

# Dachverbandliches Schutzkonzept im Amateurtheater

## Inhalt

|        |                                                                             |    |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| I.     | Einleitung.....                                                             | 4  |
| II.    | Leitbild und Basis des dachverbandlichen Schutzkonzeptes .....              | 5  |
| III.   | Grundlagen .....                                                            | 6  |
| III.1. | Klärung zentraler Begriffe und gemeinsame Sprache.....                      | 6  |
| 1.     | Grundlagen und gemeinsame Verständigung.....                                | 6  |
| 2.     | Formen von Grenzverletzung und Gewalt.....                                  | 6  |
| 3.     | Rollen und beteiligte Personen.....                                         | 7  |
| 4.     | Fachliche Rollen und Zuständigkeiten.....                                   | 8  |
| 5.     | Grundhaltungen im Schutzkonzept .....                                       | 9  |
| 6.     | Verfahren im Schutzkonzept.....                                             | 10 |
| III.2. | Gesetzliche Einordnung .....                                                | 11 |
| III.3. | Macht und Machtmissbrauch .....                                             | 11 |
| III.4. | Schutz im digitalen Raum .....                                              | 13 |
| IV.    | Risiko- und Potenzialanalyse .....                                          | 14 |
| IV.1.  | Täter:innenstrategien.....                                                  | 15 |
| IV.2.  | Gefährdungspotenziale im Amateurtheater .....                               | 17 |
| IV.3.  | Digitale Räume und Kommunikation .....                                      | 18 |
| IV.4.  | Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse .....                       | 19 |
| V.     | Prävention – Schutzstrukturen.....                                          | 22 |
| V.1.   | Strukturelle Verantwortung im Verband.....                                  | 22 |
| V.1.1. | Verantwortung des Dachverbandes Bund Deutscher Amateurtheater e.V.<br>..... | 22 |
| V.1.2. | Verantwortung der Mitgliedsverbände des BDAT (Landesverbände) .....         | 23 |
| V.1.3. | Verantwortung der Vereine / Mitgliedsbühnen.....                            | 24 |
| V.1.4. | Verantwortung der verantwortlichen Leitungspersonen.....                    | 25 |
| V.2.   | Organisationskultur und Zusammenarbeit.....                                 | 26 |
| V.2.1. | Personalverantwortung .....                                                 | 26 |
| V.2.2. | Organisationsstruktur .....                                                 | 27 |
| V.2.3. | Teamentwicklung und Haltung .....                                           | 28 |

|                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| V.2.4. Partizipation .....                                                                                                       | 29 |
| V.3. Qualifizierung und Sensibilisierung .....                                                                                   | 30 |
| V.4. Präventive Instrumente .....                                                                                                | 31 |
| V.4.1 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung .....                                                        | 31 |
| V.4.2. Verhaltenskodex.....                                                                                                      | 34 |
| V.4.3 Digitale Kommunikation und Mediennutzung .....                                                                             | 36 |
| VI.    Beschwerdewege und Ansprechstellen .....                                                                                  | 37 |
| VI.1. Interne Ansprechstellen .....                                                                                              | 37 |
| VI.2. Externe Ansprechstellen.....                                                                                               | 38 |
| VI.3. Dokumentation von Beschwerden .....                                                                                        | 40 |
| VI.4. Datenschutz .....                                                                                                          | 41 |
| VI.5. Umgang mit Beschwerden.....                                                                                                | 42 |
| VII.    Intervention: Handlungsleitfäden .....                                                                                   | 44 |
| VII.1. Handlungsleitfaden bei sexualisierter Gewalt im Verein.....                                                               | 45 |
| VII.2. Handlungsleitfaden im familiären Kontext zum Schutz von Kindern und<br>Jugendlichen (mögliche Kindeswohlgefährdung) ..... | 46 |
| VII.3. Handlungsleitfaden bei grenzverletzendem Verhalten zwischen Mitgliedern<br>.....                                          | 48 |
| VII.4. Handlungsleitfaden bei institutioneller Gefährdung.....                                                                   | 50 |
| VIII.    Aufarbeitung und Organisationslernen.....                                                                               | 52 |
| VIII.1. Stabilisierung und Unterstützung.....                                                                                    | 52 |
| VIII.2. Klärung und verantwortungsvolle Kommunikation.....                                                                       | 53 |
| VIII.3. Rehabilitation bei nicht bestätigten Verdachtsfällen .....                                                               | 53 |
| VIII.4. Lernen für die Organisation .....                                                                                        | 54 |
| IX.    Qualitätssicherung und Weiterentwicklung.....                                                                             | 55 |
| X.    Anhang – Materialien und Arbeitshilfen .....                                                                               | 57 |
| Übersichtstabelle der Arbeitshilfen .....                                                                                        | 57 |
| A Grundlagen.....                                                                                                                | 59 |
| A1 Glossar zentraler Begriffe .....                                                                                              | 59 |
| A2 Glossar Rollen und Zuständigkeiten.....                                                                                       | 60 |
| B Risiko- und Potenzialanalyse .....                                                                                             | 61 |
| B1 Arbeitshilfe Risiko- und Potenzialanalyse .....                                                                               | 61 |
| B2 Fragebogen Risiko- und Potenzialanalyse .....                                                                                 | 65 |
| B3 Checkliste Schutz bei Theatertagen und Festivals.....                                                                         | 66 |
| B4 Rahmenbedingungen und Schutzaspekte bei Theatertagen und Festivals                                                            | 68 |
| C Beschwerdeverfahren und Intervention .....                                                                                     | 72 |

|                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| C1 Ablauf des Beschwerdeverfahrens.....                                                  | 72  |
| C2 Rollen im Beschwerdeverfahren (intern / extern).....                                  | 74  |
| C3 Beschwerdeformular .....                                                              | 75  |
| C4 Datenschutzinformation zum Beschwerdeverfahren .....                                  | 77  |
| C5 Grundregeln der Dokumentation.....                                                    | 79  |
| C6 Kontaktliste externer Beratungsstellen.....                                           | 80  |
| C7 Leitfaden für Erstgespräche .....                                                     | 84  |
| C8 – C19 Handlungsleitfäden zur Intervention .....                                       | 85  |
| C8 Sofort-Leitfaden: sexualisierte Gewalt im Verein .....                                | 85  |
| C9 Hintergrundinformation: sexualisierte Gewalt im Verein .....                          | 87  |
| C10 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei sexualisierter Gewalt im Verein..           | 90  |
| C11 Sofort-Leitfaden: Kindeswohlgefährdung im familiären Kontext .....                   | 91  |
| C12 Hintergrundinformation: Kindeswohlgefährdung im familiären Kontext.....              | 92  |
| C13 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung .....                  | 94  |
| C14 Sofort-Leitfaden: Grenzverletzendes Verhalten unter Mitgliedern .....                | 95  |
| C15 Hintergrundinformation: Grenzverletzendes Verhalten unter Mitgliedern ..             | 97  |
| C16 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei Grenzverletzungen.....                      | 100 |
| C17 Sofort-Leitfaden: institutionelle Gefährdung durch Personen.....                     | 102 |
| C18 Hintergrundinformation: institutionelle Gefährdung durch Personen .....              | 103 |
| C19 Vorlage zur Visualisierung: Vorgehen bei institutioneller Gefährdung .....           | 106 |
| C20 – C23 Digitale Kommunikation und Mediennutzung.....                                  | 108 |
| C20 Checkliste: Digitale Kommunikation im Verein .....                                   | 108 |
| C21 Leitfaden: Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum .....                              | 109 |
| C22 Vorlage zur Visualisierung: Verdacht auf Vorfälle im digitalen Raum – was tun? ..... | 111 |
| C23 Ergänzung zum Verhaltenskodex: Digitale Kommunikation.....                           | 112 |
| C24 – C27 Verhaltensgrundlagen für Mitarbeitende und Teilnehmende.....                   | 112 |
| C24 Übersicht der Verhaltenskodizes.....                                                 | 113 |
| C25 Verhaltenskodex für Honorarkräfte.....                                               | 114 |
| C26 Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende .....                   | 116 |
| C27 Verhaltenskodex für Veranstaltungen (Festival-/Veranstaltungskodex).                 | 118 |
| D Organisationslernen und Qualitätssicherung.....                                        | 120 |
| D1 Arbeitshilfe Qualitätssicherung .....                                                 | 120 |
| D2 Leitfaden Organisationslernen (Kurzleitfaden im Rahmen des Schutzkonzepts) .....      | 121 |
| D3 Leitfragen zur Projektauswertung .....                                                | 123 |

# I. Einleitung

Das Amateurtheater ist ein Ort der Kreativität, der Gemeinschaft und des Vertrauens. Doch wie in allen gesellschaftlichen Bereichen begegnen uns auch hier Themen, die wir nicht immer bewusst wahrnehmen, manchmal überspielen oder bei denen wir sichtlich unsicher sind. Gewalt und Grenzüberschreitungen sind Realität, mit denen wir uns als Verantwortliche im Amateurtheater auseinandersetzen müssen – nicht aus Misstrauen, sondern um ein sicheres Umfeld für alle zu schaffen und sichtbar zu machen. So, wie ich im Verein und im Verband wirke, so wirken der Verein und der Verband auch nach außen.

Der Landesverband Amateurtheater Baden-Württemberg (LABW) arbeitete in Kooperation mit Vertreter:innen unterschiedlicher Mitgliedsverbände des Bund Deutscher Amateurtheater (BDAT) sowie mit einzelnen Vertreter:innen des BDAT-Bundesarbeitskreises Kinder- und Jugendtheater (KJT) zusammen, um ein dachverbandliches Schutzkonzept zu entwickeln. Das vorliegende Konzept soll zur Ausarbeitung individueller Schutzkonzepte von außerschulischen Theaterbühnen eine hilfreiche Unterstützung bieten. Dazu wurde eine „AG Schutzkonzepte und Awareness“ von interessierten Vertreter:innen aus Mitgliedsverbänden des BDAT und einzelner Amateurtheatervereine gegründet.

Alle Inhalte basieren auf einem wertschätzenden Miteinander, Offenheit und Ehrlichkeit sowie auf gegenseitigem Vertrauen. Eine wertschätzende Gestaltung von Beziehungen ist Grundelement der gemeinsamen Arbeit mit dem Schutzkonzept.

## II. Leitbild und Basis des dachverbandlichen Schutzkonzeptes

Schutzkonzepte in Vereinen und Verbänden sind wichtig, um die Bedürfnisse der Mitglieder und der Menschen, die dort aktiv sind, klar in den Blick zu nehmen. Es geht darum, sichere Orte der Begegnung zu schaffen und Beteiligung über unterschiedliche Formen der Teilhabe zu ermöglichen. Schutzkonzepte tragen dazu bei, verschiedene Formen von Grenzverletzungen, Vernachlässigung und Gewalt sichtbar zu machen und frühzeitig zu erkennen. Sie sollen möglichen Täter:innen den Zugang zu den Einrichtungen erschweren.

Ein Schutzkonzept beschreibt Handlungsabläufe und Vorgehensweisen für Verantwortliche in Vereinen und Verbänden sowie für deren Mitglieder im Bereich des Amateurtheaters. Es bietet Orientierung und unterstützt Verantwortliche dabei, auch in schwierigen Situationen angemessen zu handeln. Dazu werden standardisierte Verfahren beschrieben, die im Bedarfsfall als Grundlage für Entscheidungen und Maßnahmen dienen können. Gleichzeitig soll das Schutzkonzept das Bewusstsein für Verantwortung stärken und dazu beitragen, diese im Vereins- und Verbandsalltag wahrzunehmen.

Ein Schutzkonzept muss zudem klar benennen, wer die Ansprechpartner:innen sind, an die man sich wenden kann. Ein Schutzkonzept soll zu einer Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit beitragen und präventives Handeln fördern. Ziel ist es, nicht erst im Konfliktfall zu reagieren, sondern frühzeitig aufmerksam zu sein, Situationen zu reflektieren und sich mit Themen auseinanderzusetzen, die das Miteinander belasten oder gefährden können. Eine respektvolle Begegnung auf Augenhöhe bildet dafür eine wichtige Grundlage.

Das vorliegende dachverbandliche Schutzkonzept dient als Orientierung und Unterstützung für Akteur:innen des Amateurtheaters bei der Entwicklung eigener Schutzkonzepte. Es beschreibt grundlegende Prinzipien, Strukturen und Handlungsmöglichkeiten, die von den einzelnen Bühnen entsprechend ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen aufgegriffen und angepasst werden können.

## III. Grundlagen

### III.1. Klärung zentraler Begriffe und gemeinsame Sprache

Im Rahmen des dachverbandlichen Schutzkonzeptes ist eine gemeinsame Sprache wichtig. Die folgenden Erläuterungen sollen dazu beitragen, zentrale Begriffe einheitlich zu verstehen. Die Begriffe können von Akteur:innen des Amateurtheaters als Grundlage für die Entwicklung eigener Schutzkonzepte im Verein übernommen werden. Es wird empfohlen, sich im Verein gemeinsam mit diesen Begriffen auseinanderzusetzen und darüber ins Gespräch zu kommen, beispielsweise im Rahmen einer Gesprächsrunde mit Vereinsmitgliedern. So kann ein gemeinsames Verständnis entstehen, das als Grundlage für einen achtsamen und verantwortungsvollen Umgang miteinander dient. Eine Übersicht zentraler Begriffe findet sich im Glossar im Anhang (A1).

#### 1. Grundlagen und gemeinsame Verständigung

##### **Schutzkonzept**

Ein Schutzkonzept ist ein spezielles Konzept, das darauf ausgerichtet ist, Menschen innerhalb einer Organisation vor Grenzverletzungen, Gewalt und Machtmissbrauch zu schützen. Es beschreibt Maßnahmen, Strukturen und Verfahren, die dazu beitragen sollen, Risiken frühzeitig zu erkennen, präventiv zu handeln und im Verdachtsfall angemessen zu reagieren.

##### **Konsens**

Konsens bezeichnet das, worauf sich eine Gruppe geeinigt hat. Es ist der kleinste gemeinsame Nenner an Einigkeit, den man in einer Gruppe erreichen kann. Dieser Konsens kann sich im Laufe der Zeit verändern oder gemeinsam weiterentwickelt werden.

##### **Einfache Sprache**

Einfache Sprache bezeichnet eine moderne Standardsprache für gut verständliche Kommunikation. Ziel ist es, Inhalte so zu formulieren, dass sie möglichst klar und leicht verständlich sind. Für einfache Sprache existieren inzwischen auch Normen, beispielsweise die DIN ISO 24495-1.

#### 2. Formen von Grenzverletzung und Gewalt

##### **Grenzverletzendes Verhalten**

Grenzverletzungen beschreiben Verhaltensweisen, bei denen persönliche Grenzen

anderer Menschen überschritten werden, ohne dass dies der handelnden Person unbedingt bewusst ist. Sie entstehen häufig aus Unwissenheit, Unsicherheit oder mangelnder Sensibilität.

### **Übergriffiges Verhalten**

Übergriffiges Verhalten liegt vor, wenn Grenzen bewusst überschritten werden. Dabei können Machtasymmetrien ausgenutzt werden. Es kann sich in nötigendem Verhalten äußern. Rechtlich gesehen müssen Gewalt, Drohung oder Zwangswirkung dahinterstehen. Übergriffiges Verhalten kann strategisch und planvoll erfolgen.

### **Gewalt**

Gewalt geht häufig mit Machtmissbrauch einher. Sie beschreibt die Schädigung einer Person oder die Androhung einer solchen Schädigung. Gewalt kann in verschiedenen Formen auftreten, die nicht immer klar voneinander zu trennen sind und dennoch jeweils für sich betrachtet werden müssen.

### **Psychische Gewalt**

Psychische Gewalt beschreibt eine Verletzung grundlegender Bedürfnisse eines Menschen. Sie kann durch Erniedrigung, das Untergraben des Selbstwertes oder durch sogenannte „unsichtbare Gewalt“ erfolgen. Dazu gehören beispielsweise Beleidigungen, Mobbing oder emotionale Manipulation.

### **Physische Gewalt**

Physische Gewalt beschreibt die Schädigung der körperlichen Unversehrtheit, etwa durch Schlagen, Treten, Festhalten oder das Werfen mit Gegenständen.

