

Internes Schutzkonzept gegen Gewalt der Regionalen Schulberatungsstelle Gelsenkirchen

Stand: 28.10.2025

1	Zusammenfassung	1
2	Einleitung	1
3	Leitbild	2
4	Maßnahmen	2
5	Verhaltenskodex im Schutzkonzept der Regionalen Schulberatungsstelle Gelsenkirchen	5
6	Beschwerdewege	6
7	Anlage	7

1 Zusammenfassung

Die Regionale Schulberatungsstelle (RSB) der Stadt Gelsenkirchen hat ein umfassendes internes Schutzkonzept entwickelt, das sich gegen sexualisierte Gewalt und Gewalt im Allgemeinen richtet. Dieses Konzept ist darauf ausgerichtet, ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Schüler:innen und Kolleg:innen zu schaffen. Die RSB setzt sich aktiv für den Schutz und die Sicherheit aller Beteiligten ein und verfolgt den Ansatz „Eine Schule für alle, ohne Angst und mit Freude“. Durch präventive Maßnahmen und gezielte Schulungen soll das Team für diese Themen sensibilisiert werden, um eine offene Kommunikationskultur zu fördern. Im Falle von Vorfällen garantieren wir eine schnelle und einfühlsame Intervention, um den betroffenen Personen Unterstützung zu bieten und die notwendigen Schritte zur Aufklärung und Prävention einzuleiten.

2 Einleitung

Die RSB hat das Ziel, Schulen wirksam zu gestalten und optimale Lernbedingungen für Schüler:innen zu schaffen. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Rechte der Schüler:innen wahrgenommen und respektiert werden. Die Arbeit der Schulberatungsstelle soll dazu beitragen, dass Schüler:innen die besten Lernmöglichkeiten an ihrer Schule haben und sich in einem geschützten Rahmen entwickeln können. Die Mitarbeiter:innen der RSB unterstützen alle

Schulmitarbeiter:innen in ihrer Kompetenzentwicklung, um positive Effekte auf das Lernen der Schüler:innen zu erzielen.

3 Leitbild

Das Leitbild der RSB orientiert sich an den Grundsätzen der Kunden- und Bedarfsorientierung sowie an der schulpsychologischen Professionalität. Die Schulberater:innen agieren in wechselnden Arbeitsteams, um gemeinsam Lösungen für Herausforderungen zu finden. Ein wertschätzender Umgang, der sowohl die berufliche als auch die private Ebene berücksichtigt, ist dabei essenziell.

Die RSB legt großen Wert auf Digitalisierung und entwickelt ihre digitalen Angebote kontinuierlich weiter. Analoge Beratungsangebote stehen gleichberechtigt neben den digitalen. Das Angebots- und Beratungskonzept ist offen und dynamisch, um sich bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Supervision und kollegiale Beratung sind Teil der Arbeitskultur, um die Professionalisierung der Mitarbeiter:innen zu fördern.

Wir setzen uns aktiv für den Schutz aller Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Schüler:innen und Kolleg:innen ein, indem wir ein respektvolles und sicheres Umfeld schaffen, in dem Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, keinen Platz hat. Dies geschieht durch präventive Maßnahmen, die darauf abzielen, ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen und die Mitarbeiter:innen entsprechend zu schulen. Unsere Zielsetzung ist es, eine offene Kommunikationskultur zu fördern, die es allen Beteiligten ermöglicht, über ihre Anliegen und Bedenken zu sprechen. Im Falle von Vorfällen garantieren wir eine schnelle und einfühlsame Intervention, um den betroffenen Personen Unterstützung zu bieten und die notwendigen Schritte zur Aufklärung und Prävention einzuleiten. Gemeinsam stehen wir für eine Kultur des Schutzes, des Respekts und der Verantwortung.

4 Maßnahmen

Um das interne Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu stärken, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- **Allgemeingültige Handlungsanweisung bzgl. sexualisierter Gewalt:** Durch die Benennung des Themas Prävention gegen sexuelle Gewalt wird die Entstehung und der Fortbestand von ungeschützten Räumen verhindert oder erschwert. Es ist von zentraler Bedeutung, dass alle Mitarbeiter:innen diese Thematik ernst nehmen und entsprechend handeln.

