



**Arbeit und
Leben**

SACHSEN

Schutzkonzept gegen Gewalt und für Sicherheit

von Arbeit und Leben Sachsen e.V.

Schutzkonzept gegen Gewalt und für Sicherheit

Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1 Zum Gewaltverständnis dieses Konzepts	3
1.2 Zielgruppen des Schutzkonzepts	4
1.3 Ziele des Schutzkonzepts	4
2. Präventive Maßnahmen	5
2.1 Auswahl und Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen	5
2.2 Schulungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte	5
2.3 Handlungsbefugnisse der Mitarbeiter*innen gegenüber Teilnehmer*innen ...	6
2.4 Regelungen zu Nähe und Distanz.....	7
2.5 Verhaltenskodex	7
3. Intervention	9
3.1 Ansprechpersonen.....	9
3.1.1 Ansprechpersonen für Teilnehmer*innen.....	9
3.1.2 Ansprechpersonen für Mitarbeiter*innen	10
3.1.3 Ansprechpersonen für im Auftrag von Arbeit und Leben Sachsen e.V. Agierende (Teamende, Honorarkräfte etc.).....	11
3.1.4 Ansprechpersonen für Auftraggeber*innen	11
3.2 Grundätze und Regeln zum Umgang mit Beschwerden.....	12
3.3 Nachsorge	12
3.4 Notfallmanagement.....	13
3.4.1 Handlungsleitfaden für den Mitteilungsfall	13
3.4.2 Handlungsleitfaden für den Verdachts-, Beobachtungs- oder Notfall	14
3.4.3 Handlungsleitfaden bei eigener Betroffenheit	15
3.4.4 Handlungsleitfaden und Aufarbeitung nach einem falschen Verdacht ..	17
4. Weiterentwicklung und Evaluierung	18
5. Anhang.....	20

5.1	Selbstverpflichtungserklärung.....	20
5.2	Ansprechpersonen bei Arbeit und Leben Sachsen e.V.	21
5.3	Definitionen	23
5.3.1	Formen von Gewalt.....	23
5.3.2	Macht und Machtmissbrauch.....	24
5.3.3	Grenzen und Grenzverletzung	24
5.3.4	Diskriminierung	25
5.4	Dokumentationsbogen.....	27

1. Einleitung

„Ziel unserer Bildungsangebote ist es, Menschen zu befähigen, ihre jeweiligen Arbeits- und Lebensverhältnisse bewusster und kompetenter zu gestalten.“

Auf überparteilicher Basis setzen wir uns für die Entwicklung demokratischer Werte in einer Gesellschaft mit gegenseitigem Respekt für verschiedene Meinungen, Lebensentwürfe und Kulturen ein, wobei jeder Mensch mit seinen individuellen Interessen, Bedürfnissen und auch Ängsten im Mittelpunkt der Bildungsangebote steht.

Wir engagieren uns gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung.“

So steht es unter „Werte und Ziele“ von Arbeit und Leben Sachsen.

Wir sind uns bewusst, dass wir bei der Umsetzung dieser Werte und Ziele eine große Verantwortung tragen.

1.1 Zum Gewaltverständnis dieses Konzepts

Arbeit und Leben Sachsen hat zum Ziel, eine Kultur zu schaffen, die geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung und einem achtsamen Umgang miteinander.

Grenzüberschreitungen, übergriffigem Verhalten oder Gewalt darf kein Raum gegeben werden.

Dieses Schutzkonzept setzt nicht erst bei strafrechtlich relevanten Handlungen oder Übergriffen an, sondern bereits bei Grenzverletzungen. Auch Grenzverletzungen – gleich, ob sie verbal, non-verbal oder physisch stattfinden – gilt es sehr ernst zu nehmen.

Wir gehen davon aus, dass Grenzverletzungen zwischen Menschen Realität sind – auch bei uns. Uns ist bewusst, dass innerhalb der Beziehungen zwischen unterschiedlichen Personengruppen Machtgefälle und Abhängigkeiten existieren und dass es zur Ausnutzung bzw. Missbrauch dieser Machtdynamik kommen kann.

Unser Ziel ist es, jede Form von Gewalt und Diskriminierung sichtbar zu machen und ihr konsequent entgegenzutreten. Unter **Formen der Gewalt** verstehen wir:

- psychische Gewalt: Herabwürdigung, Beleidigung, Verurteilung, Verachtung, ...
- strukturelle Gewalt: Ausgrenzung, Benachteiligung, Diskriminierung, ...

- physische Gewalt oder Androhung von Gewalt
- sexualisierte Gewalt

Ausführlichere Definitionen zu den Begriffen Grenzverletzung, Macht und Machtmissbrauch, den Gewalt- und Diskriminierungsformen sind im Anhang zu finden (Kapitel 6.3).

1.2 Zielgruppen des Schutzkonzepts

Wir möchten in unserer täglichen Arbeit zu einem Umfeld beitragen, in dem sich alle wohl und sicher fühlen. Das gilt für den analogen als auch für den digitalen Raum.

Deshalb wurde dieses Schutzkonzept entwickelt für

- die Mitarbeiter*innen von Arbeit und Leben Sachsen,
- Personen, die im Auftrag von Arbeit und Leben Sachsen tätig sind und
- Teilnehmer*innen an den Angeboten von Arbeit und Leben Sachsen.