### **Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt beschreibt eine Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Dabei wird Macht eingesetzt, häufig verbunden mit Manipulation oder Erniedrigung. Sexualisierte Gewalt erfolgt in der Regel bewusst und kann strategisch vorbereitet sein. Betroffene Personen befinden sich häufig in Situationen, in denen sie nicht in der Lage sind, zu widersprechen.

## **3. Rollen und beteiligte Personen**

### **Betroffene Person**

Eine betroffene Person ist eine Person, die das Gefühl hat, in ihrer Persönlichkeit von einer anderen Person beeinträchtigt zu werden oder grenzverletzendes oder gewaltsames Verhalten erfährt. Dies stellt die Perspektive der betroffenen

Menschen in den Mittelpunkt und vermeidet eine Bezeichnung, die Personen auf eine Opferrolle festlegt.

### **Sich meldende Person**

Als sich meldende Person wird die Person bezeichnet, die sich bei den Verantwortlichen im Verein oder in der Organisation meldet. Gemeint ist eine Person, die sich mit einer Information an verantwortliche Personen wendet, weil ein Sachverhalt besteht, der Klärungsbedarf erfordert.

### **Gemeldete Person**

Als gemeldete Person wird die Person bezeichnet, die von Dritten bei den Verantwortlichen des Vereins oder der Organisation genannt wird, weil ihr Verhalten als grenzverletzend, übergriffig oder gewaltsam wahrgenommen oder beschrieben wird.

### **Täter:in**

Der Begriff Täter:in ist eine juristische Bezeichnung. Erst nach einer gerichtlichen Verurteilung darf eine Person rechtlich als Täter:in bezeichnet werden. Im Schutzkonzept wird dieser Begriff daher nur verwendet, wenn ein Tatbestand bestätigt ist. In allen anderen Fällen wird zunächst von einer gemeldeten Person gesprochen. Damit wird deutlich, dass ein Vorfall gemeldet wurde, es wird aber keine rechtliche Bewertung vorweggenommen. Dabei wird bewusst gegendert, da Gewalt zwar häufiger von Männern ausgeübt wird, jedoch auch Frauen Täterinnen sein können.

### **Peer-Gewalt**

Peer-Gewalt bezeichnet Gewalt zwischen gleichaltrigen Personen. Der Begriff „Peers“ meint Menschen gleichen Alters, häufig Kinder oder Jugendliche. Peer-Gewalt beschreibt Situationen, in denen Gleichaltrige einander Gewalt antun.

### **Verdachtsfall**

Ein Verdachtsfall liegt vor, wenn Hinweise oder Beobachtungen vorliegen, die auf eine mögliche Grenzverletzung oder Gewalt hinweisen. Ein Verdacht bedeutet nicht, dass ein Vorfall bereits bestätigt ist. Verdachtsfälle müssen sorgfältig geprüft werden und sollten nicht im Alleingang bewertet werden.

## **4. Fachliche Rollen und Zuständigkeiten**

### **Fachkraft**

Als Fachkraft wird eine Person bezeichnet, die aufgrund ihrer Ausbildung oder

Erfahrung im Auftrag eines Vereins oder einer Organisation Aufgaben übernimmt, beispielsweise in der Anleitung von Teilnehmenden.

### **Ehrenamt**

Ehrenamtliche sind Personen, die ohne Bezahlung oder gegen eine Aufwandsentschädigung kleinere Teilaufgaben übernehmen.

### **Insoweit erfahrene Fachkraft**

Eine insoweit erfahrene Fachkraft ist eine beratende Person, die bei der Einschätzung einer möglichen Kindeswohlgefährdung hinzugezogen werden muss. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 8a SGB VIII.

## **5. Grundhaltungen im Schutzkonzept**

### **Professionelle Haltung**

Professionelle Haltung beschreibt einen reflektierten Umgang mit Nähe und Distanz im Kontakt mit Betroffenen. Dazu gehören fachliches Handeln, Selbstreflexion, das Anerkennen eigener und fremder Grenzen sowie das rechtzeitige Hinzuziehen fachlicher Unterstützung.

### **Nähe und Distanz**

Nähe und Distanz beschreiben das Verhältnis zwischen Menschen im gemeinsamen Arbeiten. Besonders in pädagogischen oder künstlerischen Kontexten entstehen häufig Situationen mit persönlicher Nähe. Ein bewusster und respektvoller Umgang mit Nähe und Distanz ist daher wichtig, um Grenzen zu achten und Grenzverletzungen zu vermeiden.

### **Machtgefälle**

Ein Machtgefälle entsteht, wenn Menschen unterschiedliche Möglichkeiten haben, Einfluss zu nehmen oder Entscheidungen zu treffen. Im Amateurtheater kann ein Machtgefälle beispielsweise zwischen Erwachsenen und Kindern, zwischen Leitungspersonen und Teilnehmenden oder zwischen erfahrenen und neuen Mitglieder:innen entstehen. Ein bewusstes Wahrnehmen solcher Machtverhältnisse ist eine wichtige Voraussetzung für Prävention.

### **Awareness**

Awareness beschreibt eine Eigenschaft einer Person und meint, wie bewusst diese Person ihre Umgebung, ihre Gedanken und ihre Emotionen wahrnimmt. Awareness bedeutet die Fähigkeit, präsent zu sein und aufmerksam zu beobachten, was um einen herum geschieht. Damit verbunden ist die Entwicklung einer Sensibilität für Situationen, in denen Unterstützung oder ein Eingreifen notwendig sein kann.

## 6. Verfahren im Schutzkonzept

### **Prävention**

Prävention umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Grenzverletzungen und Gewalt innerhalb der Organisation zu vermeiden. Dazu gehören beispielsweise Risikoanalysen, die Erarbeitung eines Verhaltenskodex sowie alle Maßnahmen, die im Schutzkonzept beschrieben sind und regelmäßig angewendet werden.

### **Intervention**

Intervention beschreibt das Vorgehen im Einzelfall, wenn Hinweise auf Grenzverletzungen oder Gewalt bekannt werden. Intervention umfasst Handlungen, die sich an den vereinbarten Handlungsleitfäden orientieren. Dabei gilt grundsätzlich, dass keine Intervention im Alleingang erfolgen sollte. Professionelle Interventionen können nur von entsprechend ausgebildeten Fachkräften durchgeführt werden.

### **Verhaltenskodex**

Ein Verhaltenskodex beschreibt die Umgangs- und Verhaltensgrundsätze, die innerhalb eines Vereins vereinbart und festgelegt wurden. Er dient als Orientierung für das gemeinsame Handeln.

### **Beschwerdemanagement**

Beschwerdemanagement beschreibt eine geregelte Möglichkeit, Beschwerden oder Hinweise zu äußern. Es kann beispielsweise eine Anlaufstelle oder eine Kontaktmöglichkeit sein, über die Anliegen mitgeteilt werden können. Gleichzeitig legt der Verein fest, wie mit solchen Beschwerden umgegangen wird.

### **Meldung**

Eine Meldung ist die Information über ein mögliches Vorkommnis, die offiziell oder informell bei einer verantwortlichen Person im Verein oder in der Organisation eingeht. Eine Meldung kann sowohl direkt erfolgen als auch über Dritte weitergegeben werden.

### **Akutfall**

Ein Akutfall liegt vor, wenn die Sicherheit einer Person aktuell nicht gewährleistet ist und unmittelbare Hilfe erforderlich wird.

### **Rehabilitation**

Rehabilitation bezeichnet Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, den Ruf und die Handlungsfähigkeit einer Person oder einer Institution (Verein, Verband) wiederherzustellen, wenn sich ein Verdacht als unbegründet herausstellt. Dazu

kann eine transparente Kommunikation innerhalb der Organisation gehören sowie Unterstützung für die betroffene Person. Auch innerhalb der Verbands- oder Vereinsgemeinschaft können Maßnahmen notwendig sein, um Vertrauen wiederherzustellen und eine respektvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern zu stärken.

## III.2. Gesetzliche Einordnung

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Gewalt, Grenzverletzungen und Missbrauch ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Auch Vereine und Verbände tragen Verantwortung dafür, sichere Räume für ihre Mitglieder zu schaffen.

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bildet insbesondere das Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfe) einen wichtigen rechtlichen Rahmen. Es betont den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und die Verantwortung von Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit, geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt zu entwickeln.

Darüber hinaus setzen auch Regelungen des Strafrechts klare Grenzen und stellen verschiedene Formen von Gewalt und Missbrauch unter Strafe.

Das vorliegende Schutzkonzept versteht sich nicht als juristische Ausarbeitung, sondern als Orientierung für verantwortliches Handeln im Vereins- und Verbandsalltag. Es soll Verantwortliche dabei unterstützen, ihrer Verantwortung für Prävention, Schutz und einen respektvollen Umgang miteinander gerecht zu werden.

Die meisten Amateurtheatervereine arbeiten überwiegend ehrenamtlich und leben von Vertrauen, gemeinsamer Verantwortung und einem respektvollen Miteinander. Gerade deshalb ist es wichtig, sich der eigenen Verantwortung bewusst zu sein und klare Strukturen zum Schutz vor Grenzverletzungen und Gewalt zu schaffen. Das Schutzkonzept unterstützt Vereine und Verbände dabei, dieser Verantwortung im Alltag gerecht zu werden.

## III.3. Macht und Machtmissbrauch

In jeder Organisation entstehen unterschiedliche Rollen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Damit verbunden ist auch Macht – im Sinne von Einfluss auf Entscheidungen, Abläufe oder andere Personen. Macht ist dabei zunächst nichts

Negatives. Sie entsteht überall dort, wo Menschen Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen oder Gruppen anleiten.

Auch im Amateurtheater gibt es solche Rollen. Vorstände, Regie führende Personen, Gruppenleitungen oder erfahrene Mitglieder übernehmen Verantwortung und haben damit Einfluss auf Probenprozesse, organisatorische Abläufe oder künstlerische Entscheidungen. Gleichzeitig können dadurch Machtgefälle entstehen, etwa zwischen Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen, zwischen erfahrenen und neuen Mitgliedern oder zwischen Leitungsfunktionen und Teilnehmenden.

Besonders im künstlerischen Arbeitsprozess können solche Situationen auftreten, beispielsweise in Proben, bei der Rollenvergabe oder in Szenen, die körperliche Nähe oder emotionale Intensität erfordern. In solchen Situationen kann es für einzelne Personen schwieriger sein, eigene Grenzen zu benennen oder Kritik zu äußern.

Ein Machtgefälle bedeutet, dass Menschen unterschiedliche Möglichkeiten haben, Einfluss zu nehmen oder ihre Interessen zu vertreten. Deshalb ist ein bewusstes und verantwortungsvolles Umgehen mit Macht besonders wichtig.

Besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit anderen vulnerablen Gruppen ist ein sensibler Umgang mit Macht erforderlich. Zu diesen Gruppen können beispielsweise auch ältere Menschen, Menschen mit Unterstützungsbedarf, neue oder unerfahrene Mitglieder oder Personen in besonderen Abhängigkeitssituationen gehören. Ein respektvoller und reflektierter Umgang mit Verantwortung trägt dazu bei, dass sich alle Beteiligten sicher fühlen, ihre Grenzen wahrnehmen und äußern können und im gemeinsamen Arbeitsprozess ernst genommen werden.

Ein Schutzkonzept trägt dazu bei, Machtstrukturen sichtbar zu machen und einen bewussten Umgang damit zu fördern. Ziel ist es, eine Kultur zu stärken, in der Verantwortung transparent wahrgenommen wird, Grenzen respektiert werden und alle Beteiligten die Möglichkeit haben, sich in der gemeinsamen Theaterarbeit sicher und respektiert zu fühlen.

Ein bewusstes Verständnis von Machtstrukturen und möglichen Machtgefällen ist eine wichtige Grundlage für Prävention. Um Risiken und mögliche Gefährdungssituationen in der eigenen Organisation besser erkennen zu können, ist es hilfreich, die bestehenden Strukturen und Arbeitsweisen genauer zu betrachten. Eine Risiko- und Potenzialanalyse kann dabei unterstützen, mögliche

Gefährdungen frühzeitig wahrzunehmen und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

### III.4. Schutz im digitalen Raum

Digitale Kommunikations- und Interaktionsräume sind ein fester Bestandteil des Vereins- und Verbandsalltags im Amateurtheater. Sie umfassen beispielsweise Messenger-Dienste, E-Mail-Kommunikation, soziale Netzwerke, digitale Probenformate oder andere Online-Plattformen, die für Organisation, Austausch und Zusammenarbeit genutzt werden.

Diese digitalen Räume sind nicht losgelöst vom analogen Vereinsleben zu betrachten, sondern erweitern dieses. Die gleichen Grundsätze des respektvollen Umgangs, des Schutzes vor Grenzverletzungen und der verantwortungsvollen Gestaltung von Beziehungen gelten daher auch im digitalen Kontext.

Gleichzeitig entstehen im digitalen Raum besondere Rahmenbedingungen. Kommunikation kann zeitlich versetzt oder dauerhaft verfügbar sein, persönliche Grenzen sind weniger sichtbar und Interaktionen finden häufig ohne unmittelbare soziale Kontrolle statt. Zudem können Inhalte wie Nachrichten, Bilder oder Videos schnell verbreitet und nur schwer wieder gelöscht werden.

Diese Besonderheiten erfordern eine bewusste Auseinandersetzung mit der Gestaltung digitaler Kommunikation im Verein und im Verband. Ziel ist es, auch in digitalen Räumen ein sicheres, respektvolles und transparentes Miteinander zu fördern und klare Orientierung für den Umgang mit digitalen Kommunikationsformen zu schaffen.

Ergänzende Arbeitshilfen zur digitalen Kommunikation sowie zum Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum finden sich im Anhang (C20–C23).

## IV. Risiko- und Potenzialanalyse

Eine Risiko- und Potenzialanalyse hilft dabei, mögliche Gefährdungssituationen innerhalb einer Organisation zu erkennen und bestehende Strukturen zu reflektieren. Sie richtet den Blick dabei nicht auf einzelne Personen, sondern auf Strukturen, Situationen und Abläufe innerhalb der Organisation. Ziel ist es nicht, mögliche „Problemfälle“ zu identifizieren, sondern Rahmenbedingungen zu betrachten, in denen Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch begünstigt werden könnten. Dazu gehören beispielsweise unklare Zuständigkeiten, besondere Abhängigkeiten, räumliche Situationen oder fehlende Kommunikationswege. Sie ermöglicht es, sowohl Risiken als auch bereits vorhandene Schutzfaktoren sichtbar zu machen. Auf dieser Grundlage können gezielt Maßnahmen entwickelt werden, die dazu beitragen, Grenzverletzungen und Gewalt vorzubeugen und sichere Rahmenbedingungen für alle Beteiligten zu schaffen.

Im Rahmen dieser Analyse wird zwischen Risiken und Potenzialen unterschieden. Als Risiko werden dabei Situationen oder Strukturen verstanden, in denen derzeit noch keine ausreichenden präventiven Maßnahmen bestehen oder in denen unklar ist, wie mit möglichen Grenzverletzungen oder Konflikten umgegangen werden kann. Risiken entstehen häufig nicht durch einzelne Personen, sondern durch organisatorische Abläufe, unklare Zuständigkeiten, fehlende Regeln oder unübersichtliche Situationen.

Potenziale bezeichnen dagegen bereits vorhandene Ressourcen und Schutzfaktoren innerhalb einer Gruppe, eines Vereins oder einer Organisation. In vielen Fällen existieren solche Schutzmechanismen bereits, ohne dass sie bisher bewusst unter dem Blickwinkel eines Schutzkonzepts betrachtet wurden. Dazu können beispielsweise eine respektvolle Kommunikationskultur, klare Leitungsstrukturen, vertrauensvolle Beziehungen im Ensemble oder informelle Formen der gegenseitigen Unterstützung gehören. Im Rahmen der Potenzialanalyse werden diese vorhandenen Stärken sichtbar gemacht und bewusst mit dem Schutzkonzept in Verbindung gebracht.

Die Risiko- und Potenzialanalyse dient daher nicht nur dazu, Probleme zu identifizieren. Sie hilft ebenso dabei, bereits bestehende Schutzstrukturen zu erkennen und weiterzuentwickeln. Häufig zeigt sich dabei, dass in vielen Gruppen bereits zahlreiche Elemente vorhanden sind, die zu einem sicheren und respektvollen Miteinander beitragen, auch wenn sie bisher nicht ausdrücklich als Teil eines Schutzkonzepts beschrieben wurden.