- **Transparente Kommunikation:** Das interne Schutzkonzept wird regelmäßig thematisiert und in den Alltag integriert. Dies geschieht durch Schulungen, Workshops und regelmäßige Teamgespräche, in denen das Konzept und seine Umsetzung diskutiert werden.
- **Information neuer Mitarbeiter:innen und Praktikant:innen:** Neue Kolleg:innen werden umfassend über das interne Schutzkonzept informiert, um sicherzustellen, dass sie die Richtlinien und Verfahren verstehen und einhalten.
- **Anpassung der Handlungsleitfäden:** Die Handlungsleitfäden bei sexualisierter Gewalt müssen auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Einrichtung angepasst werden. Dies geschieht durch regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der bestehenden Richtlinien.
- **Namensschilder in Schulen/bei Veranstaltungen:** Mit dem Tragen von Namensschildern und Ausweisen verhalten wir uns transparent und sensibilisieren andere für die Notwendigkeit von klar erkennbaren Ausweisen in Schulen.
- **Tragen angemessener Kleidung:** Durch die Reflektion an unserer Kleidung stellen wir sicher, dass wir jederzeit ein angemessenes Maß an Professionalität ausstrahlen und Kund:innen sowie Mitarbeiter:innen nicht unangenehm auffallen. Mitarbeitende holen sich aktiv Feedback über ihre Kleidung und sind bereit, Rückmeldungen über ihren Kleidungsstil anzuhören.
- **Vertrauensperson für Mitarbeiter:innen:** Eine Vertrauensperson wird zur Unterstützung im Beschwerdeprozess ernannt. Diese Person wird durch Wahl und Freiwilligkeit bestimmt und dient als Anlaufstelle für Mitarbeiter:innen, die Unterstützung benötigen.
- **Sichere Räumlichkeiten:** Transparente Aufklärung über die Bedingungen in der Beratung wird gewährleistet. Vorabinformationen über die Räumlichkeiten und die Vertraulichkeit der Gespräche sind essenziell, um ein sicheres Umfeld zu schaffen.
- **Verhaltensmaßnahmen zur sicheren Nutzung der Einzelbüros:** Bei der Nutzung von Einzelbüros wird erhöhte Sicherheit gewährleistet. Kund:innen

wird angeboten, die Tür offen zu lassen, und es wird auf das Schutzkonzept in der Terminabsprache verwiesen.

- **Verhaltensmaßnahmen zur sicheren Nutzung der Kellerräume:** Um ein sicheres Betreten der Kellerräume zu gewährleisten, werden gemeinsame Begehungen der Kellerräume durchgeführt. Bei Unwohlsein sollte der Keller zu zweit betreten werden, und der Zugang zum Kellerflur wird abgeschlossen.
- **Verantwortung für Kontrolle des "Erweiterten Führungszeugnisses":** Die Verantwortung für Führungszeugnisse wird auf mehrere Personen verteilt. Michaela kontrolliert die Führungszeugnisse und meldet das Ergebnis an die Leitung.
- **Transparenz und Hospitationen:** Regelmäßige gegenseitige Hospitationen sind selbstverständlich, um die Zusammenarbeit zu fördern. Die Kalendertransparenz sorgt für eine klare Terminplanung und ermöglicht einen offenen Austausch.
- **Transparenz bezüglich Schulzuständigkeit:** Schulzuständigkeiten dürfen erfragt werden, und es gibt klar definierte Beschwerdewege. In Ausnahmefällen können andere Berater:innen angefragt werden.
- **Erhöhung der Angebotsqualität und Sicherheit durch flexible Schulzuständigkeit:** Ausnahmen können bei der zuständigen Schulberater:in oder der Leitung angefragt werden. Aktives Einholen von Feedback von Kund:innen ist ebenfalls Teil des Prozesses.
- **Transparente Regeln und Kriterien für Schulzuständigkeiten:** Um strategische Nutzung vulnerabler Standorte zu vermeiden, finden regelmäßige Diskussionen im Team zur Schulverteilung statt. Die transparente Kommunikation der Schulverteilung ist hierbei von großer Bedeutung.
- **Transparenz über Schutzkonzepte von Netzwerkpartner:innen:** Aktueller Wissensstand über Schutzkonzepte der Netzwerkpartner:innen wird durch die Erstellung einer Liste von Netzwerkpartner:innen und Abfrage der Schutzkonzepte sichergestellt.
- **Schriftlich, digital und verbal angemessene Kommunikation:** Die Sicherstellung einer angemessenen Kommunikation ist unerlässlich.

Mitarbeitende verpflichten sich zu höflicher und respektvoller Kommunikation und es wird kein Kontakt per Messenger mit Klientensystemen aufgenommen.

