INNEN-QUIZ

### Kurzbeschreibung:

Bei diesem Tool handelt es sich um ein Quiz mit Wissens- und Einstellungsfragen rund um das Thema sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung. Das Sexpert\*innenquiz lädt junge Menschen dazu ein, sich mit ihren geschlechts- und sexualitätsbezogenen Annahmen auseinanderzusetzen und mit anderen jungen Menschen darüber ins Gespräch zu gehen. Darauf aufbauend können weitere thematische Vertiefungen sinnvoll sein, um junge Menschen dabei zu unterstützen, sich mit ihrer Sexualität und ihrer Geschlechtlichkeit auseinanderzusetzen sowie ihre Einstellungen, Wünsche, aber auch Grenzen und Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren.

### Ziele:

Das Ziel dieses Tools ist es, mit den jungen Menschen über sexualitätsbezogene Themen möglichst ungezwungen ins Gespräch zu kommen und einen breiten Einblick in ihre diesbezüglichen Sichtweisen zu erhalten. Diese liefern wichtige Hinweise für mögliche Risiken- und Schutzfaktoren im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse sowie z.B. im Hinblick auf die Erstellung/Ergänzung/Überarbeitung des sexualpädagogischen Konzepts der Einrichtung.





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**

**Ablauf:**

→ Nutzen Sie die vorgefertigten Quizfragen und schneiden Sie diese aus.

→ **Variante 1: Quiz mit der Gesamtgruppe**

Teilen Sie die Gesamtgruppe in möglichst gleich große Kleingruppen ein, die gegeneinander antreten. Lesen Sie die Quizfragen vor und nehmen Sie die Person dran, die sich als erstes gemeldet hat. Ist die Antwort richtig bzw. zulässig, erhält die Gruppe einen Punkt. Ist die Antwort falsch bzw. unangemessen, gibt es keinen Punkt. Gewonnen hat die Gruppe mit den meisten richtigen Antworten. Nutzen Sie dafür den Lösungszettel.

→ **Variante 2: Quiz in Kleingruppen**

Wenn Sie sich bei der Übung lieber zurücknehmen wollen oder sich junge Menschen in der Großgruppe nicht wohl fühlen könnten, lassen Sie die Teilnehmenden sich in Kleingruppen einteilen, in denen sie das Quiz bearbeiten wollen. Geben Sie die Quizkarten in die Kleingruppen zur Bearbeitung und lassen Sie eine Person bestimmen, die die Antworten aufschreibt. Händigen Sie den Antwortbogen aus, wenn die Gruppen die Fragen beantwortet haben, die sie beantworten möchten. Sammeln Sie anschließend, wenn Sie dürfen, die Antworten der Gruppen ein.

→ Für die Ergebnissicherung ist es sinnvoll, Ihren Eindruck zu den Einstellungen, Erfahrungen und Wünschen sowie zu dem Wissensstand der jungen Menschen in Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung festzuhalten. Die Schutzkonzeptbausteine Prävention und sexualpädagogisches Konzept können daraufhin angepasst werden.

**Hinweis:**

Sie können selbst steuern, welche Fragen Sie mit der Gruppe bearbeiten möchten. Gut wäre jedoch, wenn es eine thematisch ausgewogene Bandbreite bleibt. Wenn Fragen nur subjektiv beantwortet werden können, erhält die Gruppe einen Punkt, die als Erstes ein Beispiel nennt. Sollten Teilnehmende unangemessene, also diskriminierende oder gewaltfördernde Antworten äußern, gilt es, diese gemeinsam zu reflektieren.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 157





## SEXPERT\*INNEN QUIZ

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

1.  
Erkläre, was die Abkürzung  
LSBTQIA\* meint.

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

2.  
Hast du schon mal  
von „Catcalling“ gehört?  
Was bedeutet der Begriff?

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

3.  
Was meinst du: wie viele  
Jugendliche in der neunten und  
zehnten Klasse haben schon mal  
durch Gleichaltrige eine Form kör-  
perlicher sexueller Gewalt erlebt?

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

4.  
Nenne einen Anmachspruch,  
der gar nicht geht.

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

5.  
Kennst du gute Kontersprüche  
bei unangemessenen  
Anmachsprüchen?

### SEXPERT\*INNEN QUIZ

6.  
Ist das Weitersenden von Nudes  
ohne Zustimmung strafbar?





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**

SEXPERT\*INNEN QUIZ

7.

Was kannst du machen,  
wenn du auf Social Media aufgrund  
deines Geschlechts, Körpers oder  
Aussehens beleidigt wirst?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

8.

Ist es okay, wenn man in einer  
Beziehung ist und die eine Person  
der anderen sagt, was sie anziehen  
darf und was nicht?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

9.

„Jungen und Männer können  
nicht vergewaltigt werden.“

Stimmt das?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

10.

A. und S. sind ein Paar.  
Ist es erlaubt, wenn A. (18 Jahre)  
mit S. (13 Jahre) Sex haben will?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

11.

Weißt du, was  
„Cis-Geschlechtlichkeit“  
bedeutet?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

12.

Wäre es okay,  
wenn ein Pärchen im Pausenraum  
eurer Einrichtung knutscht?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

13.

Hast du schon mal  
von „Cybergrooming“ gehört?  
  
Was bedeutet der Begriff?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

14.

Weißt du, was  
Intergeschlechtlichkeit ist?





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**

SEXPERT\*INNEN QUIZ

15.

Falls es das gibt:  
Wie könnte dich jemand  
ansprechen, der dich kennen-  
lernen möchte und es locker  
und entspannt ist?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

16.

Nenne Orte bzw. Settings, an  
denen du dich sicher fühlen würdest,  
wenn dich jemand anspricht mit der  
Absicht, dich kennenzulernen.