Im Amateurtheater entstehen besondere Situationen durch intensive Zusammenarbeit, künstlerische Prozesse, körperliche Präsenz auf der Bühne, Probenarbeit sowie durch Begegnungen in Gruppen unterschiedlicher Alters- und Erfahrungsstufen. Diese Situationen können einerseits große kreative Potenziale entfalten, andererseits aber auch Machtgefälle und Grenzverletzungen begünstigen. Die Risiko- und Potenzialanalyse richtet den Blick dabei nicht auf einzelne Personen, sondern auf Situationen, Abläufe und Rahmenbedingungen, in denen solche Dynamiken entstehen können.

Typische Situationen, die im Amateurtheater besondere Aufmerksamkeit erfordern können, entstehen beispielsweise in Probenprozessen, bei der Rollenvergabe oder bei Szenen, die körperliche Nähe oder intensive emotionale Darstellung beinhalten. Auch Einzelproben, gemeinsame Reisen zu Aufführungen oder Festivals sowie informelle Begegnungen im Vereinskontext können besondere Dynamiken entwickeln. Darüber hinaus können unterschiedliche Altersgruppen, Erfahrungsstände oder Verantwortungsrollen innerhalb einer Gruppe zu Situationen führen, in denen Machtgefälle entstehen. Eine bewusste Reflexion solcher Situationen hilft dabei, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Neben zwischenmenschlichen Dynamiken können auch organisatorische oder räumliche Bedingungen Einfluss auf das Sicherheitsgefühl innerhalb einer Gruppe haben. Probenräume, Bühnenbereiche, Umkleiden oder andere Räumlichkeiten können beispielsweise Situationen ermöglichen, in denen Personen unbeobachtet sind oder sich unsicher fühlen, etwa in abgelegenen Bereichen oder schlecht einsehbaren Räumen. Auch solche Rahmenbedingungen sollten im Rahmen einer Risiko- und Potenzialanalyse in den Blick genommen werden.

Die bewusste Auseinandersetzung mit organisatorischen, räumlichen und zwischenmenschlichen Faktoren hilft dabei, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Auf dieser Grundlage können Strukturen geschaffen werden, die zu einem respektvollen, sicheren und vertrauensvollen Miteinander im Amateurtheater beitragen.

## IV.1. Täter:innenstrategien

Im Folgenden wird der Begriff „Täter:innen“ verwendet. Dabei ist zu beachten, dass im rechtlichen Sinne erst nach einer gerichtlichen Verurteilung von Täter:innen gesprochen wird. Im Kontext von Prävention und Schutzkonzepten wird der Begriff

häufig auch allgemein verwendet, um mögliche Strategien von Personen zu beschreiben, die gezielt Grenzverletzungen oder Gewalt ausüben.

Personen, die gezielt Grenzverletzungen oder Gewalt ausüben wollen, handeln häufig nicht spontan, sondern verfolgen oftmals eine bewusste und langfristige Strategie. Sie nutzen bestehende Strukturen innerhalb von Gruppen oder Organisationen gezielt aus und versuchen über einen längeren Zeitraum Vertrauen aufzubauen, Einfluss zu gewinnen und Widerstände zu vermeiden.

Dabei wird häufig zunächst eine vertrauensvolle Rolle innerhalb der Organisation aufgebaut. Täter:innen präsentieren sich beispielsweise als besonders engagiert, hilfsbereit oder verantwortungsbewusst. Auf diese Weise gewinnen sie Vertrauen bei Mitgliedern, Leitungen oder Eltern und können sich als wichtige oder unverzichtbare Person innerhalb der Gruppe etablieren.

Gleichzeitig können Autorität, Erfahrung oder bestimmte Funktionen innerhalb einer Organisation gezielt genutzt werden. Leitungsrollen, künstlerische Verantwortung oder organisatorische Zuständigkeiten können dazu führen, dass Entscheidungen weniger hinterfragt werden oder dass ein besonderes Vertrauensverhältnis entsteht. Im Kontext des Amateurtheaters können beispielsweise bestimmte Situationen ausgenutzt werden, etwa in Probenprozessen, bei Einzelproben, bei der Rollenvergabe oder in Szenen, die körperliche Nähe oder emotionale Intensität erfordern. In solchen Situationen können besondere Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse entstehen, die von Täter:innen gezielt ausgenutzt werden können.

Grenzverletzungen erfolgen in solchen Zusammenhängen häufig schrittweise. Verhalten, das zunächst unauffällig erscheint, kann nach und nach intensiviert werden. Grenzen werden langsam verschoben, sodass problematische Situationen nicht sofort als solche erkannt werden. Dazu kann gehören, einzelne Personen stärker an sich zu binden, sie von anderen Gruppenmitgliedern zu isolieren oder Situationen zu schaffen, in denen Begegnungen unbeobachtet stattfinden.

Auch unklare Verantwortlichkeiten oder fehlende Strukturen innerhalb einer Organisation können ausgenutzt werden. Wenn nicht eindeutig geregelt ist, wer für bestimmte Situationen zuständig ist oder wie mit Grenzverletzungen umzugehen ist, kann es für Betroffene schwieriger sein, Unterstützung zu finden oder Vorfälle anzusprechen.

Ein Schutzkonzept trägt dazu bei, solche Strategien frühzeitig zu erkennen und Strukturen zu schaffen, die Grenzüberschreitungen erschweren. Klare Regeln,

transparente Zuständigkeiten und eine Kultur des offenen Austauschs können helfen, mögliche Risiken zu reduzieren und die Handlungssicherheit innerhalb der Organisation zu stärken.

## IV.2. Gefährdungspotenziale im Amateurtheater

Im Amateurtheater können unterschiedliche Situationen entstehen, in denen besondere Aufmerksamkeit erforderlich ist. Die gemeinsame künstlerische Arbeit lebt von Vertrauen, Offenheit und intensiver Zusammenarbeit. Gleichzeitig können bestimmte Rahmenbedingungen oder Arbeitsprozesse Situationen begünstigen, in denen Grenzen schwerer wahrgenommen oder angesprochen werden.

Zu solchen Situationen gehören beispielsweise Proben- und Aufführungssituationen, in denen viele Entscheidungen unter Zeitdruck getroffen werden und unterschiedliche Verantwortlichkeiten innerhalb der Gruppe bestehen. Auch Szenen, die körperliche Nähe oder emotionale Intensität erfordern, können besondere Sensibilität im Umgang miteinander notwendig machen.

Besondere Aufmerksamkeit ist auch bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erforderlich, da hier automatisch ein Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Minderjährigen besteht. Ebenso sollten andere vulnerable Gruppen berücksichtigt werden, etwa ältere Menschen, neue oder unerfahrene Mitglieder oder Personen, die sich in einer besonderen Abhängigkeits- oder Unterstützungssituation befinden.

Einzelproben oder Einzelunterricht können Situationen schaffen, in denen Personen ohne weitere Beobachtung zusammenarbeiten. Auch bestimmte Formate der Vereinsarbeit, wie gemeinsame Reisen zu Aufführungen oder Festivals, Übernachtungsfreizeiten, Workshops oder mehrtägige Projekte, können besondere Dynamiken entstehen lassen. In solchen Situationen verbringen Menschen häufig über längere Zeiträume intensiv miteinander Zeit, wodurch Nähe, Vertrauen, aber auch Abhängigkeiten entstehen können.

Auch Stresssituationen können eine Rolle spielen, etwa in intensiven Probenphasen oder unmittelbar vor Aufführungen. Zeitdruck, hohe Erwartungen oder emotionale Anspannung können dazu führen, dass Grenzen weniger bewusst wahrgenommen oder angesprochen werden.

Darüber hinaus sind informelle Begegnungen im Vereinskontext zu berücksichtigen, beispielsweise Gespräche vor oder nach Proben, in Pausen oder bei gemeinsamen Aktivitäten außerhalb der eigentlichen Probenarbeit. In solchen

Situationen verschwimmen manchmal die Grenzen zwischen privatem und organisiertem Rahmen.

Die Auseinandersetzung mit diesen möglichen Gefährdungspotenzialen soll jedoch kein Misstrauen erzeugen. Ziel ist vielmehr, ein gemeinsames Bewusstsein für Verantwortung zu entwickeln und einen respektvollen, achtsamen Umgang miteinander zu fördern. Wenn mögliche Risiken bekannt sind und offen reflektiert werden, können Strukturen geschaffen werden, die ein sicheres und vertrauensvolles Miteinander im Amateurtheater unterstützen.

### IV.3. Digitale Räume und Kommunikation

Neben analogen Begegnungen spielen auch digitale Kommunikationsräume eine wichtige Rolle im Amateurtheater. Sie sind häufig Bestandteil des organisatorischen Austauschs, der Probenarbeit oder der informellen Kommunikation zwischen Mitgliedern.

Digitale Räume können dabei sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringen. Sie ermöglichen einen schnellen Austausch, erleichtern die Organisation und können Beteiligung unterstützen. Gleichzeitig entstehen jedoch auch Situationen, in denen Grenzverletzungen schwerer wahrnehmbar oder nachvollziehbar sind.

Besondere Aufmerksamkeit erfordern beispielsweise Kommunikationsformen, bei denen Einzelpersonen direkt miteinander in Kontakt treten, etwa in privaten Nachrichten oder Einzelchats. Auch Gruppenchats, soziale Netzwerke oder andere digitale Plattformen können Dynamiken entwickeln, in denen Ausschluss, Druck oder grenzverletzendes Verhalten entstehen.

Ein weiteres Risiko kann darin bestehen, dass digitale Kommunikationsräume nicht klar geregelt oder für alle Beteiligten transparent sind. Wenn beispielsweise private Accounts für vereinsbezogene Kommunikation genutzt werden oder inoffizielle Gruppen entstehen, kann dies dazu führen, dass Verantwortlichkeiten unklar werden und Schutzmechanismen schwerer greifen.

Auch der Umgang mit Bildern, Videos oder anderen digitalen Inhalten kann besondere Sensibilität erfordern. Aufnahmen aus Proben, Aufführungen oder anderen Kontexten können persönliche Grenzen berühren, insbesondere wenn sie ohne Zustimmung weitergegeben oder veröffentlicht werden.

Im Rahmen der Risiko- und Potenzialanalyse sollten daher auch digitale Kommunikationswege und deren Nutzung in den Blick genommen werden. Ziel ist

es, sowohl mögliche Risiken zu erkennen als auch vorhandene Schutzfaktoren sichtbar zu machen, etwa transparente Kommunikationsstrukturen, klare Absprachen oder eine bewusste Nutzung digitaler Medien.

## IV.4. Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse

Die Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse dient dazu, die eigenen Strukturen und Arbeitsweisen bewusst in den Blick zu nehmen und mögliche Gefährdungssituationen frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig können vorhandene Stärken und Schutzfaktoren sichtbar gemacht werden, die bereits zu einem sicheren und respektvollen Miteinander beitragen.

Ein erster Schritt besteht darin, die bestehenden Strukturen im Verein oder im Verband zu betrachten. Dazu gehört beispielsweise zu reflektieren, wie Proben, Veranstaltungen oder Projekte organisiert sind, welche Verantwortlichkeiten bestehen und welche Rahmenbedingungen die gemeinsame Arbeit prägen.

Darauf aufbauend können mögliche Risikosituationen identifiziert werden. Dabei geht es darum, Situationen zu benennen, in denen Grenzverletzungen eher entstehen könnten, etwa durch unklare Zuständigkeiten, besondere Nähe in Arbeitsprozessen oder durch Situationen, in denen Personen ohne weitere Begleitung zusammenarbeiten.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Reflexion vorhandener Schutzfaktoren. Viele Vereine und Verbände verfügen bereits über Strukturen, Regeln oder eine gelebte Kultur des respektvollen Umgangs, die zum Schutz aller Beteiligten beitragen. Diese positiven Aspekte sichtbar zu machen, ist ebenso wichtig wie das Erkennen möglicher Risiken.

Auf Grundlage dieser Überlegungen können anschließend konkrete Maßnahmen zur Prävention entwickelt werden. Dazu können beispielsweise klare Absprachen, transparente Verantwortlichkeiten, Verhaltensregeln oder organisatorische Maßnahmen gehören, die dazu beitragen, ein sicheres Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen.

Eine Risiko- und Potenzialanalyse sollte möglichst gemeinsam im Verein oder im Verband durchgeführt werden. Jede Person bringt ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven mit, daher kann niemand alle möglichen Situationen oder Risiken allein überblicken. Ebenso lassen sich die eigenen Wahrnehmungen nicht automatisch auf andere übertragen. Durch den Austausch unterschiedlicher Perspektiven können Erfahrungen, Beobachtungen und Einschätzungen

zusammengeführt werden. Gleichzeitig fördert dieser Prozess ein gemeinsames Bewusstsein für Verantwortung und unterstützt die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses für Schutz und Prävention.

An einer solchen Analyse sollten nach Möglichkeit verschiedene Personen aus dem Verein oder Verband beteiligt werden. Dazu können beispielsweise Vorstandsmitglieder, Leitungspersonen, aktive Mitglieder sowie – sofern vorhanden – auch Jugendliche oder junge Erwachsene gehören. Die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven hilft dabei, Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und mögliche Risiken oder Schutzfaktoren umfassender zu erkennen. Die folgenden Inhalte des dachverbandlichen Schutzkonzeptes basieren teilweise auf einer Risiko- und Potenzialanalyse, die im Rahmen der Konzeptentwicklung im BDAT durchgeführt wurde.

### **Risiko- und Potenzialanalyse im Dachverband BDAT/LABW**

Wir haben Landesverbände und Vereine im Amateurtheaterbereich mit einem selbst entwickelten Fragebogen befragt und diese Rückmeldungen als Grundlage genutzt, um das dachverbandliche Schutzkonzept zu entwickeln. Die vorliegenden Ergebnisse in diesem Konzept sind demnach teilweise aus einer Risiko- und Potenzialanalyse hervorgegangen. Mit der Befragung wurde versucht, einen fundierten Überblick über den aktuellen Stand der jeweiligen Einrichtung, der Mitgliedsbühnen sowie der Verbände zu gewinnen.

Es sollte sichtbar gemacht werden, wo Strukturen in Bezug auf Schutz, Verantwortung und Prävention stehen, welche Herausforderungen bestehen und an welchen Stellen es offene Fragen oder Entwicklungsbedarfe gibt. Gleichzeitig wurde erfasst, welche vertrauensvollen Ansprechpartner:innen vorhanden sind (innerhalb wie außerhalb der jeweiligen Organisation).

Ein zentraler Bestandteil der Analyse war die Betrachtung der bestehenden Präventionsmaßnahmen im Bereich des Schutzes des einzelnen Individuums. Dabei wurden die Personen befragt, ob bereits Konzepte, Vereinbarungen oder Verfahrensweisen existieren oder ob diese noch entwickelt werden müssen. Ebenso wichtig war die Frage, wie handlungsfähig die Organisationen im Verdachtsfall sind, welche Abläufe vorgesehen sind und wie Entscheidungen getroffen werden. Wer trägt in einer solchen Situation welche Verantwortung?

Inhaltlich setzt sich die Analyse mit grundlegenden Strukturen und Haltungen auseinander. Dazu gehören die Satzung und das eventuell vorhandene Leitbild oder das Ziel des jeweiligen Vereins oder Verbandes sowie die darin verankerten

Werte. Darüber hinaus wurde erhoben, inwieweit die Rechte von Menschen und insbesondere die Kinderrechte bekannt sind.

Hierbei ging es nicht nur um formales Wissen, sondern auch um die Frage, ob diese Rechte in der alltäglichen Praxis berücksichtigt und aktiv gelebt werden. Die Analyse fragte nach geregelten Formen der Mitbestimmung, ob Rückmeldungen und Anliegen gehört werden und wie transparent Entscheidungsprozesse gestaltet sind. Bestehende Regelungen zu Grenzsetzungen, zum respektvollen Umgang miteinander und zur Kommunikation wurden ebenfalls betrachtet.