- **„Stiller Alarm“:** Bei jedem Arbeitsrechner gibt es die Möglichkeit bei Gefahr einen stillen Alarm auszulösen. Mitarbeiter:innen im Team werden informiert und können so zur Hilfe kommen.

5 Verhaltenskodex im Schutzkonzept der Regionalen Schulberatungsstelle Gelsenkirchen

Grundsätzliches: Bei grenzwertigen Situationen arbeiten wir transparent im Team, um Lösungen zu finden. Grenzüberschreitungen sprechen wir offen und konstruktiv an. Wir tragen in der Schule und bei externen Veranstaltungen Namensschilder und beachten stets unsere Berufsethik, reflektieren unser Verhalten gemeinsam mit anderen Kolleg:innen.

Gestaltung von Nähe und Distanz: Im Umgang mit erwachsenen Kund:innen nutzen wir in der Regel immer die Anrede „Sie“, um den professionellen Standard zu wahren. Die Nutzung des „Du“ ist auf Ausnahmen beschränkt. Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert. Wir nehmen andere Kolleg:innen nicht ohne Zustimmung in den Arm und fassen sie nicht ohne Zustimmung an. Spiele und Übungen werden so gestaltet, dass keine Grenzen überschritten werden. Die Teilnehmer:innen sollen sich sicher fühlen und keine Angst empfinden. Im Laufe des Coaching- und Beratungsprozesses gibt es keinen privaten, intimen Umgang mit Kund:innen. Bei Bedarf wird Transparenz im Team geschaffen. Bei Individualkontakt (1:1-Kontakt) in der RSB und in Schulen achten wir besonders auf unseren Umgang miteinander. Die Grenzen des Gegenübers werden akzeptiert (z.B. Umarmungen, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten). Es finden keine Umarmungen mit Schüler:innen statt.

Beachtung der Intimsphäre: Wir achten die Intimsphäre anderer Personen und sind besonders sensibel bei Themen mit sexuellem Inhalt.

Sprache und Wortwahl: Wir benutzen keine Kose- oder Spitznamen im beruflichen Kontext mit Externen oder Internen. Wir sprechen uns mit unseren regulären Rufnamen an und vermeiden sexistische oder chauvinistische Sprüche oder Witze.

Umgang mit Geschenken: Wir machen Kund:innen keine exklusiven Geschenke. Wenn wir Geschenke annehmen oder machen, gehen wir damit transparent im Team um.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken: Für dienstliche Angelegenheiten mit Externen nutzen wir dienstliche Kommunikationswege (z.B. dienstliche E-Mail, Diensttelefon).

Verhalten bei mehrtägigen Veranstaltungen mit Übernachtungen: Bei Übernachtungen wählen wir nach Möglichkeit Einzelzimmer. Wir verhalten uns zu jeder Zeit professionell, auch wenn Teile der Veranstaltung informell gestaltet sind (z.B. Abendbereich, Frühstück).

Verantwortung: Wir sprechen andere an, wenn sie gegen den Verhaltenskodex verstoßen. Dies gilt auch für Externe. Wir gehen aufmerksam durch das Dienstgebäude und sprechen Personen bei Bedarf an, um potenzielle Gefahren zu vermeiden. Wir sprechen das Thema sexualisierte Gewalt intern und extern an, wenn wir durch unser Fachwissen erkennen, dass es in einer Situation wichtig oder notwendig ist.

Räumlichkeiten - Sicherheit im Beratungssetting: Wir stellen uns Kund:innen und unbekanntem Mitarbeiter:innen im Haus mit Namen und Institution vor. Wir bieten Kund:innen im Haus Unterstützung an. Bevor wir Kund:innen helfen, fragen wir nach, ob dies erwünscht ist (z.B. Briefe werden nicht ohne zu fragen aus der Hand genommen). Wir sind anderen gegenüber freundlich, offen und leben einen partizipativen Umgang.

6 Beschwerdewege

Transparente Beschwerdewege: Die Implementierung von Beschwerdewegen bietet Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Schüler:innen und Kolleg:innen die Möglichkeit, möglichst hürdenfrei Beschwerden gegenüber den Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen und Externen der RSB auszusprechen, da dies im vertraulichen Rahmen der Gespräche oft schwer fällt. Eine anfängliche Aufklärung über die zur Verfügung stehenden Beschwerdewege ist hierbei essentiell, damit diese in Anspruch genommen werden können.

- Es darf sich Unterstützung im Beschwerdeweg aus dem Team dazu geholt werden.