SEXPERT\*INNEN QUIZ

17.

„In einer Beziehung, in der sich  
die beteiligten Personen wirklich  
lieben, gibt es sexuellen Kontakt.“  
Glaubst du, dass diese  
Aussage stimmt?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

18.

Weißt du,  
was „Deadnaming“ bedeutet?

SEXPERT\*INNEN QUIZ

19.

Hast du eine Idee, was mit  
„Tucking“ gemeint sein könnte?





## LÖSUNGSBOGEN ZU DEN QUIZFRAGEN

1. Die Abkürzung LSBTQIA\* steht für Lesbisch, Schwul, Bisexuell (als sexuelle Orientierungen) sowie Trans\*, Queer, Inter\* und Agender (als geschlechtliche Identitäten). Das Akronym wird also für Menschen im queeren Spektrum genutzt.
2. „Catcalling“ bezeichnet sexuelle Kommentare in der Öffentlichkeit und im Internet. „Catcaller“ wollen durch Rufen, Pfeifen oder auch sonstige Geräusche die Aufmerksamkeit auf Mädchen und Frauen richten und bewerten lautstark ihre Attraktivität.
3. Laut der SPEAK-Studie (Masche/Stecker 2018) erlitt die Hälfte der Befragten (48%) bisher mindestens eine Form nicht-körperlicher sexueller Gewalt (55% der befragten Mädchen und 40% der befragten Jungen waren betroffen von nicht-körperlicher sexueller Gewalt, S. 9-12). Über ein Fünftel (23%) erlitt bisher mindestens eine Form körperlicher sexueller Gewalt (35% der Mädchen und 10% der Jungen erlitten körperliche sexualisierter Gewalt, S. 16-19). Ein gutes Fünftel der Mädchen (21%) und über ein Drittel der Jungen (36%) gab an, sexuelle Gewalt bereits ausgeübt zu haben, S. 25-28).
4. Die Teilnehmenden können einen Anmachspruch nennen, der ihnen persönlich missfällt. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
5. Die Teilnehmenden können einen Konterspruch in Bezug auf Anmachsprüche nennen. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
6. Das Versenden von „Nudes“, also pornografisches Material, an Minderjährige oder ohne das Einverständnis des Empfangenden, ist als Verbreitung pornografischer Schriften (§ 184 StGB) strafbar.
7. Die Teilnehmenden können Strategien im Umgang mit Hate Speech in Bezug auf das Geschlecht, den Körper oder das Aussehen nennen. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
8. Das ist nicht okay, da die Ausübung von Kontrolle in einer Beziehung grundsätzlich nicht in Ordnung ist und die Selbstbestimmung der anderen Person einschränkt.
9. Das stimmt nicht. Jungen und Männer können vergewaltigt werden.
10. Wer mindestens 14 Jahre alt ist und Sex mit jemandem unter 14 Jahren haben will, macht sich immer strafbar. Sex mit unter 14-jährigen ist grundsätzlich verboten, da es sich rechtlich noch um Kinder handelt (§ 176 StGB).



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**

11. „Cis-Geschlechtlichkeit“ meint Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Beispielsweise ist eine Cis-Frau eine Person, bei der sowohl das biologische Geschlecht als auch die Geschlechtsidentität weiblich ist.
12. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
13. „Cybergrooming“ meint die Anbahnung sexueller Kontakte durch Erwachsene, die sich im Internet gegenüber Kindern und Jugendlichen als Gleichaltrige ausgeben. Bei „Cybergrooming“ handelt es sich um eine Straftat (§ 176 StGB).
14. Bei intergeschlechtlichen Menschen kann der Körper nicht als medizinisch eindeutig männlich oder weiblich eingeordnet werden. Bei der Geburt wird das Geschlecht oftmals anhand der Genitalien bestimmt, darüber hinaus sind aber noch weitere körperliche Geschlechtsmerkmale vorhanden (Chromosomen, Hormone und Keimdrüsen).
15. Die Teilnehmenden können einen Gesprächsöffner zum Kennenlernen nennen, der ihnen gefällt. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
16. Bei dieser Frage ist die Meinung der Teilnehmenden gefragt.
17. Das stimmt nicht. Menschen können aus unterschiedlichen Gründen eine glückliche Beziehung führen, auch wenn sie wenig oder keine sexuelle Anziehung spüren oder Lust auf sexuellen Kontakt haben. Asexualität hat keine psychischen oder körperlichen Ursachen, sondern ist eine sexuelle Orientierung.
18. Beim „Deadnaming“ spricht man eine trans\* oder nichtbinäre Person, die einen neuen Namen angenommen hat, mit dem abgelegten Namen an. Das kann für die betroffene Person psychisch belastend sein.
19. „Tucking“ ist eine Technik, die vor allem von transweiblichen Personen genutzt wird, um bestimmte Genitalien so zu verpacken, dass sie durch die Kleidung nicht mehr wahrgenommen werden und dass bestimmte Kleidung bequem zu tragen ist.




**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
RECHT AUF SEXUELLE UND  
GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG**

## TOOL FÜR JUNGE MENSCHEN KONSENS IST WIE EINE TASSE TEE

### Kurzbeschreibung:

Bei diesem Tool wird ein YouTube Video genutzt um zu erklären, was sexuellen Konsens ausmacht. Es bietet eine Grundlage für eine folgende Diskussion mit den jungen Menschen zu der Frage, wie man feststellen kann, was jemand möchte und was nicht.

### Ziele:

Mithilfe dieses Tools können Handlungsstrategien aufgezeigt werden, um sich Konsens einzuholen oder auch Grenzen zu setzen.