Der Fragebogen dieser Risiko- und Potenzialanalyse befindet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

### **Besondere Veranstaltungskontexte**

Bestimmte Formate – etwa Theatertage, Festivals, internationale Begegnungen oder mehrtägige Workshops – bringen zusätzliche Risiken mit sich (z. B. temporäre Unterkünfte, internationale Gruppen, intensive Workshopformate oder komplexe Organisationsstrukturen). Für solche Situationen sind ergänzende Schutzmaßnahmen empfehlenswert. Eine ausführliche Orientierung für die Planung und Durchführung von Theatertagen und Festivals findet sich im Anhang: „Schutz bei Theatertagen und Festivals“ (B3-B4).

Die Ergebnisse einer Risiko- und Potenzialanalyse bilden eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Wenn mögliche Gefährdungssituationen sowie vorhandene Stärken und Schutzfaktoren bewusst wahrgenommen werden, können darauf aufbauend gezielt Maßnahmen zur Prävention entwickelt werden. Im folgenden Kapitel werden daher zentrale Schutzstrukturen und präventive Maßnahmen vorgestellt, die dazu beitragen können, ein sicheres und respektvolles Miteinander im Amateurtheater zu fördern.

## V. Prävention – Schutzstrukturen

Prävention im Rahmen eines Schutzkonzeptes umfasst verschiedene Ebenen. Dazu gehören zum einen klare Verantwortlichkeiten innerhalb des Verbandes und der einzelnen Vereine. Zum anderen spielen Organisationskultur und Zusammenarbeit im Alltag eine wichtige Rolle für ein respektvolles und achtsames Miteinander. Darüber hinaus können konkrete Instrumente und Vereinbarungen, etwa Verhaltenskodizes oder Selbstverpflichtungserklärungen, dazu beitragen, präventive Strukturen zu stärken.

Die folgenden Abschnitte beschreiben daher zunächst die Verantwortungsebenen im Verband, anschließend Aspekte der Organisationskultur und schließlich konkrete präventive Instrumente.

Prävention ist ein zentraler Bestandteil eines wirksamen Schutzkonzeptes. Ziel präventiver Maßnahmen ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzverletzungen und Gewalt möglichst frühzeitig vorbeugen und ein respektvolles, achtsames Miteinander fördern.

Auf Grundlage der Risiko- und Potenzialanalyse können Strukturen entwickelt werden, die Orientierung und Handlungssicherheit im Vereins- und Verbandsalltag bieten. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, transparente Regeln sowie gemeinsame Vereinbarungen darüber, wie ein respektvoller Umgang miteinander gestaltet werden soll.

Präventive Maßnahmen tragen dazu bei, Verantwortung bewusst wahrzunehmen, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln. Gleichzeitig stärken sie eine Kultur des Aufeinander-Achtens und unterstützen alle Beteiligten dabei, ihre Grenzen wahrzunehmen und zu respektieren.

Im Folgenden werden verschiedene Schutzstrukturen und Maßnahmen beschrieben, die Vereine und Verbände im Amateurtheater dabei unterstützen können, Prävention im Alltag zu verankern.

### V.1. Strukturelle Verantwortung im Verband

#### V.1.1. Verantwortung des Dachverbandes Bund Deutscher Amateurtheater e.V.

Der Dachverband Bund Deutscher Amateurtheater e.V. (BDAT) übernimmt im Rahmen des dachverbandlichen Schutzkonzeptes eine unterstützende und

koordinierende Rolle. Er trägt dazu bei, das Thema Prävention im Amateurtheater sichtbar zu machen und seine Mitgliedsverbände sowie Mitgliedsbühnen bei der Entwicklung eigener Schutzkonzepte zu unterstützen.

Dazu stellt der BDAT Informationen, Materialien und Orientierungshilfen zur Verfügung, die Vereinen und Verbänden als Grundlage für ihre eigene Arbeit dienen können. Darüber hinaus initiiert er Austauschformate, in denen Erfahrungen geteilt, Fragen besprochen und gemeinsame Lösungsansätze entwickelt werden können. Auf diese Weise wird der Dialog innerhalb des Verbandes gestärkt und ein gemeinsames Verständnis für Prävention und Schutz gefördert.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Arbeit des BDAT ist die Bereitstellung von Fortbildungs- und Informationsangeboten in Kooperation mit den Mitgliedsverbänden. Diese können dazu beitragen, Verantwortliche in Vereinen und Verbänden zu sensibilisieren, ihre Handlungssicherheit zu stärken und aktuelle fachliche Entwicklungen in der Präventionsarbeit kennenzulernen. Ebenso unterstützt der BDAT die Vernetzung mit externen Fachstellen, Beratungsstellen oder anderen Institutionen, die im Bedarfsfall beratend oder unterstützend tätig werden können.

Der BDAT versteht sich dabei nicht als Kontrollinstanz gegenüber seinen Mitgliedern. Vielmehr sieht er seine Aufgabe darin, Orientierung zu geben, fachliche Impulse zu setzen und geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Prävention und Schutz dauerhaft im Vereins- und Verbandsalltag verankert werden können.

Durch diese unterstützende Rolle trägt der BDAT dazu bei, dass sich Vereine und Verbände mit dem Thema Schutzkonzept auseinandersetzen, eigene Strukturen entwickeln und ein gemeinsames Bewusstsein für Verantwortung im Amateurtheater stärken.

## V.1.2. Verantwortung der Mitgliedsverbände des BDAT (Landesverbände)

Die Mitgliedsverbände des Bundes Deutscher Amateurtheater (BDAT) tragen Verantwortung dafür, die Inhalte des dachverbandlichen Schutzkonzeptes in ihren jeweiligen Strukturen bekannt zu machen und deren Umsetzung zu unterstützen. Sie fungieren als wichtige Verbindung zwischen dem BDAT und den Mitgliedsbühnen auf Landesebene und tragen dazu bei, das Thema Prävention im Amateurtheater dauerhaft zu verankern.

Zu ihren Aufgaben gehört es, ihre Mitgliedsbühnen bei der Entwicklung eigener Schutzmaßnahmen zu unterstützen und den Austausch zu Fragen der Prävention und Intervention zu fördern. Dazu können beispielsweise Informationsangebote, Austauschformate oder Beratungsangebote gehören, die Vereinen Orientierung im Umgang mit dem Thema Schutz und Prävention bieten.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil dieser Verantwortung ist die Integration des Themas Schutzkonzept in bestehende Fortbildungsstrukturen. Mitgliedsverbände des BDAT können innerhalb ihrer eigenen Fortbildungsangebote Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, die Verantwortliche in Vereinen für Fragen der Prävention sensibilisieren und ihre Handlungssicherheit stärken.

Darüber hinaus passen die Mitgliedsverbände die Inhalte des dachverbandlichen Schutzkonzeptes an die jeweiligen Strukturen auf Landesebene an. Dazu gehört beispielsweise, regionale Ansprechpartner:innen zu benennen, Notruf- und Hilfsnummern zusammenzustellen sowie Kontakte zu landesweiten Beratungsstellen, Fachstellen oder weiteren Kooperationspartnern bereitzustellen. Auch der Aufbau eigener Netzwerke kann dazu beitragen, Unterstützungsmöglichkeiten sichtbar zu machen und den Austausch zwischen Vereinen zu fördern.

Die Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung auf Landesebene fließen wiederum in die Weiterentwicklung des dachverbandlichen Schutzkonzeptes ein. Auf diese Weise tragen die Mitgliedsverbände dazu bei, dass das dachverbandliche Schutzkonzept des BDAT kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Erfahrungen und Anforderungen angepasst werden kann.

### V.1.3. Verantwortung der Vereine / Mitgliedsbühnen

Die einzelnen Amateurtheatervereine gestalten ein Schutzkonzept entsprechend ihrer jeweiligen Strukturen, Möglichkeiten und Bedürfnisse. Sie tragen Verantwortung dafür, dass die Inhalte ihres Schutzkonzeptes im Vereinsalltag berücksichtigt und in der praktischen Arbeit umgesetzt werden. Ziel ist es, im eigenen Verein ein Umfeld zu schaffen, in dem ein respektvoller Umgang miteinander selbstverständlich ist. Grenzverletzungen sollen möglichst frühzeitig erkannt und angesprochen werden können.

Ein wichtiger Bestandteil dieser Verantwortung ist die Sensibilisierung der Mitglieder für Fragen des respektvollen Umgangs miteinander. Durch Gespräche, Informationsangebote oder gemeinsame Reflexionen kann ein Bewusstsein dafür

entstehen, wie ein achtsames und verantwortungsvolles Miteinander im Vereinsleben gestaltet werden kann.

Darüber hinaus entwickeln Vereine klare Regeln für das gemeinsame Arbeiten im Amateurtheater. Solche Vereinbarungen können beispielsweise den Umgang miteinander in Proben, bei Aufführungen oder bei gemeinsamen Veranstaltungen betreffen. Sie schaffen Orientierung und tragen dazu bei, dass Erwartungen und Grenzen für alle Beteiligten nachvollziehbar sind.

Ebenso wichtig ist es, innerhalb des Vereins Ansprechpersonen zu benennen, an die sich Mitglieder bei Fragen, Unsicherheiten oder Beschwerden wenden können. Solche Ansprechpersonen können dazu beitragen, dass Anliegen ernst genommen werden und Betroffene Unterstützung finden.

Schließlich gehört zur Verantwortung der Vereine auch die Umsetzung präventiver Maßnahmen im Proben- und Veranstaltungsbetrieb. Dazu können beispielsweise klare Absprachen im Umgang miteinander, transparente Verantwortlichkeiten oder organisatorische Regelungen gehören, die dazu beitragen, ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen.

#### V.1.4. Verantwortung der verantwortlichen Leitungspersonen

Personen in Leitungsfunktionen – beispielsweise im Vorstand, in der Regie oder in der Gruppenleitung – tragen eine besondere Verantwortung für den Schutz aller Beteiligten. Sie gestalten durch ihr Handeln den Rahmen der gemeinsamen Arbeit und prägen damit maßgeblich die Kultur des Umgangs miteinander im Verein oder Verband.

Organisationsstrukturen, Regeln und Vereinbarungen können ihre Wirkung nur entfalten, wenn sie im Alltag bewusst gelebt werden. Leitungspersonen tragen dazu bei, diese Strukturen mit Leben zu füllen und Orientierung zu geben. Sie achten darauf, dass getroffene Vereinbarungen eingehalten werden und dass die im Schutzkonzept beschriebenen Grundsätze im Vereinsalltag berücksichtigt werden.

Zu ihren Aufgaben gehört es, aufmerksam für mögliche Grenzverletzungen zu sein und entsprechende Hinweise ernst zu nehmen. Wenn Situationen als unangenehm, unsicher oder grenzüberschreitend erlebt werden, tragen Leitungspersonen Verantwortung dafür, dass diese Anliegen gehört werden und dass betroffene Personen Unterstützung erhalten.

Darüber hinaus sind sie dafür zuständig, im Verdachtsfall angemessen zu reagieren und die vereinbarten Verfahren einzuleiten. Dazu gehört auch, bei Bedarf weitere Unterstützung einzubeziehen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Gleichzeitig tragen Leitungspersonen Verantwortung dafür, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Anliegen offen angesprochen werden können. Wenn Mitglieder erleben, dass Fragen, Unsicherheiten oder Kritik ernst genommen werden, stärkt dies das Vertrauen innerhalb der Gruppe und unterstützt einen respektvollen Umgang miteinander.

## V.2. Organisationskultur und Zusammenarbeit

### V.2.1. Personalverantwortung

Personalverantwortung im Rahmen eines Schutzkonzeptes bedeutet mehr als die Auswahl von Personen für bestimmte Aufgaben oder Funktionen. Sie umfasst vor allem die bewusste Begleitung und Entwicklung der Menschen, die im Verein oder Verband Verantwortung übernehmen. Schutz entsteht dort, wo Mitwirkende in ihrer Rolle sicher, kompetent und unterstützt handeln können.

Personen in Leitungsfunktionen – beispielsweise im Vorstand, in der Jugendleitung, in der Regie oder in anderen verantwortlichen Bereichen – tragen eine besondere Verantwortung für die Gestaltung eines sicheren und respektvollen Miteinanders. Gleichzeitig benötigen auch sie selbst Unterstützung, Orientierung und Möglichkeiten zur Reflexion, um ihrer Rolle gerecht werden zu können.

Gerade im Amateurtheater findet ein Großteil der Arbeit im Ehrenamt statt. Viele Verantwortliche engagieren sich freiwillig und übernehmen ihre Aufgaben neben Beruf, Ausbildung oder Familie. Umso wichtiger ist es, dass sie in ihrer Rolle nicht allein gelassen werden, sondern verlässliche Strukturen der Unterstützung und Begleitung vorfinden.

Personalverantwortung bedeutet daher, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Verantwortliche regelmäßig miteinander im Austausch stehen können. Solche Gespräche ermöglichen es, Erfahrungen zu teilen, Fragen zu klären und Unsicherheiten anzusprechen. Gerade in Situationen, die als schwierig oder belastend erlebt werden, kann ein offener Austausch helfen, Überforderung zu vermeiden und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Darüber hinaus sollten Verantwortliche die Möglichkeit haben, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Fort- und Weiterbildungsangebote können dazu beitragen, Kompetenzen zu stärken, Wissen zu erweitern und Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Situationen zu gewinnen. Ebenso wichtig sind Räume für Reflexion, in denen die eigene Rolle und das eigene Handeln besprochen werden können, ohne dass dies mit Angst vor Bewertung verbunden ist.

Auf diese Weise kann verhindert werden, dass Unsicherheiten, Überforderung oder unbewusste blinde Flecken zu Risiken im Umgang miteinander werden. Personalentwicklung wird damit zu einem wichtigen Bestandteil der Prävention und trägt dazu bei, eine Kultur der Verantwortung und des gegenseitigen Respekts im Verein oder Verband zu stärken.

## V.2.2. Organisationsstruktur

Eine verlässliche Organisationsstruktur ist eine wichtige Grundlage für ein wirksames Schutzkonzept im Amateurtheater. Personalverantwortung bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass der Verband oder Verein klare, verständliche und gelebte Strukturen schafft, an denen sich alle Beteiligten orientieren können. Transparente Zuständigkeiten und nachvollziehbare Abläufe tragen dazu bei, Sicherheit im Umgang miteinander zu fördern und auch in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Im Amateurtheater arbeiten häufig Menschen unterschiedlicher Altersgruppen, Erfahrungsstufen und Verantwortungsbereiche zusammen – beispielsweise im Vorstand, in der Regie, in der Spielleitung oder als Mitwirkende auf und hinter der Bühne. Umso wichtiger ist es, dass Verantwortlichkeiten klar benannt sind und für alle nachvollziehbar bleiben. Organigramme oder vergleichbare Darstellungen können dabei helfen, Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb des Vereins oder Verbandes sichtbar zu machen und Orientierung zu geben.

Ebenso wichtig ist es, für bestimmte Situationen klare Handlungsabläufe zu vereinbaren. Handlungsleitfäden können Verantwortlichen dabei helfen, im Bedarfsfall angemessen zu reagieren und Entscheidungen nicht allein treffen zu müssen. Die entsprechenden Handlungsleitfäden finden sich im Anhang (C8–C19). Ein verbindliches Schutzkonzept bildet dabei einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für alle Beteiligten und unterstützt dabei, im Alltag verantwortungsvoll zu handeln.

Darüber hinaus ist es hilfreich, externe Kooperationspartner zu benennen, etwa Fachstellen, Beratungsstellen oder Jugendämter. Solche Kontakte können im Bedarfsfall wichtige Unterstützung bieten und tragen dazu bei, dass Verantwortliche im Verein oder Verband nicht allein mit schwierigen Situationen umgehen müssen. Es empfiehlt sich schon während der Entwicklung eines Schutzkonzeptes bei möglichen Anlaufstellen anzurufen, um die Kontakt-Barriere ohne Notfall-Situation zu durchbrechen und beispielsweise zu fragen: "Wir entwickeln gerade ein Schutzkonzept. In welchen Fällen können sich unsere Vereinsmitglieder an euch gewendet werden?"

Ein weiterer Bestandteil einer tragfähigen Organisationsstruktur ist ein transparentes Beschwerdemanagement mit klar benannten Ansprechpersonen. Dadurch wird sichergestellt, dass Anliegen, Beobachtungen oder Sorgen ernst genommen werden und Betroffene wissen, an wen sie sich wenden können.