1.3 Ziele des Schutzkonzepts

Das vorliegende Schutzkonzept verfolgt folgende Ziele:

- Schutz aller oben genannten Personen;
- Sensibilisierung für das Thema Gewalt am Arbeitsplatz;
- Stärkung der Handlungssicherheit im Fall von Grenzüberschreitungen;
- langfristiges Etablieren von Maßnahmen zur Prävention.

2. Präventive Maßnahmen

2.1 Auswahl und Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen

Um Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen zu schützen, sollte schon bei der Auswahl und Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen auf folgende Punkte geachtet werden:

- **Klare Anforderungen in der Stellenausschreibung:** Bereits in der Stellenbeschreibung wird auf das öffentlich zugängliche Schutzkonzept des Trägers hingewiesen.
- **Vorstellungsgespräch:** Bewerber*innen bekommen das Schutzkonzept mit der Einladung im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs zugesandt. Im Gespräch werden das Schutzkonzept und die Werte des Vereins von den Verantwortlichen thematisiert.
- **Vertragsunterzeichnung:** Der Verhaltenskodex wird zur Unterschrift vorgelegt.
- **Einarbeitung:** Während der Einarbeitung werden die neuen Mitarbeiter*innen mit dem Gewaltschutzkonzept intensiv vertraut gemacht.
- **Auch bei längerer Abwesenheit,** z.B. durch Elternzeit, werden die Mitarbeiter*innen über Neuerungen informiert.
- **Führungszeugnis:** Ein erweitertes Führungszeugnis wird von allen Mitarbeiter*innen eingefordert, in deren Arbeit es eine gesetzliche Grundlage notwendig macht, z.B. von Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

2.2 Schulungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Präventionsschulungen

Fortbildungen, insbesondere die Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema Prävention von Gewalt, ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität und die notwendige Professionalität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen.

Daher ist für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer dreistündigen Präventionsschulung verpflichtend. Die Teilnahme an weiteren themenbezogenen Fortbildungen wird unterstützt.

Folgende Themen sollten in den Schulungen behandelt werden:

- Formen von Gewalt, Diskriminierung und Grenzüberschreitungen
- Deeskalation, Gewaltprävention, Selbstschutz
- Erwartungsabgleich und Grenzen setzen
- Intervention
- Community-Management und Moderation im digitalen Raum

Fortbildungsbedarfe können des Weiteren in Mitarbeitenden-Feedbackgesprächen sowie der Evaluation des Schutzkonzepts erhoben werden.

2.3 Handlungsbefugnisse der Mitarbeiter*innen gegenüber Teilnehmer*innen

Damit sich Mitarbeiter*innen sicher im Umgang mit Teilnehmer*innen fühlen, benötigen Sie einen kommunizierten Handlungsrahmen.

- **Hausordnung/Netiquette:** Es gibt eine transparente Hausordnung für alle Teilnehmer*innen von Beratungen und Veranstaltungen. Teilnehmer*innen werden zu Projektbeginn über diese Hausordnung informiert.
- **Handlungsbefugnisse bei Verstößen:** Bei Verstößen gegen die Hausordnung oder die Netiquette können Mitarbeiter*innen die jeweiligen Teilnehmer*innen...
 - warnen;
 - aus (Online-)Seminaren verweisen;
 - aus den Räumlichkeiten verweisen;
 - an den nächst höheren Vorgesetzten oder Geschäftsführung verweisen;
 - nach Rücksprache mit der Projektleitung und ggf. Auftraggeber*innen aus dem Projekt ausschließen.
- **Dokumentation von Vorfällen:** Mitarbeitende sind dazu angehalten Vorfälle und problematische Situationen (z.B. Beleidigungen, Bedrohungen, Übergriffigkeiten) zu dokumentieren.

2.4 Regelungen zu Nähe und Distanz

Jeder Mensch hat ein individuelles Empfinden von angemessener Nähe und Distanz. Damit das Miteinander gelingt und Grenzen nicht überschritten werden, bedarf es Regelungen für den professionellen Umgang im Arbeitskontext zum Schutz von Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen:

- Körperliche Nähe sollte nur im Rahmen der üblichen, professionellen Interaktion erfolgen.
- Falls Berührungen notwendig sind (z.B. bei sportlichen Übungen), sollten diese stets professionell, angemessen und mit Einverständnis erfolgen.
- Mitarbeiter*innen dürfen nicht ihre Position dafür ausnutzen, um private oder sexuelle Kontakte zu Teilnehmer*innen oder anderen Mitarbeiter*innen aufzunehmen.
- Sexuelle und private Beziehungen zu Minderjährigen sind untersagt.

2.5 Verhaltenskodex

Arbeit und Leben Sachsen steht für eine Kultur der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung. Um eine solche Kultur sicherzustellen, braucht es eine gemeinsame Haltung, die von allen getragen wird – von Mitarbeiter*innen von Arbeit und Leben Sachsen sowie von Personen, die im Auftrag der Organisation tätig sind.