### Ablauf:

Zeigen Sie den jungen Menschen das Video bei YouTube und bearbeiten Sie anschließend gemeinsam mit der Gruppe folgende Diskussionsfragen:

→ Wählen Sie eines der beiden YouTube-Videos aus:



Youtube-Video

**„Konsens ist so einfach  
wie eine Tasse Tee“**

<https://www.youtube.com/watch?v=er-Ex356Uig>



Youtube-Video

**„Education mit Aminata Belli:  
Konsens“**

<https://www.youtube.com/watch?v=JV9Cl01WLEs>



→ Anschließend Reflexionsfragen:

- Was kann man sagen, um sich Konsens zu holen? (Z.B. „Darf ich dich küssen?“, „Soll ich weitermachen?“)
- Fallen euch Situationen oder Gründe ein, in denen Menschen keine wirkliche Einwilligung geben können? (Z.B. Alkohol, Drogen, Altersunterschied, Angst und Bedrohung)
- Welche Mythen über Jungen und Mädchen können Einfluss darauf haben, wie Konsens verhandelt wird? (Z.B. „Mädchen sagen nein, meinen aber ja.“, „Jungen müssen immer wollen.“)
- Welchen Einfluss hat Redegewandtheit oder Sprachkenntnis bei Konsens?

### Hinweis:

Achten Sie auf eine angemessene Dosierung von persönlichen Erzählungen. Einige junge Menschen möchten von ihren sexuellen Erfahrungen und darunter auch über Sex sprechen, andere, die mit eigenen Erfahrungen zurückhaltender sind oder auch keine gesammelt haben bzw. daran weniger Interesse haben, sollten dadurch nicht zur Preisgabe genötigt werden.





PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**BULLSHIT-BINGO**

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE *BULLSHIT-BINGO*

### Kurzbeschreibung:

Beim Bullshit-Bingo kreuzen die Fachkräfte geschlechterbezogene stereotypische Aussagen an, die sie bereits selbst schon einmal in der Einrichtung gehört oder gesagt haben.

### Hinweis:

Falls für Fachkräfte unklar ist, wieso es sich bei einer Aussage um eine Reproduktion von Stereotypen handelt, ist es sinnvoll, dies gemeinsam zu ergründen.

### Ziele:

Das Tool soll den Fachkräften einen Austausch zu geschlechterbezogenen Stereotypen ermöglichen und dient im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse zur Sensibilisierung für Alltagssexismus.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 157

### Ablauf:

- Alle Personen erhalten eine Vorlage und einen Stift.
- Das Ziel ist, alle Aussagen anzukreuzen, die man in der Einrichtung bereits gehört oder selbst gesagt hat.
- Diejenige Person, die die meisten Kreuze hat, kann die Aussagen vorlesen und sich dazu bei Bedarf äußern.
- Im nächsten Schritt können die Teilnehmenden im Plenum oder in Kleingruppen in den Austausch gehen und die beigefügten Reflexionsfragen diskutieren.
- Sichern Sie zentrale Ergebnisse für die Risiko- und Ressourcenanalyse bzw. weitere Schutzkonzeptentwicklung.



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
BULLSHIT-BINGO**

## BULLSHIT-BINGO

### Aufgabenstellung:

Kreuzen Sie alle Aussagen an, die Sie bereits in der Einrichtung gehört haben. Diejenige Person, die die meisten Kreuze hat, kann anschließend die Aussagen vorlesen und sich dazu bei Bedarf äußern.

|                                                                       |                                                                       |                                                                             |                                    |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| „Echte Männer weinen nicht.“                                          | „Jungs sind nun mal wilder, ist doch klar wegen des Testosterons.“    | „Man darf nicht mal mehr ein Kompliment machen!“                            | „Hast du deine Tage?“              | „Frauen werden mittlerweile bevorteilt.“            |
| „Mädchen wollen sich nun mal schön machen, das liegt in ihrer Natur.“ | „Was darf man eigentlich heutzutage noch (sagen)?!“                   | „Gender-Gaga!“                                                              | „Big-Dick-Energy.“                 | „Woanders auf der Welt ist es doch viel schlimmer.“ |
| „Männer und Frauen sind nun mal verschieden.“                         | „Wie soll man denn sonst noch flirten?“                               | „Wir haben hier ganz andere Probleme.“                                      | „Die ist ja auch echt hysterisch.“ | „Für wen hast du dich denn heute so schön gemacht?“ |
| „Feminismus ist in Deutschland überflüssig.“                          | „Wenn das ein Mann machen würde, dann wäre das Geschrei wieder groß.“ | „Frauen interessieren sich auch nur für Schminken und Autos kaputt-fahren.“ | „Männer wollen auch nur das Eine.“ | „Steh mal deinen Mann.“                             |

### Anregungen für Reflexionsfragen

zur anschließenden Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen:

- Welche Aussagen haben Sie bereits besonders häufig gehört?
- Wie könnten Sie auf die angekreuzten Aussagen reagieren?
- Haben Sie bereits selbst schon eine dieser Aussagen getroffen und was sind Ihre Gedanken dazu?
- Welche zentralen Erkenntnisse konnten Sie durch die Bearbeitung des Tools gewinnen und was bedeutet dies im Hinblick auf den Schutz junger Menschen?


GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE



TOOL  
BULLSHIT-BINGO

## TOOL FÜR FACHKRÄFTE FALLBEISPIELE - GANZ NORMAL?!

### Kurzbeschreibung:

In der Arbeit werden oftmals Normalitätsannahmen in Bezug auf das Geschlecht und die Sexualität von jungen Menschen reproduziert. Traditionelle Rollenerwartungen, Heterosexualität und Cis-Geschlechtlichkeit werden somit häufig unbewusst zugeschrieben. In dem Tool kann anhand von Fallbeispielen reflektiert werden, welche alternativen Handlungsmöglichkeiten offenstehen, um die Vorstellungen zu verändern.