Gemeinsame Regeln für das Miteinander sowie klare Vereinbarungen über den Umgang mit Grenzverletzungen tragen ebenfalls zu Orientierung und Verlässlichkeit bei. Ebenso wichtig ist es, Beteiligung und Mitwirkung im Vereinsleben transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Schließlich gehören auch grundlegende Elemente eines Qualitätsmanagements zu einer verantwortungsvollen Organisationsstruktur. Dazu zählen beispielsweise klare Regelungen für den Einstieg neuer Mitglieder, deren Begleitung im Vereinsleben sowie transparente Verfahren bei Veränderungen von Aufgaben oder beim Ausscheiden aus bestimmten Funktionen. Solche Strukturen können regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt werden.

Eine klare Organisationsstruktur unterstützt damit nicht nur die Zusammenarbeit im Amateurtheater, sondern trägt auch wesentlich dazu bei, Schutz und Prävention dauerhaft im Vereins- und Verbandsalltag zu verankern.

### V.2.3. Teamentwicklung und Haltung

Ein Schutzkonzept kann nur dann wirksam sein, wenn es von allen Beteiligten getragen wird. Dazu gehört eine Teamkultur, in der Offenheit, gegenseitiger Respekt und eine wertschätzende Kommunikation selbstverständlich sind. Gerade im Amateurtheater arbeiten Menschen häufig in unterschiedlichen Rollen zusammen – etwa im Vorstand, in der Regie, in der Spielleitung oder als Mitwirkende auf und hinter der Bühne. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bildet daher eine wichtige Grundlage für ein respektvolles und sicheres Miteinander.

Teamentwicklung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass alle Beteiligten regelmäßig Möglichkeiten haben, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen, Unsicherheiten anzusprechen und gemeinsame Regeln zu reflektieren. Gespräche im Team, gemeinsame Reflexionsrunden oder andere Austauschformate können dazu beitragen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und voneinander zu lernen. Eine Kultur des gegenseitigen Zuhörens und der Unterstützung stärkt die Verantwortung füreinander und hilft dabei, mögliche Grenzverletzungen frühzeitig wahrzunehmen und anzusprechen.

Dabei spielt auch die gemeinsame Haltung eine wichtige Rolle. Eine achtsame Haltung gegenüber den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer bildet die Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Dies betrifft sowohl die Zusammenarbeit innerhalb des Teams als auch den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Mitgliedern.

Eine solche Haltung zeigt sich im Alltag beispielsweise darin, dass unterschiedliche Meinungen ernst genommen werden, dass Grenzen respektiert werden und dass Unsicherheiten offen angesprochen werden dürfen. Wenn Verantwortliche und Mitwirkende miteinander im Gespräch bleiben und sich gegenseitig unterstützen, entsteht eine Atmosphäre des Vertrauens. Diese trägt wesentlich dazu bei, dass sich alle Beteiligten im Amateurtheater sicher fühlen und Verantwortung für ein respektvolles Miteinander übernehmen können.

## V.2.4. Partizipation

Partizipation bedeutet, dass Mitglieder an Entscheidungen beteiligt werden, die sie betreffen, und die Möglichkeit haben, ihre Perspektiven, Erfahrungen und Anliegen einzubringen. Sie ist ein wichtiger Bestandteil einer offenen und respektvollen Vereinskultur und trägt dazu bei, Verantwortung gemeinsam zu gestalten.

Im Kontext eines Schutzkonzeptes hat Partizipation eine besondere Bedeutung. Wenn Mitglieder sich gehört und ernst genommen fühlen, entsteht ein Umfeld, in dem auch schwierige Themen oder mögliche Grenzverletzungen eher angesprochen werden können. Beteiligung stärkt das Selbstvertrauen, das Verantwortungsgefühl und das Vertrauen in die gemeinsamen Strukturen der Organisation. Gleichzeitig kann sie dazu beitragen, Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Partizipation beschränkt sich dabei nicht auf einzelne Gruppen, sondern betrifft alle Mitglieder eines Vereins oder Verbandes. Dazu gehören Kinder und

Jugendliche ebenso wie erwachsene Mitglieder, Leitungspersonen oder andere Mitwirkende. Eine besondere Sensibilität ist dabei gegenüber unterschiedlichen Lebenssituationen, Erfahrungen und Perspektiven erforderlich. Aspekte von Diversität – etwa in Bezug auf Alter, Geschlecht, kulturelle Hintergründe, körperliche Voraussetzungen oder unterschiedliche Erfahrungen im Vereinsleben – sollten dabei bewusst berücksichtigt werden.

Damit Partizipation wirksam werden kann, sollte sie sich auch in den organisatorischen Strukturen eines Vereins oder Verbandes widerspiegeln. Dies kann beispielsweise durch transparente Entscheidungsprozesse, regelmäßige Austauschformate, Feedbackmöglichkeiten oder Beteiligungsformate geschehen, in denen Mitglieder ihre Anliegen einbringen können. Solche Strukturen tragen dazu bei, dass Beteiligung nicht nur punktuell stattfindet, sondern zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Vereinslebens wird.

Im Amateurtheater bietet sich Partizipation auch im künstlerischen Arbeitsprozess an, etwa im Austausch über Probenprozesse, über Arbeitsweisen innerhalb der Gruppe oder über gemeinsame Regeln des Umgangs miteinander. Wenn Mitglieder erleben, dass ihre Perspektiven ernst genommen werden und sie zur Gestaltung des Vereinslebens beitragen können, stärkt dies das Vertrauen innerhalb der Gruppe und fördert eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Respekts.

Partizipation kann dabei in unterschiedlichen Formen stattfinden. Sie reicht von der Information über geplante Entscheidungen über Möglichkeiten zur Rückmeldung und Mitsprache bis hin zur aktiven Mitgestaltung von Prozessen und Strukturen. Je nach Situation können Mitglieder informiert, angehört oder aktiv an Entscheidungen beteiligt werden. Diese unterschiedlichen Formen der Beteiligung werden häufig als „Stufen der Partizipation“ beschrieben und können helfen, Beteiligungsprozesse im Vereinsalltag bewusst zu gestalten.

Partizipation ist damit nicht nur ein demokratisches Prinzip, sondern auch ein wichtiger Bestandteil von Prävention. Sie trägt dazu bei, dass Verantwortung gemeinsam wahrgenommen wird und dass ein achtsames und respektvolles Miteinander im Amateurtheater entstehen kann.

### V.3. Qualifizierung und Sensibilisierung

Die Umsetzung von Schutzkonzepten erfordert neben klaren Strukturen auch Wissen und Sensibilität bei den beteiligten Personen. Fortbildungsangebote

können dazu beitragen, Verantwortliche im Umgang mit Fragen des Kinderschutzes, mit Grenzverletzungen oder mit schwierigen Situationen zu unterstützen.

Der Bund Deutscher Amateurtheater (BDAT) stellt hierzu im Rahmen seines Qualifizierungsangebotes entsprechende Lernmöglichkeiten zur Verfügung. Dazu gehört unter anderem ein Online-Kurs zum Thema Schutzkonzepte, der über die Lernplattform Moodle angeboten wird.

Dieser Kurs ist in den Qualifizierungsrahmenplan der Ausbildung „Spielleitung im Amateurtheater“ eingebettet und richtet sich an Personen, die im Amateurtheater Verantwortung für Gruppen, Probenprozesse oder Vereinsstrukturen übernehmen. Die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes und der Prävention wird damit als Bestandteil der Qualifizierung von Leitungspersonen im Amateurtheater verankert.

Auch die einzelnen Landesverbände des Amateurtheaters bieten teilweise Weiterbildungen und Austauschformate an, die sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten in Amateurtheatervereinen beschäftigen. Diese Angebote unterstützen Vereine dabei, ihre eigenen Strukturen zu reflektieren und individuelle Schutzkonzepte zu erarbeiten.

Darüber hinaus können bereits entwickelte Schutzkonzepte von Amateurtheatervereinen gesammelt und als Best-Practice-Beispiele zugänglich gemacht werden. Solche Beispiele können anderen Vereinen Orientierung bieten und den Austausch über gelungene Ansätze in der Praxis fördern.

Durch Fortbildungsangebote, Austauschformate und die Sammlung von Praxisbeispielen soll dazu beigetragen werden, Wissen im Verband zu teilen, Erfahrungen nutzbar zu machen und die Weiterentwicklung von Schutzkonzepten im Amateurtheater langfristig zu unterstützen.

## V.4. Präventive Instrumente

### V.4.1 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung

Ein zentraler Bestandteil jedes Schutzkonzepts ist die Prävention – also das aktive Verhindern von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, kann es erforderlich sein, dass Personen, die im Rahmen der

Vereinsarbeit mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen in Kontakt stehen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Ein erweitertes Führungszeugnis kann jedoch keine Garantie für einen sicheren Umgang miteinander bieten. Es ist ein Instrument der Prävention und bildet nur einen Baustein innerhalb eines umfassenden Schutzkonzeptes.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses dient dem Schutz der Menschen, die dem Verein anvertraut sind. Gleichzeitig verdeutlicht sie die Haltung des Vereins zu Verantwortung und Vertrauenswürdigkeit. Sie trägt dazu bei, Transparenz zu schaffen und Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.

Die regelmäßige Beantragung eines Führungszeugnisses – häufig wird ein Zeitraum von fünf Jahren empfohlen – macht deutlich, dass Schutz kein einmaliges Ereignis ist, sondern ein fortlaufender Prozess, der von allen Beteiligten getragen wird. Ziel ist es, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitglieder angstfrei entwickeln, engagieren und wohlfühlen können.

### **Gesetzliche Grundlagen**

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ergibt sich in bestimmten Bereichen aus § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Diese Regelung betrifft insbesondere Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit. Sie hat zum Ziel, zu verhindern, dass Personen, die wegen bestimmter Straftaten rechtskräftig verurteilt wurden, mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten.

Öffentliche Träger der Jugendhilfe sind verpflichtet, mit freien Trägern, beispielsweise Vereinen, Vereinbarungen zu treffen, die sicherstellen, dass einschlägig vorbestrafte Personen nicht in entsprechenden Tätigkeiten eingesetzt werden. Grundlage hierfür sind insbesondere Straftatbestände aus den Bereichen Sexualdelikte (§§ 171, 174–174c, 176–180a, 181a, 182, 183–184e StGB).

Ein wichtiges Instrument dieser Schutzmaßnahmen ist die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis. Ob eine Verpflichtung zur Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis besteht, hängt häufig davon ab, ob der Verein eine entsprechende Vereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt geschlossen hat.

### **Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?**

Ein erweitertes Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Bundeszentralregister. Es gibt Auskunft darüber, ob eine Person wegen bestimmter Straftaten rechtskräftig verurteilt wurde. Im Unterschied zum einfachen Führungszeugnis enthält es auch Informationen über Delikte, die besonders relevant für Tätigkeiten mit Kindern und Jugendlichen sind.

Die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis kann daher ein wichtiger Baustein innerhalb präventiver Schutzmaßnahmen sein.

## **Organisation und Datenschutz**

Wenn erweiterte Führungszeugnisse im Verein oder Verband eingesetzt werden, sollten dafür klare organisatorische Verfahren festgelegt werden. Dazu gehört beispielsweise zu definieren, für welche Tätigkeiten ein Führungszeugnis erforderlich ist, in welchen Abständen eine erneute Vorlage erfolgen soll und wie die Einsichtnahme dokumentiert wird.

Dabei ist besonders auf den Datenschutz zu achten. Das Führungszeugnis selbst wird von der Organisation nicht dauerhaft aufbewahrt. Stattdessen wird dokumentiert, dass ein Führungszeugnis eingesehen wurde und zu welchem Zeitpunkt dies erfolgt ist.

## **Führungszeugnis als Teil eines umfassenden Schutzkonzeptes**

Erweiterte Führungszeugnisse sind jedoch nicht in allen Fällen verpflichtend und können auch nicht jede Form von Grenzverletzung oder Fehlverhalten verhindern. Sie sind daher nur ein Baustein innerhalb eines umfassenden Schutzkonzeptes, das durch weitere Maßnahmen ergänzt wird.

Eine wichtige ergänzende Maßnahme kann die Verwendung von Selbstverpflichtungserklärungen sein. In einer solchen Erklärung halten Beteiligte gemeinsame Grundsätze im Umgang miteinander fest und verdeutlichen ihre Bereitschaft, zu einem respektvollen und achtsamen Miteinander beizutragen.

Selbstverpflichtungserklärungen können insbesondere dort sinnvoll sein, wo ein erweitertes Führungszeugnis nicht verpflichtend ist oder aus praktischen Gründen schwer umzusetzen ist. Dies kann beispielsweise bei internationalen Aktivitäten der Fall sein, wenn Leitungspersonen aus anderen Staaten beteiligt sind oder wenn organisatorische Rahmenbedingungen – etwa kurzfristige Projekte oder zeitliche Einschränkungen – die Einholung eines Führungszeugnisses erschweren.

In solchen Fällen kann eine Selbstverpflichtungserklärung dazu beitragen, gemeinsame Erwartungen und Verhaltensgrundsätze klar zu formulieren.

Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungserklärungen sind damit Instrumente, die im Rahmen eines Schutzkonzeptes zur Sensibilisierung und Prävention beitragen können. Entscheidend ist dabei nicht allein das jeweilige Instrument, sondern die bewusste Auseinandersetzung mit Verantwortung und mit den gemeinsamen Regeln des Umgangs im Verein oder Verband.

Musteranschriften zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses sowie Vorlagen zur Dokumentation der Einsichtnahme befinden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

## V.4.2. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ein wichtiger Bestandteil des Schutzkonzeptes und schließt die Lücke zwischen der Vorlage eines Führungszeugnisses und der Selbstverpflichtungserklärung. Während das Führungszeugnis vor allem dazu dient, bereits bekannte einschlägige Straftaten auszuschließen, beschreibt der Verhaltenskodex konkrete Erwartungen an das Verhalten im Vereins- und Verbandsalltag. Damit ist er für alle Personen im Verein oder Verband von Bedeutung.

Das Schutzkonzept setzt einen Rahmen, der Grenzverletzungen verhindern und gleichzeitig das Wohl jeder einzelnen Person in den Mittelpunkt stellen soll. Der Verhaltenskodex konkretisiert diesen Rahmen, indem er klare Vereinbarungen für den Umgang miteinander formuliert. Er bietet Orientierung im Alltag, insbesondere in Situationen, in denen Unsicherheiten entstehen können.

Ein Verhaltenskodex beschreibt die gemeinsamen Regeln für den Umgang miteinander innerhalb einer Organisation. Er formuliert Erwartungen an das Verhalten von Mitgliedern, Verantwortlichen und Mitarbeitenden und schafft Orientierung im Vereins- und Verbandsalltag. Durch klare und nachvollziehbare Vereinbarungen wird deutlich, welche Formen des Umgangs miteinander gewünscht sind und welche Grenzen im gemeinsamen Arbeiten respektiert werden müssen.

Der Verhaltenskodex trägt dazu bei, gegenseitigen Respekt zu stärken und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern. Gleichzeitig kann er helfen, mögliche Grenzüberschreitungen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Indem Erwartungen an das Verhalten transparent formuliert werden, unterstützt er alle Beteiligten dabei, verantwortungsvoll mit ihren jeweiligen Rollen und Aufgaben umzugehen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Verhaltenskodex ist die Prävention von Machtmissbrauch. Gerade in Organisationen, in denen Menschen unterschiedliche Rollen und Verantwortlichkeiten übernehmen – etwa im Vorstand, in der Regie, in der Gruppenleitung oder in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – können Machtgefälle entstehen. Ein gemeinsam entwickelter Verhaltenskodex kann dazu beitragen, diese Strukturen bewusst wahrzunehmen und einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern.

Darüber hinaus schützt ein klar formulierter Verhaltenskodex nicht nur Betroffene, sondern auch die im Verein oder Verband tätigen Personen. Wenn Erwartungen an angemessenes Verhalten transparent beschrieben sind, kann dies dazu beitragen, Missverständnisse zu vermeiden und unbegründeten Verdachtsmomenten vorzubeugen.