Diese Haltung ist im folgenden **Verhaltenskodex** formuliert:

1. Ich arbeite aktiv an einem respektvollen, freundlichen und wertschätzenden Arbeitsumgebung und Kommunikation. Ich helfe, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem sich alle gleichberechtigt beteiligen können.
2. Ich reflektiere meine eigene Positionierung und arbeite daran, verinnerlichte Diskriminierungs- und Handlungsmuster abzubauen.
3. Ich setze mich in meiner Arbeit aktiv gegen Diskriminierung, Grenzüberschreitungen, Gewalt und Machtmissbrauch ein. Ich beziehe im Rahmen meiner Möglichkeiten gegen diskriminierendes Verhalten sowie sexualisierte Gewalt Stellung und solidarisiere mich mit den Betroffenen.
4. Ich setze mich für einen respektvollen und sensiblen Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt im Arbeitsalltag ein. Meine Position nutze ich nicht, um meine eigene religiöse Weltanschauung zu verbreiten oder missionarisch tätig zu sein.
5. Wir leben eine Feedback- und Fehler-Kultur. Ich nehme das Feedback meiner Kolleg*innen und unserer Teilnehmer*innen ernst und gebe auch Personen

Feedback, bei denen ich kritische Handlungsmuster erkenne. Fehler spreche ich konstruktiv an, sodass ein Raum für Reflexion entstehen kann.

6. In Situationen, in denen ich machtvoller bin, nutze ich dies nicht aus, um grenzüberschreitend zu handeln. Mit Entscheidungsbefugnissen gehe ich verantwortungsvoll um.
7. Ich vermeide Situationen, in denen ich mit Minderjährigen – ohne vorherige Absprache im Team – alleine bin.
8. Ich Sorge dafür, dass keine Person in ihrer Tätigkeit eingeschränkt oder in ihrem Ruf geschädigt wird, weil sie Hinweise auf Verstöße gegeben hat.
9. Ich respektiere die Privat- und Intimsphäre von Anderen. Mit sensiblen Informationen gehe ich vertraulich um.
10. Ich werde meine Position nicht für sexuelle Kontakte ausnutzen.

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden von Arbeit und Leben Sachsen e.V. verbindlich. Die Geschäftsführung verpflichtet sich, eine Selbstverpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes von allen Hauptamtlichen, Honorarkräften und freiwillig Engagierten unterschreiben zu lassen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist im Anhang des Schutzkonzeptes zu finden.

3. Intervention

Im Falle erlebter Grenzüberschreitung oder eines Verdachts ist es wichtig, dass Betroffene und Beobachtende wissen, was sie konkret tun können.

Daher müssen die Ansprechpersonen (4.1), Grundsätze zum Umgang mit Beschwerden (4.2) und Nachsorge (4.3) sowie Verfahrenswege bei konkreten Vorfällen (4.4) allen – und nicht zuletzt den Jugendlichen und Erwachsenen, die an den Projekten teilnehmen – transparent gemacht werden. Dazu dient das folgende Kapitel.

3.1 Ansprechpersonen

Die Organisation soll ein Ort sein, der offen für Rückmeldungen, Verbesserungen und Kritik ist. So kann die pädagogische Arbeit stetig verbessert werden.

Dementsprechend sind alle Mitarbeiter*innen ansprechbar und offen für Rückmeldung und Feedback.

Im Fall eines konkreten Vorfalls sollen im Folgenden dennoch konkrete Ansprechpersonen benannt werden, um Handlungssicherheit zu gewährleisten.

3.1.1 Ansprechpersonen für Teilnehmer*innen

In der Regel können sich die Teilnehmer*innen jederzeit an die zuständige Seminarleitung oder die verantwortlichen Berater*innen wenden.

Mögliche Ansprechpersonen bei Arbeit und Leben Sachsen e.V. sind außerdem:

- zuständige Mitarbeiter*innen im Projekt
- Nächsthöhere Führungskraft, Fachbereichsleitung, Standortleitung oder Geschäftsführung
- Kontaktformular auf der Website (Auswahlpunkt „Hinweise und Kritik“)

Mögliche externe Anlaufstellen:

- Das **Sächsische Antidiskriminierungsnetzwerk** ist Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung.

- **Die Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet die Möglichkeit, sich im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Darüber hinaus bietet sie auch eine kostenlose juristische Erstberatung an.

Welche der obengenannten Personen angesprochen wird, entscheiden die Teilnehmer*innen selbst, abhängig vom jeweiligen Vorfall, persönlichen Präferenzen und der Involviertheit der obengenannten Personen.

Eine Liste von möglichen Ansprechpersonen befindet sich im Anhang.

Die Teilnehmer*innen werden zu Beginn des Projektes auf das Schutzkonzept und die Ansprechpersonen hingewiesen. Beides ist öffentlich über die Website von Arbeit und Leben Sachsen zugänglich.