### Hinweis:

Durch die Vereinfachung der Fallbeispiele im Sinne einer leichteren Zugänglichkeit können die Fallbeispiele Zuschreibungen reproduzieren. Diesen Umstand gilt es mit den Teilnehmenden zu reflektieren. Zudem ist es wichtig, dass es auf die einzelnen Fragen keine ‚richtigen‘ Antworten gibt, sondern die subjektive Einschätzung gefragt ist.

### Ziele:

Im Rahmen der Risiko- und Ressourcenanalyse können mithilfe des Tools mögliche heteronormative Vorannahmen zugänglich und alternative Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden.



**Tool: Ergebnissicherung**  
siehe Prozessschritt 4. Auswertung  
→ Seite 157

### Ablauf:

Analysieren Sie mit dem Team anhand der beigefügten Fragen die Situation und diskutieren Sie Handlungsalternativen. Die Fallbeispiele können wahlweise auch in Zweiergesprächen bearbeitet und dann im Plenum vorgestellt werden.



GEFÖRDERT VOM


**PROZESSSCHRITT  
3. THEMENANALYSE**

**TOOL  
BULLSHIT-BINGO**

## FALLBEISPIELE - GANZ NORMAL?!

**Fallbeispiel 1:**


*Svea ist 17 Jahre alt. Sie achtet sehr auf ihr Äußeres und guckt gerne YouTube-Beauty-Kanäle. Sie möchte gerne KFZ-Mechatronikerin werden. Eine Fachkraft sagt zu ihr: „Bist du dir sicher, dass du in einem solchen Männerberuf arbeiten willst?“*

**Diskutieren Sie folgende Fragen:**

- Welche Botschaften erhält Svea?
- Welche Botschaften werden den zuhörenden Jugendlichen gesendet?
- Wo finden Zuschreibungen statt, die junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?
- Welche Möglichkeiten haben Sie, wie Sie stattdessen reagieren könnten? Was könnten Sie z.B. sagen oder tun?

**Fallbeispiel 2:**


*Jennifer ist 19. Ihre Mutter hat sich von ihrem Vater getrennt und lebt nun in einer Beziehung mit einer Frau. Sie sagen: „Das würde ich an deiner Stelle hier niemandem erzählen.“*

**Diskutieren Sie folgende Fragen:**

- Welche Botschaft erhält Jennifer?
- Wo finden Zuschreibungen statt, die junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?
- Welche Möglichkeiten haben Sie, wie Sie stattdessen reagieren könnten? Was könnten Sie z.B. sagen oder tun?


GEFÖRDERT VOM



### PROZESSSCHRITT 3. THEMENANALYSE



### TOOL BULLSHIT-BINGO

#### Fallbeispiel 3:



Zwei junge Teilnehmerinnen beschwerten sich, dass sie in der Kantine immer von ein paar Teilnehmern belästigt werden. Die Kollegin sagt zu ihnen: „Habt euch doch nicht so. Die meinen das nicht böse. Die wollen nur flirten.“

#### Diskutieren Sie folgende Fragen:

- Welche Botschaften erhalten die beiden Teilnehmerinnen?
- Welche Botschaften erhalten die Teilnehmer?
- Wo finden Zuschreibungen statt, die junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?
- Welche Möglichkeiten haben Sie, wie Sie stattdessen reagieren könnten? Was könnten Sie z.B. sagen oder tun?
- Wie könnten Sie das Gespräch zu Ihrer Kollegin suchen, um die Situation gemeinsam zu reflektieren?

#### Fallbeispiel 4:



In der neuen berufsvorbereitenden Maßnahme stellt sich Sam mit den Pronomen „dey/dem“ vor. Einige Teilnehmende gucken erstaunt und einer von ihnen sagt: „Also für mich siehst du aus wie ein Mädchen.“ Der Anleiter erwidert darauf hin: „Das kann ja auch sein. Vielleicht will Sam irgendwann wieder ein Mädchen sein.“

#### Diskutieren Sie folgende Fragen:

- Welche Botschaften erhält Sam?
- Welche Botschaften erhalten die übrigen Teilnehmenden?
- Wo finden Zuschreibungen statt, die junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?
- Welche Möglichkeiten haben Sie, wie Sie stattdessen reagieren könnten? Was könnten Sie z.B. sagen oder tun?



GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT  
**3. THEMENANALYSE**



TOOL  
**BULLSHIT-BINGO**

**Fallbeispiel 5:**



*Karl ist 16 Jahre alt. Er ist schwul. Seinen Partner hat er beim Sport kennengelernt, seine Eltern wissen nichts davon. Karl hat Angst, seinen Eltern von seinem Freund zu erzählen, da sie sehr konservativ sind und zuvor bereits geäußert haben, dass sie gleichgeschlechtliche Beziehungen ‚unnatürlich‘ finden.*

**Diskutieren Sie folgende Fragen:**

- Welche Botschaften erhält Karl von seinen Eltern?
- Wo finden Zuschreibungen statt, die junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?
- Wie würden Sie reagieren, wenn Karl sich Ihnen bezüglich seiner Situation anvertrauen würde? Was könnten Sie z.B. sagen oder tun?



GEFÖRDEBT VOM

## 4. TOOL ZUR AUSWERTUNG

Nach Abschluss der Analysephase folgt die Auswertung der Risiko- und Ressourcenanalyse. Die bisherigen Einblicke in bestehende, wirksame oder fehlende Maßnahmen sowie in verschiedene Sichtweisen zu schutzkonzeptrelevanten Themen bilden die Grundlage für die weitere Schutzkonzeptentwicklung. Dabei werden vor allem die darin enthaltenen Ressourcen und Risiken herausgearbeitet, dies ist ein notwendiger Schritt, da die Entwicklung eines Schutzkonzepts eng mit der Organisationskultur und den unterschiedlichen Perspektiven auf schutzkonzeptrelevante Themen sowie die Rechte von Kindern verbunden ist. Bestehende Strukturen und Handlungsvorgaben spielen dabei ebenfalls eine wichtige Rolle (siehe Basis-Informationen).