Durch den Verhaltenskodex positioniert sich eine Organisation und ihre Mitglieder zu einer gemeinsamen Haltung im Umgang miteinander und in der Umsetzung des Schutzkonzeptes. Er legt Mindeststandards für eine gemeinsame Wertebasis fest und schafft damit eine Grundlage für ein respektvolles und verantwortungsbewusstes Miteinander.

Der Verhaltenskodex besteht in der Regel aus zwei Teilen. Zum einen beschreibt er grundlegende Werte und Haltungen des Vereins oder Verbandes, die das gemeinsame Arbeiten prägen. Zum anderen können konkrete Schwerpunkte benannt werden, die für die Arbeit im jeweiligen Kontext besonders relevant sind. Dazu können beispielsweise Regelungen zum Umgang mit Nähe und Distanz, zu angemessenem Körperkontakt, zum Umgang mit Fotografien und Videos, zur Sprache und Wortwahl oder zum Verhalten innerhalb und außerhalb von Proben und Veranstaltungen gehören.

Der Verhaltenskodex sollte für alle Beteiligten transparent sein. Es ist sinnvoll, ihn gemeinsam zu entwickeln, regelmäßig zu reflektieren und bei Bedarf weiterzuentwickeln. Alle im Verein oder Verband tätigen Personen können diesen Kodex unterschreiben, um ihre Bereitschaft zu zeigen, die vereinbarten Grundsätze einzuhalten. Gleichzeitig sollte der Verhaltenskodex nicht als starres Regelwerk verstanden werden, sondern als Bestandteil eines kontinuierlichen Reflexionsprozesses.

Dabei ist es hilfreich, den Kodex möglichst positiv zu formulieren. Statt ausschließlich Verbote zu benennen, sollte er vor allem beschreiben, welches Verhalten im Verein oder Verband erwünscht ist und welche Haltung das gemeinsame Miteinander prägen soll.

Ergänzend stehen im Anhang Verhaltenskodizes für Honorarkräfte, Ehrenamtliche sowie für Veranstaltungen zur Verfügung, die als Orientierung für einen respektvollen und verantwortungsvollen Umgang im Rahmen der Verbands- und Vereinsarbeit dienen (C24 – C27).

## V.4.3 Digitale Kommunikation und Mediennutzung

Digitale Kommunikationsformen sind ein selbstverständlicher Bestandteil der Zusammenarbeit im Amateurtheater. Sie unterstützen organisatorische Abläufe, erleichtern den Austausch und können die Zusammenarbeit innerhalb von Gruppen fördern.

Damit digitale Kommunikation zu einem sicheren und respektvollen Miteinander beiträgt, ist es hilfreich, klare und transparente Rahmenbedingungen für deren Nutzung zu vereinbaren. Solche Vereinbarungen können dazu beitragen, Unsicherheiten zu reduzieren, Erwartungen zu klären und Grenzverletzungen vorzubeugen.

Ein zentraler Aspekt ist die Transparenz von Kommunikation. Vereinsbezogene Absprachen sollten nach Möglichkeit über nachvollziehbare und für mehrere Personen zugängliche Kommunikationswege erfolgen. Dies kann beispielsweise durch die Nutzung offizieller Gruppen, Verteiler oder Plattformen unterstützt werden.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, den Umgang mit direkten Einzelkontakten bewusst zu reflektieren. Kommunikationsformen, in denen einzelne Personen ohne weitere Beteiligte miteinander in Kontakt stehen, können besondere Sensibilität erfordern. Klare Vereinbarungen können hier Orientierung bieten und dazu beitragen, dass Kommunikation nachvollziehbar und verantwortungsvoll gestaltet wird.

Auch die Nutzung von Bildern, Videos oder anderen digitalen Inhalten sollte im Verein oder Verband bewusst geregelt werden. Dazu gehört insbesondere der respektvolle Umgang mit persönlichen Aufnahmen sowie die Beachtung von Einwilligungen und Persönlichkeitsrechten.

Zuständigkeiten für die Einrichtung und Moderation digitaler Kommunikationsräume können ebenfalls zur Klarheit beitragen. Wenn festgelegt ist, wer Gruppen erstellt, verwaltet oder moderiert, können Verantwortlichkeiten transparenter gestaltet werden.

Die Entwicklung solcher Vereinbarungen sollte möglichst gemeinsam im Verein oder im Verband erfolgen. Auf diese Weise können unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und ein gemeinsames Verständnis für den Umgang mit digitaler Kommunikation geschaffen werden.

## VI. Beschwerdewege und Ansprechstellen

Ein funktionierendes Beschwerdesystem besteht aus zwei zentralen Elementen. Zum einen braucht es erreichbare Ansprechstellen, an die sich Betroffene oder Beobachtende wenden können. Zum anderen müssen klare Verfahren festgelegt sein, wie mit Hinweisen, Beschwerden oder Verdachtsfällen umgegangen wird. Dazu gehören insbesondere Dokumentation, Datenschutz sowie abgestimmte Schritte zur weiteren Klärung einer Situation.

Damit Anliegen, Unsicherheiten oder mögliche Grenzverletzungen angesprochen werden können, ist es wichtig, klare Beschwerdewege und erreichbare Ansprechstellen zu benennen. Sie tragen dazu bei, dass Betroffene oder Beobachtende wissen, an wen sie sich wenden können, und unterstützen eine Kultur der Offenheit und des respektvollen Umgangs miteinander.

Ein funktionierendes Beschwerdesystem ist ein zentraler Bestandteil eines Schutzkonzeptes. Es ermöglicht, Grenzverletzungen, Unsicherheiten oder Konflikte frühzeitig wahrzunehmen und anzusprechen.

Wichtig ist, dass alle Beteiligten wissen, an wen sie sich wenden können. Dazu gehören sowohl interne Ansprechpersonen innerhalb des Vereins oder Verbandes als auch externe Beratungsstellen.

Beschwerdewege sollen möglichst niedrigschwellig gestaltet sein. Das bedeutet, dass Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen geäußert werden können. Beschwerden können sowohl von betroffenen Personen selbst als auch von Beobachtenden angesprochen werden.

Ein transparentes Beschwerdesystem trägt dazu bei, Vertrauen zu schaffen und Verantwortung innerhalb der Organisation zu klären.

### VI.1. Interne Ansprechstellen

Innerhalb von Vereinen oder Verbänden sollten Ansprechpersonen benannt werden, die bei Fragen, Unsicherheiten oder Beschwerden zur Verfügung stehen. Diese Personen können eine wichtige erste Anlaufstelle sein und dazu beitragen, dass Anliegen frühzeitig wahrgenommen und ernst genommen werden.

Ansprechpersonen sollten für das Thema sensibilisiert sein und innerhalb der Organisation Vertrauen genießen. Ebenso wichtig ist es, dass sie für Mitglieder erreichbar und ansprechbar sind und Anliegen vertraulich behandeln können. Wenn Beschwerden oder Beobachtungen geäußert werden, sollten diese ernst genommen und – sofern erforderlich – nachvollziehbar dokumentiert werden.

Es ist sinnvoll, mehrere Personen als Ansprechstellen zu benennen, damit Betroffene die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, an wen sie sich wenden möchten. Unterschiedliche Ansprechpartner:innen können zudem dazu beitragen, Hemmschwellen abzubauen und verschiedene Perspektiven einzubeziehen.

Von Vorteil ist es außerdem, wenn Ansprechpersonen für ihre Aufgabe geschult sind oder entsprechende Fortbildungsangebote wahrnehmen. Kenntnisse im Umgang mit sensiblen Situationen, mit Gesprächsführung oder mit möglichen Unterstützungsangeboten stärken ihre Handlungssicherheit. Ebenso kann es hilfreich sein, wenn sie sich ein Netzwerk zu externen Fachstellen aufbauen und bereit sind, sich regelmäßig weiterzubilden. Auf diese Weise können sie Betroffene besser begleiten und bei Bedarf geeignete Unterstützung vermitteln.

Die Einrichtung von Ansprechpersonen und Beschwerdestrukturen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Verbände und Vereine. Das dachverbandliche Schutzkonzept bietet hierfür Orientierung und stellt Materialien und Arbeitshilfen zur Verfügung, die an die jeweilige Organisationsstruktur angepasst werden können.

## VI.2. Externe Ansprechstellen

Neben internen Ansprechpersonen kann es hilfreich sein, auch externe Beratungsstellen einzubeziehen. Diese verfügen über fachliche Erfahrung im Umgang mit Grenzverletzungen, Konflikten oder Gewalt und können eine unabhängige Perspektive einbringen.

Während interne Ansprechpersonen innerhalb des Vereins oder Verbandes eine wichtige erste Anlaufstelle darstellen und häufig im Bereich der Prävention, der Sensibilisierung und der ersten Orientierung unterstützen, verfügen externe Fachberatungsstellen über besondere fachliche Expertise und größere Handlungssicherheit im Umgang mit komplexen oder schwerwiegenden Situationen. Sie sind unabhängig von den internen Strukturen der Organisation und können dadurch eine neutrale Einschätzung von Situationen ermöglichen.

Externe Fachstellen können beispielsweise dabei unterstützen, eine Situation fachlich einzuschätzen, mögliche Risiken zu bewerten und geeignete nächste Schritte zu entwickeln. Sie beraten Betroffene, begleiten Verantwortliche im Umgang mit schwierigen Situationen und können Hinweise geben, welche Maßnahmen im Einzelfall sinnvoll oder notwendig sind. Insbesondere dann, wenn eine Situation innerhalb des Vereins nicht eindeutig eingeschätzt werden kann oder wenn schwerwiegende Vorwürfe im Raum stehen, kann die Einbeziehung einer externen Fachstelle eine wichtige Unterstützung sein.

Die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen stärkt die Handlungssicherheit von Vereinen und Verbänden. Gleichzeitig entlastet sie interne Verantwortliche, da Entscheidungen nicht allein getroffen werden müssen und fachliche Beratung zur Verfügung steht.

Für Vereine und Verbände ist es daher sinnvoll, frühzeitig Kontakte zu geeigneten Fachstellen aufzubauen. Solche Netzwerke können beispielsweise Beratungsstellen für Gewaltprävention, Fachstellen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, psychosoziale Beratungsangebote oder andere spezialisierte Einrichtungen umfassen. Je nach Situation können unterschiedliche Fachbereiche relevant sein.

Ein vorhandenes Netzwerk erleichtert es, im Bedarfsfall schnell geeignete Unterstützung zu finden. Gleichzeitig trägt die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachstellen dazu bei, Wissen und Erfahrungen auszutauschen und die eigenen Präventions- und Schutzstrukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Im Beschwerde- und Interventionsverfahren können sowohl interne Ansprechpersonen als auch externe Fachberatungsstellen eine Rolle spielen. Die folgende Übersicht zeigt, welche Aufgaben und Zuständigkeiten typischerweise bei den jeweiligen Stellen liegen.

| Situation / Aufgabe                                                   | Interne Ansprechperson<br>(Verein / Verband)                                        | Externe Fachberatungsstelle                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Erste Anlaufstelle bei Fragen oder Unsicherheiten</b>              | Kann von Mitgliedern, Teilnehmenden, Eltern oder Ehrenamtlichen angesprochen werden | Kann direkt kontaktiert werden, wenn eine interne Ansprache nicht möglich oder nicht gewünscht ist |
| <b>Hinweise auf Grenzverletzungen oder problematisches Verhalten</b>  | Nimmt Hinweise entgegen, hört zu und dokumentiert die Informationen                 | Unterstützt bei der fachlichen Einschätzung der Situation                                          |
| <b>Konflikte oder Grenzverletzungen im Proben- oder Vereinsalltag</b> | Klärt zunächst interne Schritte (z. B. Gespräche, Moderation, Schutzmaßnahmen)      | Berät vertraulich zu möglichen weiteren Maßnahmen                                                  |
| <b>Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Kindeswohlgefährdung</b>    | Sichert Informationen, dokumentiert und informiert zuständige Stellen im Verein     | Gibt fachliche Beratung zum weiteren Vorgehen und zu Schutzmaßnahmen                               |
| <b>Unterstützung von Betroffenen</b>                                  | Kann erste Unterstützung anbieten und über interne Abläufe informieren              | Bietet spezialisierte Beratung und Begleitung für Betroffene                                       |

|                                                            |                                                                          |                                                                                |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Beratung für Vereinsvorstände oder Projektleitungen</b> | Informiert über interne Verfahren und Zuständigkeiten                    | Berät fachlich zu Schutzmaßnahmen, Risikoabwägungen und Intervention           |
| <b>Dokumentation von Hinweisen</b>                         | Dokumentiert Hinweise und Schritte nach den Vorgaben des Schutzkonzeptes | Dokumentiert eigene Beratungsprozesse nach fachlichen Standards                |
| <b>Weitervermittlung</b>                                   | Kann an geeignete externe Beratungsstellen verweisen                     | Kann an weitere spezialisierte Hilfen vermitteln (z. B. Therapie, Jugendhilfe) |

Interne und externe Stellen ergänzen sich: Während interne Ansprechpersonen die Abläufe im Verein oder Verband kennen, bringen externe Fachberatungsstellen besondere fachliche Expertise und unabhängige Beratung ein.

## VI.3. Dokumentation von Beschwerden

Im Rahmen eines Schutzkonzeptes können unterschiedliche Anliegen als Beschwerde bezeichnet werden. Dazu gehören beispielsweise Hinweise auf mögliche Grenzverletzungen, unangemessenes Verhalten, Konflikte im Umgang miteinander oder Beobachtungen, die von Mitgliedern als belastend oder problematisch wahrgenommen werden. Auch Unsicherheiten oder Fragen zu bestimmten Situationen können Anlass für eine Beschwerde sein.

Eine sorgfältige Dokumentation ist ein wichtiger Bestandteil eines funktionierenden Schutzkonzeptes. Sie hilft dabei, Situationen nachvollziehbar festzuhalten, Entscheidungen transparent zu machen und mögliche weitere Handlungsschritte zu planen. Gleichzeitig unterstützt sie Verantwortliche im Umgang mit Beschwerden oder Verdachtsfällen und trägt dazu bei, dass wichtige Informationen nicht verloren gehen.

Dokumentationen sollten möglichst zeitnah erfolgen und sich auf beobachtbare Ereignisse, Aussagen oder relevante Rahmenbedingungen beziehen. Dabei ist es wichtig, zwischen Beobachtungen, Aussagen und eigenen Einschätzungen zu unterscheiden. Ziel ist nicht die Bewertung einer Situation, sondern die sachliche und nachvollziehbare Darstellung dessen, was wahrgenommen oder berichtet wurde.

Typische Inhalte einer Dokumentation können beispielsweise sein:

- Datum, Uhrzeit und Ort der Beobachtung oder des Gesprächs
- beteiligte oder anwesende Personen
- konkrete Beobachtungen oder Aussagen
- bereits eingeleitete Maßnahmen
- weitere vereinbarte Schritte

Eine gute Dokumentation unterstützt Verantwortliche dabei, Situationen strukturiert einzuschätzen und angemessen zu handeln. Gleichzeitig trägt sie dazu bei, dass Beschwerden ernst genommen werden und Entscheidungen nachvollziehbar bleiben.

Bei der Dokumentation ist besonders auf den Schutz der betroffenen Personen zu achten. Informationen sollten vertraulich behandelt und nur an diejenigen Personen weitergegeben werden, die für die weitere Bearbeitung der Situation zuständig sind. Auch datenschutzrechtliche Anforderungen sind zu berücksichtigen.

Dokumentationen müssen vertraulich behandelt und sicher aufbewahrt werden. Der Zugang zu diesen Informationen ist auf die zuständigen Personen zu beschränken.

Eine Vorlage für die Dokumentation von Beobachtungen oder Gesprächen befindet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

Digitale Kommunikationsformen können im Rahmen von Beschwerden eine besondere Rolle spielen. Hinweise auf Grenzverletzungen erfolgen beispielsweise über Nachrichten, E-Mails oder andere digitale Inhalte. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, relevante Informationen in Form von Screenshots oder gespeicherten Nachrichten zu sichern.

Dabei ist darauf zu achten, dass Dokumentationen sachlich erfolgen und datenschutzrechtliche Anforderungen berücksichtigt werden. Digitale Inhalte sollten nur in dem Umfang gesichert und weitergegeben werden, wie dies für die Einschätzung einer Situation und für notwendige weitere Schritte erforderlich ist.