3.1.2 Ansprechpersonen für Mitarbeiter*innen

Je nach Konfliktlage und persönlichen Präferenzen stehen folgende Personen zur Verfügung:

- **Ernannte Vertrauenspersonen:** Sie sind Ansprechpartner*innen für arbeitsplatzbezogene Probleme, Sorgen und Nöte der Mitarbeiter*innen. Sie sind zur bedingten Verschwiegenheit verpflichtet und werden nur auf Wunsch der Mitarbeiter*innen aktiv
- **Ernannte Kontaktperson für Gleichstellungsfragen**
- **Systemische Beratung**
- **Nächsthöhere Führungskraft, Fachbereichsleitung, Standortleitung**
- **Geschäftsführung**

Mögliche externe Anlaufstellen:

- Das **Sächsische Antidiskriminierungsnetzwerk** ist Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung.
- **Die Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet die Möglichkeit, sich im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Darüber hinaus bietet sie auch eine kostenlose juristische Erstberatung an.

Eine Liste mit Namen von möglichen Ansprechpersonen befindet sich im Anhang.

Die Mitarbeiter*innen werden über die Ansprechpersonen zu Beginn ihrer Einstellung im Rahmen des Onboardings informiert.

3.1.3 Ansprechpersonen für im Auftrag von Arbeit und Leben Sachsen e.V. Agierende (Teamende, Honorarkräfte etc.)

Je nach Konfliktlage und persönlichen Präferenzen stehen folgende Personen zur Verfügung:

- zuständige Mitarbeiter*innen/Vertragspartner*in im Projekt
- Nächsthöhere Führungskraft, Fachbereichsleitung, Standortleitung
- Geschäftsführung

Mögliche externe Anlaufstellen:

- Das **Sächsische Antidiskriminierungsnetzwerk** ist Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung.
- **Die Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet die Möglichkeit, sich im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung anonym und kostenlos Hilfe zu suchen. Darüber hinaus bietet sie auch eine kostenlose juristische Erstberatung an.

Eine Liste von möglichen Ansprechpersonen befindet sich im Anhang.

Die im Auftrag von Arbeit und Leben Sachsen e.V. Agierenden werden im Rahmen der Auftragserteilung über das Schutzkonzept und die Ansprechpersonen informiert.

3.1.4 Ansprechpersonen für Auftraggeber*innen

Je nach Konfliktlage und persönlichen Präferenzen stehen folgende Personen zur Verfügung:

- Projektleitung
- Fachbereichsleitung
- Geschäftsführung
- Kontaktformular auf der Website (Auswahlpunkt „Hinweise und Kritik“)

3.2 Grundätze und Regeln zum Umgang mit Beschwerden

Auch wenn jede Beschwerde individuell zu betrachten ist und einen individuellen Umgang braucht, gibt es einige Regeln, an die sich alle Ansprechpersonen halten:

- Jede Beschwerde wird ernst genommen.
- Jede Beschwerde wird vertraulich behandelt. Die Ansprechperson informiert und klärt gemeinsam mit der betroffenen Person, welche weiteren Personen in den Prozess miteinbezogen werden.
- Jede Beschwerde wird dokumentiert. Ein Dokumentationsbogen ist diesem Konzept angehängt.

3.3 Nachsorge

Ein Verdacht oder Vorfall von Gewalt innerhalb der Organisation stellt alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Neben der direkten Intervention ist es im Anschluss notwendig den Fokus auf nachsorgende Abläufe, Prozesse und Unterstützungen für alle Beteiligten und betroffene Gruppe zu legen. Die nach einem Vorfall entstandenen Irritationen und/oder unausgesprochene Konflikte gilt es aufzuarbeiten, zu reflektieren und aufzulösen.

Folgende Ansprechpersonen stehen für nachfolgende Prozesse bei Arbeit und Leben Sachsen e.V. zur Verfügung:

- Die ernannten **Vertrauenspersonen**
- Die ernannte **Kontaktperson für Gleichstellungsfragen**
- **Systemische Beratung**
- **Nächsthöhere Führungskraft**
- **Geschäftsleitung**

Bei tiefergehenden und das gesamte Team betreffenden Konflikten sind die nächsthöheren Führungskräfte für die Nachsorge verantwortlich. Dabei sind die Interessen der betroffenen Person zu berücksichtigen. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, sich Unterstützung durch externe Angebote zu suchen. Dies ist mit der Geschäftsführung zu entscheiden.

Die betroffene Person wird bei der persönlichen Nachsorge unterstützt.

3.4 Notfallmanagement

Das vorliegende Schutzkonzept soll in erster Linie präventiv wirken.

Es kann jedoch zu Situationen kommen, die eine Intervention erforderlich machen. Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Teamer*innen, die pädagogisch mit Teilnehmer*innen arbeiten, müssen im Notfall wissen, wie sie sich korrekt verhalten.

Um Handlungssicherheit und Orientierung für verschiedene Situationen zu geben, wurden Handlungsleitfäden entwickelt.

Es liegen definierte Handlungsleitfäden für folgende Situationen vor:

- **Mitteilungsfall** (Ich werde über einen Verdachtsfall informiert.)
- **Verdacht, Beobachtung oder Notfall** (Ich habe einen Verdacht oder etwas beobachtet.)
- **Eigene Betroffenheit** (Ich bin selbst betroffen.)
- **Falscher Verdacht** (Es gab einen falschen Verdacht.)