### 1. Zusammenfassung der Erkenntnisse

Die Steuerungsgruppe sichtet die gesammelten Informationen aus der Struktur- und Themenanalyse und fasst sie schriftlich zusammen. Mit Hilfe des Tools „Ergebnissicherung“ werden die identifizierten Risiken und vorhandenen Ressourcen gegenübergestellt, um klare Handlungsbedarfe zu erkennen.

Die Dokumentation gewährleistet, dass die Ergebnisse während des längeren Prozesses auch zu einem späteren Zeitpunkt nachvollziehbar bleiben.

### 2. Präsentation der Ergebnisse

Die zentralen Ergebnisse werden allen Organisationsmitgliedern vorgestellt – dabei sind insbesondere auch junge Menschen aktiv einzubeziehen.

Die Ergebnisse werden so aufbereitet, dass sie verständlich, anschaulich und zielgruppengerecht (z. B. in leichter Sprache oder mit unterstützenden Grafiken) präsentiert werden.

Eine offene Diskussion ermöglicht es, Unklarheiten zu beseitigen und weitere Hinweise zu sammeln.

### 3. Einschätzung von bestehenden Risiken und Ressourcen

Es wird ermittelt, welche vorhandenen Ressourcen genutzt werden können, um identifizierte Risiken zu bearbeiten, und welche zusätzlichen Maßnahmen erforderlich sind. Leitende Fragestellungen sind dabei:

- Welche Ressourcen können zur Risikobearbeitung genutzt werden?
- Welche Vorgehensweisen, Maßnahmen etc. sind noch notwendig?
- Wie kann mit Restrisiken umgegangen werden?

Um die Ergebnisse aus dem Diskussionsprozess zu dokumentieren, kann ebenfalls das Tool „Ergebnissicherung“ genutzt werden.

Die Steuerungsgruppe bewertet, wie wahrscheinlich das Eintreten einzelner Risiken ist und wo Restrisiken bestehen bleiben.

Für die Diskussion der Ergebnisse und Entwicklung neuer Maßnahmen bieten sich verschiedene kreative und auf die Zielgruppe zugeschnittene Methoden bzw. Tools an, beispielsweise eine Zukunftswerkstatt, SWOT-Analyse oder World Café.

Durch diesen strukturierten Auswertungsprozess wird eine kontinuierliche Sensibilisierung aller Beteiligten, insbesondere junger Menschen und Mitarbeitenden, erreicht, sodass auch zukünftig im Rahmen des Schutzkonzeptes eine achtsame und präventive Herangehensweise gewährleistet ist.


**PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG**

**TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG**

## TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE

### Kurzbeschreibung:

Die Ergebnisse der Risiko- und Ressourcenanalyse stellen die Grundlage für die Entwicklung Ihres einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes dar.

Prozessbegleitend können Sie mit diesem Dokument die Ergebnisse aus den Tools der Prozessschritte Vorbereitung, Struktur- und Themenanalyse sichern.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, die identifizierten Risiken und Ressourcen nach der Durchführung der einzelnen Tools zu dokumentieren. Da der Prozess der Risiko- und Ressourcenanalyse über einen längeren Zeitraum läuft, ist es hilfreich alle Ergebnisse in diesem Tool zusammenzufassen. Das Dokument bildet die Grundlage für die Entwicklung von passgenauen Schutzkonzeptbausteinen, die sie an die Risiko- und Ressourcenanalyse in einem nächsten Schritt anschließen.

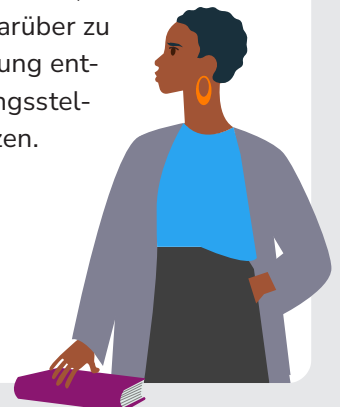


### Ablauf:

- Notieren Sie in der untenstehenden Tabelle zentrale Erkenntnisse aus der Bearbeitung der verschiedenen Tools und den geführten Diskussionen mit Mitarbeitenden und jungen Menschen. Legen Sie einen besonderen Fokus auf identifizierte Ressourcen und Risiken.
- Überprüfen Sie in der Steuerungsgruppe zum Abschluss der Risiko- und Ressourcenanalyse die hier gebündelten Ergebnisse auf ihre Aktualität.
- Stellen Sie die Ergebnisse allen Mitarbeitenden und jungen Menschen in zielgruppengerechten Formaten vor und bieten Sie einen Austausch dazu an. Holen Sie sich Rückmeldungen ein und beteiligen Sie Mitarbeitende und junge Menschen an der Entwicklung von Maßnahmen.

### Hinweis:

Es kann sein, dass durch die Risiko- und Ressourcenanalyse geschehene aktuelle oder vergangene Gewalt sichtbar wird. Um Veränderungen im Hinblick auf einen verbesserten Schutz der Rechte von jungen Menschen möglich zu machen, ist es an dieser Stelle wichtig, darüber zu sprechen und einer Tabuisierung entgegenzuwirken. Fachberatungsstellen können hierbei unterstützen.