- Strukturen der Unterstützung und Beratung durch den Arbeitgeber können und sollen genutzt werden - hier geht es noch nicht um eine Beschwerde bei der Bezirksregierung oder Kommune: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellungsstelle.
- Mitarbeiter:innen beschweren sich beim Leitungsteam. Dies kann eine Person sein oder alle. Wenn die Leitung nicht ausreicht, dann kann die Bezirksregierung kontaktiert werden (Hauptdezernat Dez. 47) oder die Kommune.
- Externe können sich bei der Leitung beschweren. Reagiert die Leitung nicht, dann kann die Bezirksregierung kontaktiert werden (HD Dez. 47) oder Kommune.
- Die Beschwerdewege werden auf der Internetseite veröffentlicht und das interne Schutzkonzept wird bei der Anmeldung verschickt.
- Die Beschwerdeführer:innen können sich formlos beschweren. Die Leitung sollte die Handlungsleitfäden der SPK nutzen. Grundsätzlich wird eine Dokumentation der Beschwerde durchgeführt, auch als formloses Protokoll.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen und Grundsätze strebt die RSB Gelsenkirchen an, ein sicheres, respektvolles und professionelles Umfeld zu schaffen, in dem alle Beteiligten geschützt und respektiert werden.

7 Anlage

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde im Vorfeld der Maßnahmenplanung und der Erstellung des Verhaltenskodex durchgeführt. Sie dient dazu, notwendige Veränderungen und Maßnahmen zu verdeutlichen.

Risikostrukturen: In unserer Einrichtung gibt es strukturelle Risiken, die sorgfältig überwacht werden müssen. Eine zentrale Herausforderung liegt in der alleinigen Verantwortung für die Kontrolle des "Erweiterten Führungszeugnisses". Dies könnte zu Engpässen oder einer unzureichenden Kontrolle führen. Zudem fehlen klare

Kriterien für die Schulzuständigkeit, und es gibt keine allgemein gültige Handlungsanweisung im Umgang mit Fällen von sexualisierter Gewalt. Der Verhaltenskodex, der unsere Arbeit leiten sollte, ist derzeit noch nicht schriftlich festgehalten, was zu Interpretationsspielräumen führen kann.

Risikoorte: Räumlichkeiten wie Kellerräume und Einzelbüros stellen potenzielle Risiken dar, da sie weniger einsehbar sind und somit die Transparenz verringern. Der Publikumsverkehr mit offenem Zugang zwischen 9 und 15:30 Uhr kann ebenfalls problematisch sein, da nicht immer klar ist, wer sich in unseren Räumen aufhält. Besonders der Individualkontakt, also der 1:1-Kontakt in der Regionalen Schulberatungsstelle oder in Schulen, birgt Risiken, vor allem wenn er zu späteren Tageszeiten oder freitagnachmittags stattfindet. Solche Situationen erfordern besondere Aufmerksamkeit und klare Regelungen, um die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.

Risikozeiten: Zeitliche Faktoren spielen ebenfalls eine Rolle in unserer Risikoanalyse. Termine in den Schulferien oder zu frühen beziehungsweise späten Uhrzeiten, bei denen Mitarbeiter:innen allein anwesend sind, erhöhen das Risiko für unangemessene Situationen. Insbesondere der Individualkontakt am späten Nachmittag oder abends sowie freitagnachmittags sollte kritisch betrachtet und gegebenenfalls durch zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen begleitet werden.

Risikosituationen: In Bezug auf spezifische Situationen besteht ein Risiko in der teilweise fehlenden Sensibilität und dem Wissen über Schutzkonzepte unserer Kooperationspartner:innen. Da wir keine Zuständigkeit für deren Kontrolle haben, entsteht ein blinder Fleck, der potenzielle Gefahren birgt. Zudem kooperieren wir mit Netzwerkpartner:innen, ohne immer sicherzustellen, dass dort ein Schutzkonzept vorhanden ist. Wenn das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt nicht aktiv angesprochen wird, können ungeschützte Räume entstehen, die das Risiko für Vorfälle erhöhen.

Zugänglichkeit von Beratungs- und Hilfsangeboten: Ein weiterer kritischer Punkt ist das Fehlen von Vertrauenspersonen für Externe sowie das Fehlen transparenter Beschwerdewege für unsere Kund:innen. Auch innerhalb unseres Teams gibt es keine festgelegte Vertrauensperson, was die Bereitschaft zur offenen Kommunikation bei schwierigen Themen einschränken kann. Die fehlende Kennzeichnung durch

Namensschilder oder Ausweise, wenn wir in Schulen für Beratungen unterwegs sind, kann zu Verwirrung und Unsicherheit führen.