3.4.1 Handlungsleitfaden für den Mitteilungsfall

1. Ruhe bewahren

- Die betroffene Person erlebt häufig Angst, Unsicherheit oder Scham.
- **Deine Aufgabe:** Gelassen bleiben, Sicherheit ausstrahlen und damit Vertrauen schaffen.

2. Zuhören – ernst nehmen – Glauben schenken

- Hör aktiv zu, ohne zu unterbrechen.
- Bewerte oder hinterfrage nicht.
- Signalisiere klar: „Ich nehme dich ernst und glaube dir.“

3. Transparenz zeigen und falsche Erwartungen klären

- Verspreche nichts, was du nicht einhalten kannst.
- Erkläre offen, welche nächsten Schritte möglich sind und welche Personen ggf. einbezogen werden müssen.
- Ziel: Die Person soll das Gefühl behalten, die Kontrolle über den Prozess zu haben.

4. Dokumentieren

- Notiere zeitnah wer, wann, wo, was (Vorlage im Anhang oder unter Vorlagen in der Nextcloud).
- Auch kleine Details können später wichtig sein.
- Egal, ob die Dokumentation nachträglich erfolgt oder während des Gesprächs: die betroffene Person wird darüber informiert, dass das Gespräch verschriftlicht wird und was mit der Dokumentation passiert.

5. Weitere Schritte gemeinsam besprechen

- Am Ende des Gesprächs klären: Was passiert als Nächstes?
- Beziehe die betroffene Person in jede Entscheidung ein oder informiere sie zumindest vorher.
- Fallbezogen werden die Personen mit einbezogen, die mit der betroffenen Person vereinbart wurden. Je nach Schwere ist auch die Führungskraft zu informieren, dabei sind die Interessen der betroffenen Person zu berücksichtigen.
- Die weitere Verantwortung trägt die Führungskraft.

3.4.2 Handlungsleitfaden für den Verdachts-, Beobachtungs- oder Notfall

1. Ruhe bewahren

- Atme durch.
- Versuche die Situation einzuschätzen.
- Vermeide überstürztes Handeln.

2. Prüfen: Gibt es sofortigen Handlungsbedarf?

- Bei akuter Gefahr gilt: Handeln ohne Verzögerung.

Mögliche Maßnahmen bei einer akuten Gefährdungssituation:

- Dein Schutz steht an erster Stelle.
- Je nach Möglichkeit versuche die betroffene Person zu unterstützen.
- Ziehe eine weitere (Ansprech-)Person hinzu.
- Falls nötig: Schalte die Polizei ein.
- Bei Kindeswohlgefährdung: Ruf die Notfallnummer des Jugendamts an.

- Sofern Polizei oder Jugendamt eingeschaltet wurden, informiere zeitnah die Führungskraft.

Merksatz: Erst prüfen, dann handeln – außer bei akuter Gefahr, da zählt jede Minute.

3. Beobachten – Vertraue deinem Gefühl (wenn kein akuter Handlungsbedarf besteht)

- Nimm dein Bauchgefühl ernst.
- Schau hin: Wiederholt sich das Verhalten? Bleibt das unguete Gefühl bestehen?

4. Dokumentieren

- Notiere zeitnah wer, wann, wo, was (Vorlage im Anhang oder unter Vorlagen in der Nextcloud).
- Auch kleine Details können später wichtig sein.

5. Klarheit schaffen und ggf. Unterstützung holen

- Klarheit schaffen, such ggf. das Gespräch mit der betroffenen Person.
- Wenn du unsicher bist, sprich mit einer (Ansprech-)Person deines Vertrauens über deine Beobachtung.
- Achte darauf, dass der Kreis der Mitwissenden klein bleibt. Beachte dabei (mögliche) Interessen der betroffenen Person.

6. Verantwortliche informieren

- Je nach Schwere ist auch die Führungskraft zu informieren, dabei sind die Interessen der betroffenen Person zu berücksichtigen.
- Die weitere Verantwortung trägt die Führungskraft.

3.4.3 Handlungsleitfaden bei eigener Betroffenheit

1. Gefühle ernst nehmen

- Nimm deine Gefühle wahr und ernst.
- Deine Grenzen und dein Eigenwohl haben Priorität.

2. Dokumentieren

- Notiere zeitnah wer, wann, wo, was (Vorlage im Anhang oder unter Vorlagen in der Nextcloud).
- Auch kleine Details können später wichtig sein.

3. Grenzen setzen / Konfrontation

- Wenn es die Situation und dein Empfinden zulässt, sprich die grenzverletzende Person direkt an:
Benenne das Verhalten klar und fordere konkrete Veränderungen ein. Das kann sofort, später oder schriftlich erfolgen.

4. Ansprechperson einbeziehen

- Suche eine Ansprechperson (extern oder intern), um die Situation zu besprechen.
- Gemeinsam könnt ihr das weitere Vorgehen abklären und entscheiden, ob und welche verantwortliche Person miteinbezogen werden sollte.

3.4.4 Handlungsleitfaden und Aufarbeitung nach einem falschen Verdacht

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für die verdächtige Person und für die weitere Zusammenarbeit haben. Wenn ein Verdacht ausgeräumt werden konnte oder sich nicht bestätigt hat, muss alles getan werden, um die Person zu rehabilitieren. Ziel ist, den Verdacht vollständig auszuräumen und die Vertrauensbasis wiederherzustellen. Die zu Unrecht beschuldigte Person darf keine Nachteile oder Benachteiligungen erfahren.