## VI.4. Datenschutz

Im Rahmen eines Schutzkonzeptes können Hinweise auf Grenzverletzungen, Beschwerden oder Verdachtsfälle sensible personenbezogene Daten betreffen.

Der Umgang mit solchen Informationen erfordert besondere Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein.

Grundlage hierfür bildet insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Sie regelt, unter welchen Bedingungen personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und gespeichert werden dürfen. Im Kontext eines Schutzkonzeptes bedeutet dies, dass Informationen nur dann dokumentiert oder weitergegeben werden dürfen, wenn dies für die Einschätzung einer Situation oder für notwendige weitere Schritte erforderlich ist.

Dabei gilt grundsätzlich das Prinzip der Datensparsamkeit. Es sollen nur diejenigen Informationen erfasst werden, die für die Bearbeitung einer Situation notwendig sind. Gleichzeitig müssen diese Daten vertraulich behandelt und vor unbefugtem Zugriff geschützt werden.

Informationen über Beschwerden, Beobachtungen oder Verdachtsfälle dürfen daher nur an diejenigen Personen weitergegeben werden, die unmittelbar für die Bearbeitung der Situation zuständig sind. Eine Weitergabe an Dritte ist nur zulässig, wenn hierfür eine rechtliche Grundlage besteht oder wenn dies zum Schutz einer betroffenen Person erforderlich ist.

Auch bei der Aufbewahrung von Dokumentationen sind datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten. Schriftliche Unterlagen sollten sicher verwahrt werden, beispielsweise in verschlossenen Aktenschränken oder in passwortgeschützten digitalen Systemen. Der Zugriff sollte auf einen klar definierten Personenkreis beschränkt sein.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass personenbezogene Daten nicht unbegrenzt gespeichert werden dürfen. Dokumentationen sollten nur so lange aufbewahrt werden, wie dies für den jeweiligen Zweck erforderlich ist. Danach sind sie zu löschen oder datenschutzkonform zu vernichten.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit personenbezogenen Daten trägt dazu bei, die Rechte und die Privatsphäre aller Beteiligten zu schützen. Gleichzeitig stärkt er das Vertrauen in die Strukturen des Schutzkonzeptes und unterstützt einen respektvollen und sensiblen Umgang mit schwierigen Situationen.

## VI.5. Umgang mit Beschwerden

Beschwerden sollten grundsätzlich ernst genommen und respektvoll behandelt werden. Wenn jemand ein Anliegen, Beobachtungen oder Sorgen äußert, ist ein

ruhiger und besonnener Umgang mit der Situation wichtig. Ein wertschätzendes Zuhören und eine offene Haltung können dazu beitragen, Vertrauen zu stärken und Betroffenen die Sicherheit zu geben, ihre Perspektive darzustellen.

Im Umgang mit Beschwerden ist es wichtig, den betroffenen Personen aufmerksam zuzuhören und ihre Anliegen ernst zu nehmen. Unbedingt sollten vorschnelle Bewertungen oder Schuldzuweisungen vermieden werden. Situationen sollten sorgfältig betrachtet und vorhandene Informationen geprüft werden, bevor weitere Schritte eingeleitet werden.

Der Umgang mit Beschwerden sollte dabei nicht allein von persönlichen Einschätzungen oder spontanen Entscheidungen abhängen. Vielmehr ist er Teil eines geregelten Beschwerdesystems innerhalb des Vereins oder Verbandes. Klare Verfahren und abgestimmte Abläufe helfen dabei, verantwortungsvoll mit Beschwerden umzugehen und Handlungssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

Je nach Situation kann es sinnvoll sein, weitere Personen einzubeziehen oder externe Fachstellen um Rat zu bitten. Insbesondere dann, wenn eine Situation schwer einzuschätzen ist oder besondere Unterstützung benötigt wird, kann eine fachliche Beratung helfen, angemessene Handlungsschritte zu entwickeln.

Ziel des Umgangs mit Beschwerden ist es, Situationen verantwortungsvoll zu klären, mögliche Risiken zu erkennen und den Schutz der betroffenen Person sicherzustellen. Gleichzeitig trägt ein transparenter und respektvoller Umgang mit Beschwerden dazu bei, eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Vertrauens im Verein oder Verband zu stärken.

Die beschriebenen Beschwerdewege, Ansprechstellen sowie Regelungen zur Dokumentation und zum Datenschutz bilden eine wichtige Grundlage dafür, Hinweise auf Grenzverletzungen oder Konflikte verantwortungsvoll aufzunehmen und weiterzugeben. Auch der achtsame und strukturierte Umgang mit Beschwerden trägt dazu bei, Situationen frühzeitig zu erkennen und angemessen zu bearbeiten.

Wenn Beschwerden oder Beobachtungen auf mögliche Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten oder Gefährdungssituationen hinweisen, kann ein strukturiertes Vorgehen erforderlich werden. Die folgenden Handlungsleitfäden beschreiben mögliche Vorgehensweisen für unterschiedliche Situationen und sollen Verantwortlichen im Verein oder Verband dabei helfen, angemessen zu reagieren und Entscheidungen nicht allein treffen zu müssen.

## VII. Intervention: Handlungsleitfäden

Intervention beschreibt das Vorgehen in Situationen, in denen Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten oder der Verdacht auf Gewalt entstehen. Ziel einer Intervention ist es, betroffene Personen zu schützen, Situationen verantwortungsvoll zu klären und angemessene Maßnahmen einzuleiten.

Auch in der Arbeit im Amateurtheater können Situationen auftreten, in denen Verantwortliche unsicher sind, wie sie angemessen reagieren sollen. Hinweise auf Grenzverletzungen, Konflikte oder mögliche Gefährdungen können für die Beteiligten belastend sein und erfordern ein ruhiges, besonnenes und strukturiertes Vorgehen.

Grenzverletzungen oder Konflikte können auch im digitalen Raum auftreten, beispielsweise in Form von Nachrichten, Bildern oder anderen digitalen Inhalten. Für die Einschätzung und Bearbeitung solcher Situationen gelten die gleichen Grundsätze wie für analoge Kontexte. Digitale Inhalte können dabei eine wichtige Grundlage für die Einschätzung einer Situation darstellen. Gleichzeitig erfordert ihr Umgang besondere Sorgfalt, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz, Vertraulichkeit und den Schutz der beteiligten Personen.

Um solche Situationen zu bewältigen, können Handlungsleitfäden eine wichtige Unterstützung sein. Sie helfen dabei, mögliche Schritte zu ordnen, strukturiert vorzugehen und Entscheidungen nachvollziehbar zu treffen. Dadurch wird vermieden, dass Situationen ausschließlich intuitiv oder unter Zeitdruck entschieden werden.

Grundsätzlich gilt: Der Schutz der betroffenen Person hat oberste Priorität. Situationen sollten sorgfältig eingeschätzt werden, ohne vorschnelle Bewertungen oder Schuldzuweisungen. Beobachtungen und relevante Informationen sollten möglichst zeitnah dokumentiert werden, damit Abläufe nachvollziehbar bleiben. Darüber hinaus ist es wichtig, zuständige Personen innerhalb der Organisation zu informieren und gemeinsam über weitere Schritte zu beraten. Wenn eine Situation schwer einzuschätzen ist oder besondere Unterstützung erforderlich erscheint, kann es sinnvoll sein, externe Fachstellen einzubeziehen.

Die folgenden Handlungsleitfäden beschreiben mögliche Vorgehensweisen für unterschiedliche Situationen. Sie sollen Verantwortlichen im Verein oder Verband dabei helfen, im Bedarfsfall orientiert und verantwortungsvoll zu handeln. Dabei können sie keine festen Lösungen für jede Situation vorgeben, da jede Situation individuell ist und sorgfältig eingeschätzt werden muss.

Die ausführlichen Versionen der Handlungsleitfäden sowie weiterführende Hinweise befinden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

## Übersicht der Handlungsleitfäden

Im Folgenden beschreiben die Handlungsleitfäden mögliche Vorgehensweisen und unterstützen Verantwortliche dabei, angemessen und strukturiert zu handeln.

## VII.1. Handlungsleitfaden bei sexualisierter Gewalt im Verein

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Macht und Gewalt, die mit sexualisierten Mitteln ausgeübt wird. Sie geschieht nicht zufällig, sondern ist in der Regel eine bewusste Handlung. Täter\*innen nutzen häufig Vertrauen, Abhängigkeiten und bestehende Strukturen aus, um Zugang zu Betroffenen zu erhalten und Grenzverletzungen schrittweise zu steigern.

Im Verdachtsfall ist ein ruhiges, strukturiertes und verantwortungsvolles Vorgehen erforderlich. Ziel ist es, betroffene Personen zu schützen, Situationen sorgfältig zu prüfen und geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Dabei gilt grundsätzlich: Der Schutz der betroffenen Person hat oberste Priorität. Situationen sollten ruhig und besonnen eingeschätzt werden. Beobachtungen werden sachlich dokumentiert, zuständige Verantwortliche informiert und bei Bedarf externe Fachstellen einbezogen.

Typische Schritte in einem solchen Prozess können sein:

1. Wahrnehmung und Ernstnehmen von Hinweisen  
Beobachtungen, Aussagen oder Hinweise auf mögliche Grenzverletzungen sollten ernst genommen werden. Auch ein ungutes Gefühl kann ein wichtiges Warnsignal sein.
2. Gespräch mit der betroffenen Person in einem geschützten Rahmen  
Wenn möglich, sollte ein Gespräch in einer ruhigen und geschützten Atmosphäre stattfinden. Dabei ist es wichtig zuzuhören, keine Schuldzuweisungen vorzunehmen und keine Versprechen zu geben, die nicht eingehalten werden können.
3. Dokumentation der Beobachtungen  
Beobachtungen, Aussagen und Maßnahmen sollten zeitnah und sachlich

dokumentiert werden. Die Dokumentation enthält nur beobachtbare Fakten und keine Bewertungen.

4. Information der zuständigen Verantwortlichen

Verdachtsmomente dürfen nicht eigenständig bewertet oder informell im Team besprochen werden. Beobachtungen werden an die zuständige Leitung (z. B. Vereinsvorstand oder Geschäftsführung) weitergeleitet.

5. Einbeziehung externer Fachstellen

Externe Fachberatungsstellen können bei der Einschätzung der Situation unterstützen und helfen, geeignete Handlungsschritte zu entwickeln.

6. Einleitung weiterer Schutzmaßnahmen

Je nach Situation können weitere Maßnahmen notwendig sein, beispielsweise der Schutz der betroffenen Person, organisatorische Maßnahmen im Verein oder die Einschaltung weiterer Stellen.

Der konkrete Ablauf richtet sich nach den jeweiligen Gegebenheiten des Vereins oder Verbandes. Wichtig ist, dass Verantwortliche nicht allein handeln müssen, sondern auf vorhandene Strukturen, Ansprechpersonen und externe Fachstellen zurückgreifen können.

Die ausführliche Darstellung möglicher Handlungsschritte und rechtlicher Hintergründe ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes dargestellt.

## VII.2. Handlungsleitfaden im familiären Kontext zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (mögliche Kindeswohlgefährdung)

Amateurtheatervereine sind Orte gemeinsamer kreativer Arbeit, in denen Kinder und Jugendliche häufig über längere Zeiträume hinweg an Proben, Projekten oder Aufführungen teilnehmen. Dabei entstehen vertrauensvolle Beziehungen zwischen jungen Menschen und den verantwortlichen Personen im Verein. In diesem Rahmen können Veränderungen im Verhalten von Kindern oder Jugendlichen auffallen oder Aussagen gemacht werden, die auf Belastungen im familiären Umfeld hinweisen.

Auch wenn Vereine nicht Teil der Jugendhilfe sind, tragen sie eine Verantwortung dafür, aufmerksam zu sein und Hinweise auf mögliche Gefährdungen ernst zu

nehmen. Ziel ist es nicht, familiäre Situationen zu bewerten, sondern aufmerksam zu reagieren und bei Bedarf geeignete Unterstützung einzubeziehen.

Kinder sind laut § 7 SGB VIII Personen unter 14 Jahren, Jugendliche Personen zwischen 14 und 18 Jahren. Für alle Personen unter 18 Jahren gilt der Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII.

Dieser Leitfaden beschreibt mögliche Vorgehensweisen, wenn im Vereinskontext Hinweise auf Gefährdungen im familiären Umfeld eines Kindes oder Jugendlichen wahrgenommen werden. Dabei ist es wichtig, ruhig und verantwortungsvoll zu handeln und Entscheidungen nicht allein zu treffen.

Besonders wichtig ist in solchen Situationen, aufmerksam zuzuhören und den Schilderungen der betroffenen Person mit Offenheit und Respekt zu begegnen. Beobachtungen sollten sorgfältig und möglichst zeitnah dokumentiert werden, um den weiteren Verlauf nachvollziehbar festhalten zu können. Dabei ist es wichtig, keine vorschnellen Schlussfolgerungen zu ziehen oder Situationen vorschnell zu bewerten. Stattdessen sollte bei Unsicherheiten fachliche Beratung eingeholt werden, um eine fundierte Einschätzung der Situation und geeignete weitere Schritte zu ermöglichen.

#### Typische Schritte im Vorgehen

1. Wahrnehmung von Hinweisen  
Veränderungen im Verhalten eines Kindes oder Jugendlichen, auffällige Situationen während der Probenarbeit oder Aussagen können Hinweise auf mögliche Belastungen sein. Diese sollten ernst genommen werden.
2. Dokumentation der Beobachtungen  
Beobachtungen und Aussagen werden zeitnah, sachlich und ohne Bewertungen dokumentiert.
3. Information der zuständigen Verantwortlichen  
Die beobachtende Person informiert die Gruppenleitung, eine mögliche Kinderschutzbeauftragte Person oder den Vereinsvorstand.
4. Einbeziehung fachlicher Beratung  
Bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung sollte eine sogenannte „insoweit erfahrene Fachkraft“ (insFo) oder eine entsprechende Fachberatungsstelle hinzugezogen werden.
5. Gemeinsame Fallberatung  
In Abstimmung mit verantwortlichen Personen und Fachstellen wird beraten, welche weiteren Schritte notwendig sind.

## 6. Gespräch mit Sorgeberechtigten und weitere Maßnahmen

Wenn möglich, wird ein Gespräch mit den Eltern oder Sorgeberechtigten geführt. Wenn eine Gefährdung nicht abgewendet werden kann oder eine akute Gefahr besteht, muss das Jugendamt informiert werden.

### **Akute Gefährdung**

Liegt eine akute Gefährdung für das Wohl eines Kindes oder Jugendlichen vor, kann das Jugendamt auch ohne vorherige Information der Eltern eingeschaltet werden. Wenn das Jugendamt nicht erreichbar ist, kann der Allgemeine Soziale Dienst oder die Polizei kontaktiert werden.

Im Umgang mit Verdachtsfällen ist es wichtig, besonnen und verantwortungsvoll zu handeln. Entscheidungen sollten nicht im Alleingang getroffen werden, sondern möglichst gemeinsam mit weiteren verantwortlichen Personen und unter Einbeziehung fachlicher Beratung erfolgen. Beobachtungen sind sachlich und nachvollziehbar zu dokumentieren, um eine verlässliche Grundlage für die weitere Einschätzung der Situation zu schaffen. Dabei ist stets auf den Schutz personenbezogener Daten zu achten. Wenn Unsicherheiten bestehen oder eine Situation schwer einzuschätzen ist, sollte fachliche Beratung eingeholt werden. Oberste Priorität hat in allen Fällen der Schutz des Kindes oder Jugendlichen.

Die ausführliche Darstellung der einzelnen Schritte sowie rechtliche Hintergründe ist im Anhang dieses Schutzkonzeptes dargestellt.

## VII.3. Handlungsleitfaden bei grenzverletzendem Verhalten zwischen Mitgliedern

In der pädagogischen, ehrenamtlichen oder künstlerischen Arbeit im Amateurtheater kann es zu Situationen kommen, in denen Verhalten als unangemessen, übergreifig oder grenzverletzend empfunden wird. Grenzverletzungen können beispielsweise in Sprache, Verhalten, körperlicher Nähe oder im Umgang miteinander auftreten und betreffen sowohl Kinder und Jugendliche als auch erwachsene Mitglieder.