GEFÖRDERT VOM





PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

## ERGEBNISSICHERUNG DER RISIKO- UND RESSOURCENANALYSE

|  Tool | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Prozessschritt:<br>Vorbereitung                                                          |                        |                           |         |
| Tool für die<br>Steuerungsgruppe:<br>Netzwerkanalyse                                     |                        |                           |         |
| Tool für die<br>Steuerungsgruppe:<br>Stakeholderanalyse                                  |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                                                                         | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Prozessschritt:<br>Strukturanalyse                                                           |                        |                           |         |
| Tool für die<br>Steuerungsgruppe:<br>Bestandsaufnahme:<br>Bausteine eines<br>Schutzkonzeptes |                        |                           |         |
| Tool für<br>junge Menschen:<br>Anonyme Umfrage<br>für junge Menschen                         |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte:<br>Anonyme Umfrage<br>für Fachkräfte                                    |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                                                                   | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Prozessschritt:<br>Themenanalyse                                                       |                        |                           |         |
| Rechte<br>junger Menschen                                                              |                        |                           |         |
| Tool für<br>junge Menschen:<br>Choice-, Voice- und<br>Exit-Karten                      |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte:<br>Choice-, Voice- und<br>Exit-Optionen in<br>unserer Einrichtung |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                              | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|---------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf Partizipation                           |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Informiert und beteiligt |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Partizipation konkret        |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Stufen der Partizipation     |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                     | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf Beschwerde                     |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Ressourcenkarte |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Beschwerdecheck     |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                                                   | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf Gewaltfreiheit und Schutz                                    |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Tipps im Umgang mit Gewalt                    |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Go und No-Go - Was dürfen Anleitende (nicht)? |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Go und No-Go - Was dürfen Anleitende (nicht)?     |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                             | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|--------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf persönliche Grenzen                    |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: „Okay oder nicht okay?“ |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: „Okay oder nicht okay?“     |                        |                           |         |



PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                             | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|--------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf Gleichbehandlung                       |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Diversity-Bingo         |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Check deine Privilegien |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Privilegiencheck            |                        |                           |         |





PROZESSSCHRITT  
4. AUSWERTUNG



TOOL  
ERGEBNISSICHERUNG

| Tool                                                    | Identifizierte Risiken | Identifizierte Ressourcen | Notizen |
|---------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------|
| Recht auf geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Sexpert*innen-Quiz             |                        |                           |         |
| Tool für junge Menschen: Konsens ist wie eine Tasse Tee |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Bullshit-Bingo                     |                        |                           |         |
| Tool für Fachkräfte: Fallbeispiele - „Ganz normal?!“    |                        |                           |         |

## 5. TOOL FÜR NÄCHSTE SCHRITTE

Im Anschluss der Auswertung erfolgen die nächsten Schritte zur Implementierung des Schutzkonzeptes. Die schriftlich festgehaltenen Ergebnisse der gesammelten Risiken und Ressourcen dienen dafür als Grundlage.

### 1. Ableitung von Maßnahmen und Priorisierung

Aus den Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen abgeleitet (z.B. Erstellung eines Verhaltenskodex, Erstellung eines Interventionsleitfadens). Hierbei werden die zu ergreifenden Maßnahmen priorisiert.

Konkret wird geplant, welche Veränderungen vorgenommen werden sollen und eingeschätzt, welche Ressourcen benötigt werden. Diese müssen beantragt bzw. bereitgestellt werden.

### 2. Klare Verantwortlichkeiten definieren

Es wird festgelegt, wer für welche Schritte zuständig ist (z.B. Steuerungsgruppe, Leitung, Fachkräfte, junge Menschen) und sichergestellt, dass alle Beteiligten informiert sind (darunter auch externe Kooperationspartner\*innen) und die Möglichkeit haben sich einzubringen.

### 3. Einleitung nachhaltiger Veränderungsprozesse

Alle Mitglieder der Organisation müssen über die Veränderungen informiert werden. So wird sichergestellt, dass alle Beteiligten, einschließlich der Kooperationspartner\*innen, die Neuerungen verstehen und mittragen und sich in ihrem Handeln sicher fühlen.

### 4. Plan für Evaluation und Weiterentwicklung

Zeiträume und Tools für die regelmäßige Überprüfung (z.B. Feedback-Runden, Fragebogen) aller Schutzkonzeptbausteine werden festgelegt. Eine laufende Aktualisierung der Risiko- und Ressourcenanalyse gewährleistet auf neue Entwicklungen und Veränderungen innerhalb und außerhalb der Organisation zu reagieren.

Diese Schritte sichern einen kontinuierlichen, transparenten und nachhaltigen Prozess der Schutzkonzeptentwicklung, der alle relevanten Akteure einbindet und auf die langfristige Verbesserung der Organisationskultur abzielt.





## PROZESSSCHRITT 5. NÄCHSTE SCHRITTE



## TOOL EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

# TOOL FÜR DIE STEUERUNGSGRUPPE EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

### Kurzbeschreibung:

Die Auswertung der Ergebnisse der Risiko- und Ressourcenanalyse stellt die Grundlage für die Entwicklung Ihres einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes dar. Dieses Tool baut daher auf den beiden Tools Bestandsaufnahme und Ergebnissicherung auf. Durch die Auseinandersetzung mit Schutzkonzeptbausteinen, unterstützt es die Steuerungsgruppe dabei, bestehende Schutzmaßnahmen zu identifizieren, fehlende zu entwickeln und diese in die entsprechenden Bausteine eines Schutzkonzeptes aufzunehmen.

### Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, den im Gesamtprozess der Risiko- und Ressourcenanalyse identifizierten Risiken und Ressourcen eine Strategie in Form eines Schutzkonzeptbausteins zuzuordnen sowie konkrete nächste Schritte für die Umsetzung zu priorisieren und zu planen. Gleichzeitig unterstützt das Tool die Verschriftlichung des Schutzkonzeptes, dessen feste Bestandteile die Schutzkonzeptbausteine sind.