Die Geschäftsführung unternimmt folgende Schritte zur Rehabilitierung:

- Information an alle, die an dem Vorgang beteiligt waren oder davon erfahren haben, dass der Verdacht sich als unbegründet erwiesen hat.
- Sofern der Fall zuvor öffentlich bekannt geworden ist: Information an Medien und Öffentlichkeit, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat und Bemühen um Löschung diesbezüglicher Internet-Veröffentlichungen.
- Es werden Maßnahmen ergriffen, um wieder konstruktiv miteinander arbeiten zu können und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten wiederherzustellen. Die betroffene Person wird bei der persönlichen Nachsorge unterstützt.
- Einen Wechsel des Aufgabengebiets innerhalb der Einrichtung ermöglichen, ohne dass der zu Unrecht verdächtigten Person finanzielle Nachteile entstehen.

Grundsätzlich werden alle Schritte mit der zu Unrecht beschuldigten Person abgesprochen und keine Schritte ohne ihr Einverständnis eingeleitet.

Vorsätzlich falsche Beschuldigungen oder Verdächtigungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

4. Weiterentwicklung und Evaluierung

Die Weiterentwicklung und Evaluation des Schutzkonzepts dienen zur kontinuierlichen Überprüfung, Anpassung und Verbesserung. Es ist wichtig, dass sich das Schutzkonzept weiterentwickelt, um auf neue Herausforderungen und Erfahrungen reagieren und nachhaltig wirksam bleiben zu können.

Um dies zu ermöglichen ist eine regelmäßige Evaluation des Schutzkonzepts relevant. Empfohlen wird eine Evaluation über die Mitarbeitenden-Perspektive mithilfe eines Fragebogens aller zwei Jahre im Rahmen der Mitarbeitenden - Befragung oder nach Bedarf häufiger. Im weiteren Verlauf und in der Weiterentwicklung soll auch die Teilnehmenden-Perspektive, z. B. durch qualitative Befragungen, miteinbezogen werden.

Für die Durchführung der Evaluation ist die AG Schutzkonzept zuständig. Sie ist dafür verantwortlich, dass die Umsetzung des Schutzkonzepts und die Befragung ausgewertet und reflektiert sowie entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. Sie trifft sich mindestens aller zwei Jahre, bei Bedarf häufiger. Insbesondere die Vertrauenspersonen werden hierfür, aufgrund ihrer Nähe zu den Mitarbeiter*innen, einbezogen. Die erste Evaluation wird ein Jahr nach in Kraft treten des Schutzkonzeptes durchgeführt.

Folgende Reflexionsfragen sollten fester Bestandteil jeder Überprüfung sein:

- Was hat sich bewährt?
- Werden die Maßnahmen des Schutzkonzepts umgesetzt und verstanden?
- Wo gibt es Herausforderungen?
- Gibt es neue Risiken oder Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen?
- Wie zufrieden sind die Adressat*innen mit dem Schutzkonzept?
- Welche Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge gibt es?
- Welche gesetzlichen oder gesellschaftlichen Veränderungen müssen eingearbeitet werden?

Die Ergebnisse dieser Fragen werden in die Aufarbeitungsprozesse aufgenommen, um sicherzustellen, dass die Rückmeldungen und Erfahrungen aus der Praxis systematisch einbezogen werden. Das Schutzkonzept wird entsprechend der Ergebnisse weiterentwickelt und angepasst.

Es wird Kooperationen mit externen Fachstellen und Netzwerken geben, um neue Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu integrieren.

5. Anhang

5.1 Selbstverpflichtungserklärung

Name in Druckbuchstaben

Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe den Verhaltenskodex von Arbeit und Leben Sachsen e. V. gelesen, habe alle für mich offenen Fragen geklärt und verpflichte mich, die aufgeführten Grundsätze zu beachten. Ich bin mir im Klaren, dass die Praxis meiner Arbeit auch beinhalten kann, dass es nicht immer möglich ist, mich wortwörtlich an die Vorgaben des Verhaltenskodexes zu halten. In diesen Fällen verhalte ich mich gegenüber den Teammitgliedern transparent und bin reflexionsbereit.

Ort, Datum

Unterschrift

5.2 Ansprechpersonen bei Arbeit und Leben Sachsen e.V.

Funktion	Verantwortliche*r/ Ansprechperson
Interne Stellen	
Kontaktformular (Auswahlpunkt Hinweise und Kritik)	www.arbeitundleben.eu
Fachbereichsleitungen/Leitungen zentraler Projekte	<p>Falko Böhme (Fachkräfte/Digitale Bildung) boehme@arbeitundleben.eu</p> <p>Kathrin Michaelis (Fachkräfte/Digitale Bildung) michaelis@arbeitundleben.eu</p> <p>Stefan Grande (Politische Bildung) grande@arbeitundleben.eu</p> <p>Damaris Deinert (Politische Bildung in Unternehmen/ Grundbildung) deinert@arbeitundleben.eu</p> <p>Ingo Tolle (Talentcenter GABI) tolle@arbeitundleben.eu</p> <p>Dr. Felix Erler (Zentrum Zukunft der Arbeitswelt) erler@arbeitundleben.eu</p> <p>Andreas Wenig (Gewerkschaftliche Bildung) wenig@arbeitundleben.eu</p>
Standortleitung	<p>Geschäftsstelle Leipzig, Egelstraße: Miro Jennerjahn info@arbeitundleben.eu</p> <p>Geschäftsstelle Leipzig, Torgauer Platz Steffen Reichelt leipzig@arbeitundleben.eu</p>