Wissen über das Thema sexualisierte Gewalt: Die Art und Weise, wie wir mit unseren Klient:innen interagieren, ist ebenfalls ein Bereich, der Aufmerksamkeit erfordert. Es gibt keine klaren Regeln für den privaten Umgang mit Kund:innen, und der Verhaltenskodex ist bislang nur ein ungeschriebenes Blatt. Die Vertrautheit innerhalb unseres kleinen Teams und die unklare Du/Sie-Regelung im Kund:innenbereich könnten zu Missverständnissen führen. Dies gilt auch für die fehlende klare Regelung für Praktikant:innen und neue Kolleg:innen.

Potenzielle Barrieren bei der Meldung von Vorfällen: Ein besonderes Risiko stellt der sogenannte "weiße Kittel-Effekt" dar, bei dem ein Vertrauensvorschuss aufgrund unserer Rolle als Psycholog:innen gewährt wird. Dies kann dazu führen, dass Bedenken oder Beschwerden nicht geäußert werden. Zudem gibt es keine festgelegten Regeln für die schriftliche und digitale Kommunikation, insbesondere im Hinblick auf unangemessene Kommunikation. Die Schweigepflicht und die Möglichkeit, sich darauf zu berufen, können ebenfalls zu einer Barriere werden, wenn es darum geht, Vorfälle zu melden oder anzusprechen.

Unser Leitbild ist noch nicht veröffentlicht, was bedeutet, dass nicht alle Beteiligten über unser besonderes Psycholog:innen-Arbeitsverständnis informiert sind. Dies kann zu Missverständnissen und einer unzureichenden Umsetzung unserer Prinzipien führen. Auch die fehlende Information der Ratsuchenden über bestehende Beschwerdewege stellt ein erhebliches Risiko dar, da es keine klaren Strukturen gibt, um Anliegen oder Beschwerden zu äußern und zu adressieren.

Potentialanalyse

In unserer Einrichtung haben wir eine Fortbildungsreihe (SPK) etabliert, an der alle Mitarbeiter:innen teilnehmen. Diese Fortbildung ist darauf ausgelegt, Wissen über den Umgang mit sexualisierter Gewalt zu vermitteln und die Sensibilität für das Thema zu schärfen. Neue Mitarbeiter:innen sollen ebenfalls an dieser Fortbildung teilnehmen, um sicherzustellen, dass alle im Team über die gleichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

Wir verfügen über Kenntnisse von Anlaufstellen zum Thema sexualisierte Gewalt und integrieren diese in unser Leitbild. Unsere partizipative Zusammenarbeitsstruktur

fördert eine wechselnde Teamzusammenarbeit, die durch gegenseitige Hospitationsmöglichkeiten und Evaluationskonzepte unterstützt wird. Wir legen großen Wert auf grundsätzliche Reflexions- und Veränderungsbereitschaft.

Die GE-Leitfäden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sind ein integraler Bestandteil unserer Arbeit. Bei der Raumauswahl achten wir auf Sicherheit und Transparenz, um ein sicheres Umfeld zu schaffen. Von allen Mitarbeiter:innen werden intern und extern Führungszeugnisse eingefordert, um die Sicherheit und Integrität unserer Arbeit zu gewährleisten. Die Leitung ist jederzeit ansprechbar und bietet auch eine offene Sprechstunde an. Das Leitungsteam besteht aus verschiedenen Geschlechtern und hat stets ein offenes Ohr für Anliegen. Die Hellhörigkeit der Räume und die Transparenz der Anwesenheit in der Schule tragen zur offenen Kommunikation bei.

Da wir systemextern in der Schule agieren, könnten Beschwerden über uns möglicherweise leichter geäußert werden. Unsere Kalendertransparenz und die Freiwilligkeit der Beratung stärken das Vertrauen. Wir haben wenige Machtstrukturen gegenüber unserer Klientel und es bestehen nur geringe Abhängigkeiten, sowohl im Team als auch gegenüber den Klient:innen. Regelmäßige anlasslose Austauschgespräche mit der Leitung fördern den offenen Dialog. Wir nutzen dienstliche Kommunikationsmittel, um eine klare Trennung zwischen privatem und dienstlichem Bereich zu gewährleisten. Die Sensibilisierung der Schulen sorgt dafür, dass sie einen kritischen Blick auf unser Handeln haben. Wir pflegen eine professionelle Nähe und Distanz, um ein sicheres Umfeld zu gewährleisten.