### Ablauf:

- Gehen Sie in der Steuerungsgruppe die aufgelisteten Schutzkonzeptbausteine durch. Nehmen Sie hierfür die Tools Bestandsaufnahme (siehe Seite 46) und Ergebnissicherung (siehe S. 149) zur Hilfe.
- Besprechen Sie für jeden einzelnen Schutzkonzeptbaustein, was bezüglich der identifizierten Risiken und Ressourcen aufzunehmen/zu tun/zu ändern ist.
- Halten Sie die Ergebnisse Ihrer Diskussion in der Tabelle fest.

- Priorisieren Sie anschließend, welche Schutzkonzeptbausteine als Erstes bearbeitet werden müssen und legen Sie dafür Verantwortlichkeiten fest.
- Planen Sie, wer für die Formulierung des Textes/Festschreibung des Bausteines im Schutzkonzept verantwortlich ist.
- Falls Sie erläuternde Informationen zu den Schutzkonzeptbausteinen benötigen, finden Sie diese im Manual auf Seite 16.

### Hinweis:

Nicht allen Risiken in einer Einrichtung kann mit einer Schutzmaßnahme bzw. einem Schutzkonzeptbaustein begegnet werden. Denken Sie dies mit und seien Sie sich bewusst, dass trotz eines implementierten Schutzkonzept Restrisiken in Ihrer Einrichtung bestehen bleiben und es zu Verletzungen persönlicher Rechte kommen kann. Nach einer Erprobungsphase sollte ein Schutzkonzept daher regelmäßig evaluiert werden, um zu überprüfen, ob die ergriffenen Schutzmaßnahmen tatsächlich greifen. Bei Bedarf müssen Schutzkonzeptbausteine angepasst, überarbeitet oder weitere hinzugefügt werden.


GEFÖRDERT VOM



## **EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN**

### **SCHUTZKONZEPTBAUSTEINE:**



 PROZESSSCHRITT  
5. NÄCHSTE SCHRITTE



TOOL  
EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

| Schutzkonzept-<br>bausteine        | Ist vorhanden /<br>ist teils vorhanden /<br>ist nicht vorhanden | Was ist hier in Bezug auf identifizierte<br>Risiken und Ressourcen aufzunehmen<br>(siehe Tool Ergebnissicherung)? | Priorität und Verantwortlichkeit |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Personalauswahl/<br>-verantwortung |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Leitbild                           |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Selbstverpflich-<br>tungserklärung |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Erweitertes<br>Führungszeugnis     |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Verhaltenskodex                    |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |



PROZESSSCHRITT  
5. NÄCHSTE SCHRITTE



TOOL  
EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

| Schutzkonzept-<br>bausteine                    | Ist vorhanden /<br>ist teils vorhanden /<br>ist nicht vorhanden | Was ist hier in Bezug auf identifizierte<br>Risiken und Ressourcen aufzunehmen<br>(siehe Tool Ergebnissicherung)? | Priorität und Verantwortlichkeit |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Kooperation<br>mit Fach-<br>(Beratungs)stellen |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Räumliche Gege-<br>benheiten                   |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Partizipation von<br>jungen Menschen           |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Beschwerde-<br>möglichkeiten                   |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Ansprechpersonen                               |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |

 PROZESSSCHRITT  
5. NÄCHSTE SCHRITTE



TOOL  
EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

| Schutzkonzept-<br>bausteine       | Ist vorhanden /<br>ist teils vorhanden /<br>ist nicht vorhanden | Was ist hier in Bezug auf identifizierte<br>Risiken und Ressourcen aufzunehmen<br>(siehe Tool Ergebnissicherung)? | Priorität und Verantwortlichkeit |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Qualifizierung und<br>Fortbildung |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Präventive<br>Angebote            |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Beratung und<br>Supervision       |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Intervention                      |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Aufarbeitung                      |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |



PROZESSSCHRITT  
5. NÄCHSTE SCHRITTE



TOOL  
EIN SCHUTZKONZEPT BAUEN

|  Schutzkonzept-<br>bausteine | Ist vorhanden /<br>ist teils vorhanden /<br>ist nicht vorhanden | Was ist hier in Bezug auf identifizierte<br>Risiken und Ressourcen aufzunehmen<br>(siehe Tool Ergebnissicherung)? | Priorität und Verantwortlichkeit |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Gleichbehandlung                                                                                                |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |
| Sexualpädagogisches Konzept                                                                                     |                                                                 |                                                                                                                   |                                  |



## 6. WEITERE MATERIALIEN

Hier sind ein paar weitere Hinweise und Materialien zur Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten.



### Fachliteratur:

- Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.



### Broschüren und Arbeitshilfen:

- SchuGek (2024): Praxisbroschüre: Gemeinsam aktiv werden gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend. Materialien und Angebote für die Praxis. Berlin. Verfügbar unter: Praxisbroschüre "Gemeinsam aktiv werden gegen sexualisierte Gewalt"
  - Sozialpädagogik • Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
- IPSE – Methodensammlung „Instrument zur partizipativen Selbstevaluation bei der Schutzkonzeptentwicklung“. Verfügbar unter: IPSE – Instrument zur partizipativen Selbstevaluation



### Digitale Plattformen:

- <https://beauftragte-missbrauch.de>
- <https://schutzkonzept-partizipativ.de>
- <https://schutzkonzepte-online.de>