	<p>Geschäftsstelle Leipzig, Hohmannstraße (Talentcenter GABI): Ingo Tolle gabi@arbeitundleben.eu</p> <p>Geschäftsstelle Dresden: André Werner dresden@arbeitundleben.eu</p> <p>Geschäftsstelle Chemnitz: Tony Strunz chemnitz@arbeitundleben.eu</p> <p>Geschäftsstelle Eilenburg: Kathrin Michaelis eilenburg@arbeitundleben.eu</p>
Geschäftsführung	Miro Jennerjahn info@arbeitundleben.eu
Externe Stellen	
Sächsisches Antidiskriminierungsnetzwerk	<p>info@adb-sachsen.de onlineberatung@adb-sachsen.de</p> <p>Leipzig: 0341/306 907 87 Chemnitz: 0371/433 084 61 Dresden: 0351/481 981 37</p>
Erstberatungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	https://www.antidiskriminierungsstelle.de/beratung@ads.bund.de

5.3 Definitionen

5.3.1 Formen von Gewalt

Psychische Gewalt beschreibt alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person, beispielsweise durch direkte psychisch-verbale Drohungen, Beleidigungen oder einschüchterndes und kontrollierendes Verhalten. Psychische Gewalt hat viele unterschiedliche Dimensionen. Dazu zählen verbale Erniedrigungen und Beleidigungen, Beschimpfungen, Bedrohungen, Beschuldigungen oder Mobbing. Als psychische Gewalt gelten auch Verleumdungen, Ignoranz oder Rufmord und bewusste Falschaussagen über eine Person. Diese Form der Gewalt geht oftmals mit Kontrolle und dominantem Verhalten einher.

Strukturelle Gewalt geht im Gegensatz zu personaler Gewalt nicht von einem handelnden Subjekt aus, sondern umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche, kulturelle oder auch institutionelle Strukturen und Bedingungen, die Individuen oder Personengruppen benachteiligen. Zur strukturellen Gewalt zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen und somit alles, was Individuen daran hindert, ihre Potenziale und Möglichkeiten voll zu entfalten.

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: schlagen, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, Verbrennungen zufügen, Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord. Wenn physische Gewalt nicht unmittelbar an einer Person selbst ausgeübt wird, sondern an wichtigen Menschen in ihrem Umfeld oder an Sachen (z. B. die Zerstörung von Dingen, die für die Person einen besonderen Wert haben), dann hat die physische Gewalt eine psychische Gewalt zur Folge.

Sexualisierte Gewalt bedeutet, dass Sexualität als Machtmittel gewaltsam eingesetzt wird. Es geht nicht um einverständliche Sexualpraktiken, sondern um Abwertung, Demütigung und Erniedrigung. Im Vordergrund steht für die Täter*innen das Verschaffen eigener Machtgefühle. Sexualisierte Gewalt tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf. Dazu gehört die sexuelle Belästigung, die sexuelle Nötigung und Vergewaltigung. Sexuelle Belästigungen sind in unserer Gesellschaft verbreitet am Arbeitsplatz, in Schule und Ausbildung, im Internet oder am Telefon. Durch sexuelle Belästigung werden Betroffene in ihrer persönlichen Freiheit eingeschränkt. Von sexueller Nötigung wird gesprochen, wenn Personen zu sexuellen Handlungen gezwungen werden, die sich gegen den Willen der Betroffenen richten. Das kann sich sowohl auf den Zwang zur sexuellen Handlung als auch auf bestimmte

Sexualpraktiken oder das Anschauen von pornographischem Material beziehen. Vergewaltigung ist die extremste Form sexualisierter Gewalt, dabei wird gegen den Willen einer Person in den Körper eingedrungen.

In: risi.muenchen.de, <https://risi.muenchen.de/risi/dokument/v/6482935> (abgerufen am 05.09.2025)

5.3.2 Macht und Machtmissbrauch

Macht bezeichnet die Möglichkeit oder Fähigkeit, Einfluss auf das Verhalten, Denken oder Empfinden anderer Menschen zu nehmen. In institutionellen Kontexten ergibt sich Macht häufig durch Rollen, Positionen, Fachwissen oder Abhängigkeiten. Machtverhältnisse entstehen insbesondere in asymmetrischen Beziehungen, z. B. zwischen Fachkräften und Schutzbefohlenen oder Führungskräften und Mitarbeitenden, und können sowohl bewusst als auch unbewusst wirken.

Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person ihre Machtposition nutzt oder ausnutzt, um eigene Interessen durchzusetzen und dabei die Würde, Integrität oder Rechte anderer verletzt. Dies kann durch Worte, Taten, Unterlassung oder strukturelle Bedingungen geschehen. Machtmissbrauch kann sich in physischer, psychischer, sexualisierter oder struktureller Gewalt äußern und geschieht häufig in Abhängigkeitsverhältnissen, in denen Betroffene sich schwer wehren oder schützen können.

Vgl.: Im Internet: https://www.socialnet.de/lexikon/Macht#toc_2_4, socialnet.de (abgerufen am 03.09.2025)

Vgl.: Im Internet: https://gleichstellung.tu-dortmund.de/themen/machtmissbrauch/?utm_source=chatgpt.com, gleichstellung.tu-dortmund.de (abgerufen am 03.09.2025)

5.3.3 Grenzen und Grenzverletzung

Grenzen sind individuelle, persönliche und körperliche Schutzlinien, die das eigene Wohlbefinden, die Selbstbestimmung und die Würde schützen. Sie zeigen, was für eine Person in Ordnung ist und was nicht – emotional, körperlich oder verbal. Grenzen können sich je nach Alter, Erfahrung, Situation oder Beziehung verändern und müssen stets respektiert werden.

Grenzverletzung bezeichnet das Überschreiten oder Missachten dieser persönlichen Grenzen, sei es bewusst oder unbewusst. Sie kann körperlich, verbal oder emotional stattfinden und führt dazu, dass sich eine Person unwohl, verletzt oder bedroht fühlt.

Vgl.: Im Internet: https://www.psychology-lexicon.com/cms/glossary/35-glossary-b/271-boundaries.html?utm_source=chatgpt.com, psychology-lexicon.com

Vgl.: Im Internet: https://didf-jugend.de/schutzkonzept/?utm_source=chatgpt.com#leitfaden_schutzkonzept1, didf-jugend.de (abgerufen am 04.09.2025)

5.3.4 Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale ungleich oder unfair behandelt, herabgewürdigt oder benachteiligt werden. Diskriminierung ist in Deutschland verboten und mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es ein Regelwerk, das vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften schützt.

Vgl.: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320120/diskriminierung/>, bpb.de (abgerufen am 04.09.2025)

In: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/ueber-diskriminierung-node.html>, antidiskriminierungsstelle.de (abgerufen am 04.09.2025)

Formen von Diskriminierung

Direkte Diskriminierung: Mit einer direkten Diskriminierung ist eine Situation gemeint, in der eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals schlechter behandelt oder benachteiligt wird als eine Vergleichsperson. Zum Beispiel: Eine schwangere Frau wird aufgrund ihrer Schwangerschaft gekündigt. Ein Kollege wird rassistisch beleidigt.

Indirekte Diskriminierung: Wenn eine Regelung oder Maßnahme neutral formuliert ist, eine marginalisierte Gruppe dadurch jedoch einen Nachteil erlebt, wird von indirekter Diskriminierung gesprochen. Zum Beispiel: Wenn es in einem Unternehmen keine Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitarbeitende gibt und die Teilzeitstellen überwiegend von Frauen besetzt sind, so liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor, da die Beförderungschancen für sie im Vergleich zu den vollzeitangestellten Männern geringer sind.

Strukturelle Diskriminierung: Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen

Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen. Zum Beispiel: Kinder aus nicht akademischen Familien haben eine geringere Chance auf einen Hochschulabschluss als Kinder, deren Eltern bereits einen akademischen Abschluss haben. Formal gesehen besteht in Deutschland zwar Chancengleichheit, jedoch sorgen strukturelle Ausgangsbedingungen (Finanzierung, „Insiderwissen“ zu einem Hochschulstudium, Kontakte usw.) dafür, dass einige Personen einen privilegiierteren Zugang zur akademischen Welt haben als andere.

Intersektionale Diskriminierung: Von einer intersektionalen Diskriminierung wird gesprochen, wenn eine Person aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Hautfarbe oder Alter diskriminiert wird. Zum Beispiel: Eine schwarze Frau wird sowohl wegen ihrer „Hautfarbe“ als auch wegen ihres „Geschlechts“ diskriminiert.

In: <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/antidiskriminierung/was-ist-diskriminierung>, uni-potsdam.de (abgerufen am 04.09.2025)

In: <https://www.hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/diversity/antidiskriminierung/diskriminierungsformen?showarrows=1&sid=0vstsgl3h30tgrdp35higyn1>, hs-duesseldorf.de (abgerufen am 04.09.2025)

5.4 Dokumentationsbogen

Die Dokumentation dient dem internen Monitoring von Vorkommnissen. Sie sollte daher mindestens mit der zuständigen Führungskraft geteilt werden. Diese legt die Dokumentation in einem geschützten Ordner ab, der auch der Geschäftsführung zugänglich ist. Die Dokumentation wird streng vertraulich behandelt.

Datum/ Uhrzeit	
Ort	
Was ist geschehen?	
Wer war beteiligt?	
Wo geschah das Ganze?	
Wann geschah das Ereignis?	
Wie ist es abgelaufen?	
Welche Quellen/ Zeug*innen gibt es?	
Verabredungen bzw. weitere Vorgehensweise	

Namen in Druckbuchstaben: _____

Unterschrift Mitarbeiter*in: _____