## LITERATUR

- Chodan et al. (2021): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen: Erweiterter Forschungsstand seit 2014 und praktische Konsequenzen. In: Zeitschrift für Sexualforschung, 2021, 34(03), S. 137-151.
- Connect! Schutzkonzepte online (2025): Beschwerde. Verfügbar unter: <https://schutzkonzepte-online.de/inhalte/beschwerde/> (zuletzt abgerufen am 26.02.25)
- Domann, Sophie/Rusack, Tanja (2016): „Fast alle sind dann immer gut gelaunt und lachen, erzählen Witze.“ – Die pädagogische Beziehung zwischen Jugendlichen und Mitarbeitenden in der Jugendarbeit. In: Sozialmagazin 2016 (8), S. 29-36.
- Eßer, Florian/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang (2018): Sexualisierte Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Retkowski, Alexandra/Treibel, Angelika/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 451-459.
- Henningsen, Anja/Fixemer, Tom/Kampert, Meike/Lips, Anna/Riedl, Sonja/Rusack, Tanja/ Schilling, Carina/ Schmitz, Alina M./Schröer, Wolfgang/Tuider, Elisabeth/Winter, Veronika/Mechthild Wolff (2021): Qualitätsstandards für Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit. Hildesheim: Universitätsverlag.
- Henningsen, Anja/Winter, Veronika (2020): SchutzNorm: Partizipative Forschung im Kontext von Jugendschutz als Bildungsprozess. In: BZgA Forum Sexualaufklärung und Familienplanung, H.1/2020, S. 26-29.
- Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP) (2021): IPSE. Instrument zur partizipativen Selbstevaluation. Beziehbar über: <https://ipse-praevention.de/#283ipse-manual> (zuletzt abgerufen am 13.07.25)
- Kampert, Meike/Riedl, Sonja/Winter, Veronika/Henningsen Anja/Wolff, Mechthild (2023): Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit – Ergebnisse einer Dokumentenanalyse. In: Henningsen, Anja/Sielert, Uwe (Hrsg.): Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit: wertvoll – divers – inklusiv. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 220-235.
- Kappler, Selina/Hornfleck, Fabienne/Pooch, Marie-Theres/Kindler, Heinz/Tremel, Inken (2019): Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht. Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Gesundheit, Freizeit. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015-2018). Berlin.
- LVR-Landesjugendamt Rheinland Fachbereich Jugend (2021): Arbeitshilfe zur Gestaltung von Sexualkultur in Organisationen. Verfügbar unter: [https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente\\_94/jugendfuhrung\\_1/Arbeitshilfe\\_Sexualkultur\\_in\\_Organisationen\\_LVR\\_November\\_2021\\_barrierefrei.pdf](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/jugendfuhrung_1/Arbeitshilfe_Sexualkultur_in_Organisationen_LVR_November_2021_barrierefrei.pdf) (zuletzt abgerufen am 18.03.25)
- Paritätisches Jugendwerk NRW (Hrsg.) (2021): Arbeitshilfe „Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit“. Wuppertal
- Pontius, Christin M. (2021): Schutzkonzept [online]. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/28933> [Zugriff am: 03.02.2025]

- Riedl, Sonja/Kampert, Meike/Wolff, Mechthild/Henningsen, Anja (2023): Zugänge zu schutzrelevanten Themen in der Kinder- und Jugendarbeit – ein Werkstattbericht. In: Henningsen, Anja/Sielert, Uwe (Hrsg.): Sexuelle Bildung, Prävention sexualisierter Gewalt und Antidiskriminierungsarbeit: wertvoll – divers – inklusiv. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 236-250.
- Rusack, Tanja (2018): Peer Violence. In: Retkowski, Alexandra; Treibel, Angelika; Tuider, Elisabeth (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Weinheim/Basel: BeltzJuventa, S. 315-324.
- Rusack, Tanja (2020): Schutzprozesse im Kontext der Jugendarbeit. In: Krisch, Richard; Schröer, Wolfgang (Hrsg.): Entgrenzte Jugend – Jugend ermöglichen. Offene Jugendarbeit im 21. Jahrhundert. Weinheim/Basel: BeltzJuventa, S. 40-56.
- Schrenk, Andreas (2023): Schutzkonzepte – läuft bei uns... (wohl eher nicht). In Unsere Jugend 6/2023, S. 253-260.
- Tuider, Elisabeth (2017): Sichtweisen auf sexualisierte Gewalt und sexualisierte Grenzüberschreitungen unter Jugendlichen. In: Stiftung Männergesundheit (Hrsg.): Sexualität von Männern. Dritter Deutscher Männergesundheitsbericht. Psychosozial Verlag, S. 361-374.
- Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (2025): Schutzkonzepte. Verfügbar unter: [www.beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte](http://www.beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte) (zuletzt abgerufen am 18.03.25).
- Winter, Veronika/Rusack, Tanja (2020): Schutzkonzepte und Jugendberufshilfe?! In: LAG/JAW, Themenheft 2/2020, S. 16-21.
- Winter, Veronika/ Wolff, Mechthild (2018): Intervention. In: Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 245-267.
- Wolff, Mechthild (2016): Partizipation. In: Schröer, Wolfgang; Struck, Norbert; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 1050-1066.
- Wolff, Mechthild/Bawidamann Anja (2017): Schutzkonzepte. Beispiele aus der Praxis für die Praxis. In: Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang/Fegert, Jörg M. (Hrsg.): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 245-265.
- Wolff, Mechthild/Riedl, Sonja/Kampert, Meike/Röseler, Kirsten (2021): Schutzkonzepte als partizipative Prozesse der Organisationsentwicklung. In: Bütow, Birgit; Reicher, Hannelore; Sting, Stephan (Hrsg.): Österreichisches Jahrbuch für Soziale Arbeit – Annual Review of Social Work and Social Pedagogy in Austria, H.3, S. 47-68.
- Wolff, Mechthild/Schröer Wolfgang/Winter, Veronika (2018): Die Gefährdungsanalyse – das zentrale Element von Schutzkonzepten. In: Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 79-95.