Grenzverletzungen können auch innerhalb der Gruppe oder zwischen einzelnen Mitgliedern auftreten. Der vorliegende Leitfaden unterstützt dabei, solche

Situationen anzusprechen, angemessen zu bearbeiten und zu klären. Ziel ist es, respektvolle Umgangsformen im Verein zu stärken und Konflikte konstruktiv zu bearbeiten.

Typische Schritte im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten:

1. Wahrnehmung und Ernstnehmen von Hinweisen  
Grenzverletzungen können sich durch Veränderungen im Verhalten, nonverbale Signale oder Störungen im Gruppenprozess zeigen. Beobachtungen oder Irritationen sollten ernst genommen werden.
2. Dokumentation der Beobachtungen  
Beobachtungen und Aussagen werden möglichst zeitnah, sachlich und ohne Bewertungen dokumentiert.
3. Austausch mit verantwortlichen Personen  
Die Situation wird mit einer Vertrauensperson, einer benannten Ansprechperson oder der zuständigen Leitung besprochen. Ziel ist eine gemeinsame Einschätzung der Situation.
4. Gespräche mit den Beteiligten  
Gespräche mit den betroffenen Personen sowie mit der beschuldigten Person erfolgen in einem geschützten Rahmen. Dabei geht es darum, Perspektiven zu hören, Verhalten zu reflektieren und mögliche Lösungen zu entwickeln.
5. Festlegung geeigneter Maßnahmen  
Je nach Situation können unterschiedliche Maßnahmen erforderlich sein, beispielsweise klärende Gespräche, pädagogische Maßnahmen, organisatorische Veränderungen oder – in schwerwiegenden Fällen – der Ausschluss von bestimmten Tätigkeiten oder Angeboten.
6. Überprüfung der Maßnahmen  
Nach einer vereinbarten Zeit wird überprüft, ob die Maßnahmen wirksam waren oder ob weitere Schritte notwendig sind.

## **Grundsätze im Vorgehen**

Im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten ist es wichtig, Beobachtungen ernst zu nehmen und mögliche Hinweise nicht zu ignorieren. Wahrnehmungen sollten sachlich und nachvollziehbar dokumentiert werden, um eine Grundlage für

weitere Gespräche und Entscheidungen zu schaffen. Entscheidungen sollten dabei nicht im Alleingang getroffen werden, sondern möglichst gemeinsam mit verantwortlichen Personen im Verein erfolgen. Gleichzeitig ist auf den Schutz personenbezogener Daten zu achten. In allen Schritten hat der Schutz der betroffenen Person oberste Priorität.

Die ausführliche Darstellung des Vorgehens sowie weiterführende Hinweise befinden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

## VII.4. Handlungsleitfaden bei institutioneller Gefährdung

Institutionelle Gefährdung beschreibt Situationen, in denen Kinder, Jugendliche oder schutzbedürftige Erwachsene innerhalb einer Organisation – etwa in einem Verein oder Verband – durch Personen in verantwortlichen oder organisatorischen Rollen gefährdet werden. Dazu können beispielsweise Gruppenleitungen, Regisseur:innen, Vorstandsmitglieder:innen, Honorarkräfte, Dienstleister:innen, Besucher:innen oder Kooperationspartner:innen gehören.

Institutionelle Gefährdungen können auch entstehen, wenn Strukturen, Abläufe oder organisatorische Rahmenbedingungen innerhalb einer Organisation problematische Situationen begünstigen. Der vorliegende Leitfaden soll dabei helfen, solche Situationen frühzeitig wahrzunehmen, mögliche Risiken zu erkennen und notwendige Veränderungen einzuleiten.

Der folgende Leitfaden beschreibt mögliche Schritte im Umgang mit solchen Situationen. Ziel ist es, betroffene Personen zu schützen, Vorfälle verantwortungsvoll zu klären und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Grundsätzlich gilt: Niemand muss Gewalt oder Grenzverletzungen im Verein hinnehmen.

### Typische Schritte im Vorgehen

1. Wahrnehmung und Ernstnehmen von Hinweisen  
Eine Person nimmt eine möglicherweise grenzverletzende Situation wahr oder hat ein ungutes Gefühl. Beobachtungen können sich beispielsweise in unangemessener Ansprache, grenzüberschreitendem Verhalten oder körperlichen Übergriffen äußern. Diese Hinweise sollten ernst genommen werden.
2. Erste Ansprache oder Weitergabe der Beobachtung  
Wenn möglich, kann die Situation zunächst angesprochen oder mit der

betroffenen Person besprochen werden. Alternativ kann eine benannte Ansprechperson, eine Leitungsperson oder der Vorstand informiert werden.

### 3. Dokumentation und Weitergabe

Beobachtungen und Gespräche werden sachlich und nachvollziehbar dokumentiert. Die Informationen werden an die zuständige Leitung oder an eine benannte Schutzperson weitergegeben, damit weitere Schritte abgestimmt werden können.

### 4. Gespräche mit den Beteiligten

Die verantwortliche Leitung führt – soweit möglich – Gespräche mit den beteiligten Personen in einem geschützten Rahmen. Ziel ist es, die Situation zu klären, Grenzüberschreitungen deutlich zu benennen und geeignete Lösungen zu entwickeln.

### 5. Beratung und Festlegung von Maßnahmen

Auf Grundlage der Gespräche werden geeignete Maßnahmen beschlossen. Dazu können organisatorische Veränderungen, klärende Gespräche, pädagogische Maßnahmen oder – in schwerwiegenden Fällen – Einschränkungen von Aufgaben oder Tätigkeiten gehören. Bei Bedarf können externe Fachstellen hinzugezogen werden.

### 6. Überprüfung und Abschluss

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird nach einer vereinbarten Zeit überprüft. Abschließend wird gemeinsam reflektiert, ob weitere Schritte notwendig sind und welche präventiven Maßnahmen zukünftig hilfreich sein können.

## **Grundsätze im Vorgehen**

Im Umgang mit institutionellen Gefährdungen ist es wichtig, Beobachtungen ernst zu nehmen und mögliche Hinweise nicht zu ignorieren. Wahrnehmungen sollten sachlich dokumentiert und an verantwortliche Personen weitergegeben werden. Entscheidungen sollten nicht im Alleingang getroffen werden. In allen Schritten sind Datenschutz und Persönlichkeitsrechte zu beachten. Oberste Priorität hat stets der Schutz der betroffenen Person.

Die ausführliche Darstellung des Vorgehens sowie rechtliche Hintergründe befinden sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes.

## VIII. Aufarbeitung und Organisationslernen

Wenn es zu Grenzverletzungen, Konflikten oder Gewaltvorfällen kommt, endet die Verantwortung einer Organisation nicht mit der Klärung der Situation oder der Einleitung von Maßnahmen. Ebenso wichtig ist die anschließende Aufarbeitung. Sie dient dazu, betroffene Personen zu unterstützen, Vertrauen wiederherzustellen und aus Erfahrungen für die zukünftige Arbeit zu lernen.

Vorfälle können unterschiedliche Auswirkungen auf eine Organisation haben. Neben der unmittelbar betroffenen Person können auch andere Mitglieder, Leitungspersonen oder das Umfeld der Gruppe betroffen sein. Unsicherheiten, Gerüchte oder Konflikte können entstehen und das Miteinander belasten. Eine bewusste Aufarbeitung hilft dabei, solche Situationen zu klären und den Zusammenhalt innerhalb der Organisation zu stärken.

Für die Aufarbeitung kann ein dreistufiges Vorgehen hilfreich sein. Dabei geht es zunächst darum, die Situation zu stabilisieren, anschließend die Ereignisse zu klären und schließlich daraus Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Organisation abzuleiten.

### VIII.1. Stabilisierung und Unterstützung

Nach einem Vorfall steht zunächst die Stabilisierung der Situation im Vordergrund. Ziel ist es, die betroffenen Personen zu schützen, für Sicherheit zu sorgen und Belastungen innerhalb der Gruppe zu reduzieren.

Dabei ist es wichtig, die unmittelbar betroffene Person zu unterstützen. Dies kann beispielsweise durch Gespräche, durch die Vermittlung an Beratungsstellen oder durch andere unterstützende Maßnahmen erfolgen. Betroffene sollten die Möglichkeit erhalten, ihre Perspektive darzustellen und bei Bedarf professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Auch andere Personen können von einem Vorfall betroffen sein. Mitglieder:innen der Gruppe, die eine Situation miterlebt haben oder von ihr erfahren, können verunsichert sein oder Fragen und Sorgen entwickeln. Gespräche im Team oder in der Gruppe können helfen, Unsicherheiten zu klären und Raum für Austausch zu schaffen. Dadurch kann verhindert werden, dass sich Missverständnisse oder Gerüchte innerhalb der Gruppe verbreiten.

Ebenso kann es für verantwortliche Personen im Verein oder Verband hilfreich sein, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Leitungspersonen stehen in solchen

Situationen häufig unter besonderem Druck und müssen Entscheidungen treffen. Der Austausch mit anderen Verantwortlichen oder die Einbeziehung externer Fachstellen kann dabei helfen, die Situation besser einzuordnen.

## VIII.2. Klärung und verantwortungsvolle Kommunikation

In einem nächsten Schritt geht es darum, die Situation möglichst transparent und verantwortungsvoll zu klären. Dabei sollten die Perspektiven aller Beteiligten berücksichtigt werden.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Prozesses ist eine sorgfältige Kommunikation innerhalb der Organisation. Informationen über Vorfälle sollten nicht ungeprüft weitergegeben werden. Gleichzeitig kann es notwendig sein, Mitglieder:innen oder Beteiligte über bestimmte Entwicklungen zu informieren, um Unsicherheiten oder Gerüchte zu vermeiden. Dabei ist stets darauf zu achten, dass Persönlichkeitsrechte und datenschutzrechtliche Vorgaben gewahrt bleiben.

Besondere Aufmerksamkeit erfordert auch der Umgang mit möglichen Gerüchten oder öffentlicher Wahrnehmung. Gerade in Vereinen oder kleineren Gemeinschaften können sich Informationen schnell verbreiten und zu Missverständnissen oder Rufschädigungen führen. Deshalb sollte möglichst klar geregelt sein, wer innerhalb des Vereins oder Verbandes für die Kommunikation verantwortlich ist.

Wenn eine öffentliche Kommunikation erforderlich wird, etwa gegenüber Medien oder externen Partnern, sollte diese sorgfältig abgestimmt erfolgen. Ziel ist es, sachlich zu informieren, ohne Persönlichkeitsrechte zu verletzen oder vorschnelle Bewertungen vorzunehmen.

## VIII.3. Rehabilitation bei nicht bestätigten Verdachtsfällen

Nicht jeder Verdacht bestätigt sich im Verlauf einer Klärung. Wenn sich herausstellt, dass eine gemeldete Person keinen Übergriff begangen hat, ist es wichtig, auch diese Situation angemessen zu berücksichtigen. In solchen Fällen können Maßnahmen zur Rehabilitation notwendig sein, um Vertrauen wiederherzustellen und mögliche Belastungen für die betroffene Person zu reduzieren.

Ein unbegründeter Verdacht kann sehr belastend sein und zu Verunsicherung oder Rufschädigung führen. In solchen Fällen sollte darauf geachtet werden, dass die Rehabilitation der vom Verdacht betroffenen Person aktiv unterstützt wird.

Dazu kann beispielsweise eine klare Kommunikation innerhalb der Organisation gehören, in der deutlich gemacht wird, dass sich ein Verdacht nicht bestätigt hat. Ebenso wichtig ist es, die betreffende Person vor weiteren Gerüchten oder unbegründeten Anschuldigungen zu schützen und ihr die Möglichkeit zu geben, ihre Rolle im Verein oder Verband wieder ohne Belastung wahrzunehmen.

Auch die gemeldete Person, gegen die der Verdacht geäußert wurde, kann Unterstützung benötigen. Daher sollte ihr – ebenso wie anderen Beteiligten – die Möglichkeit eröffnet werden, sich an externe Fachstellen zu wenden oder dorthin vermittelt zu werden. Eine solche Beratung kann helfen, die Situation zu verarbeiten und einen sicheren Umgang mit den entstandenen Belastungen zu finden.

## VIII.4. Lernen für die Organisation

Neben der Unterstützung der Beteiligten ist es wichtig, aus Vorfällen auch für die zukünftige Arbeit zu lernen. Die Reflexion von Ereignissen kann Hinweise darauf geben, ob bestehende Strukturen, Regeln oder Abläufe angepasst werden sollten.

Dabei können beispielsweise folgende Fragen hilfreich sein:

- ⇒ Haben die bestehenden Verfahren im Umgang mit der Situation funktioniert?
- ⇒ Waren Zuständigkeiten und Ansprechpersonen ausreichend klar geregelt?
- ⇒ Gab es Unsicherheiten oder Lücken in den Abläufen?
- ⇒ Welche präventiven Maßnahmen könnten zukünftig hilfreich sein?

Die Erkenntnisse aus solchen Reflexionsprozessen können dazu beitragen, das Schutzkonzept weiterzuentwickeln und Präventionsmaßnahmen zu stärken. Auf diese Weise wird aus der Aufarbeitung eines Vorfalls auch ein Lernprozess für die Organisation.

Eine offene und verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit schwierigen Situationen trägt dazu bei, Vertrauen zu stärken und langfristig sichere Strukturen im Amateurtheater zu schaffen. Die Erfahrungen aus der Aufarbeitung einzelner Fälle können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung von Strukturen und Verfahren innerhalb der Organisation geben. Sie tragen dazu bei, bestehende

Schutzmaßnahmen zu überprüfen und das Schutzkonzept kontinuierlich zu verbessern.

## IX. Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Ein Schutzkonzept ist kein statisches Dokument. Es lebt davon, dass Erfahrungen aus der Praxis regelmäßig reflektiert, ausgewertet und weitergegeben werden. Nur so kann es sich an neue Herausforderungen anpassen und dauerhaft wirksam bleiben.

Im Alltag von Amateurtheatervereinen und Landesverbänden entstehen immer wieder neue Erfahrungen im Umgang mit Prävention, Beschwerden oder Intervention. Diese Erfahrungen können wichtige Hinweise darauf geben, welche Strukturen sich bewähren, wo Unsicherheiten bestehen oder an welchen Stellen weitere Entwicklungen notwendig sind. Wenn solche Erkenntnisse systematisch gesammelt und reflektiert werden, können daraus wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes entstehen.

Gerade in einem Dachverband wie dem Bund Deutscher Amateurtheater (BDAT) ist der Austausch von Erfahrungen ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung. Wenn Mitgliedsverbände und Vereine ihre Erfahrungen miteinander teilen, können bisher nicht beachtete Problembereiche sichtbar werden. Solche sogenannten „blinden Flecken“ können beispielsweise entstehen, wenn bestimmte Situationen lange Zeit nicht thematisiert wurden oder wenn neue Herausforderungen auftreten, für die bisher noch keine klaren Verfahren bestehen.

Durch den Austausch im Netzwerk können solche Erfahrungen zusammengeführt und gemeinsam ausgewertet werden. Auf dieser Grundlage lassen sich neue Handlungsempfehlungen entwickeln, bestehende Strukturen überprüfen und präventive Maßnahmen weiterentwickeln.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Beobachtung gesellschaftlicher Entwicklungen. Amateurtheatervereine sind keine abgeschlossenen Räume, sondern Teil der Gesellschaft. Veränderungen in sozialen Beziehungen, in Kommunikationsformen oder im Umgang miteinander wirken daher auch auf das Vereinsleben. Themen wie digitale Kommunikation, neue Formen der Zusammenarbeit oder

gesellschaftliche Debatten über Macht, Diskriminierung oder Grenzverletzungen können auch im Amateurtheater eine Rolle spielen.

Ein wirksames Schutzkonzept berücksichtigt deshalb nicht nur interne Erfahrungen, sondern nimmt auch externe Entwicklungen in den Blick. Fachliche Erkenntnisse aus Präventionsarbeit, neue rechtliche Rahmenbedingungen oder gesellschaftliche Veränderungen können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung bestehender Schutzstrukturen geben.

Zur Qualitätssicherung gehört daher auch eine regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes. Dabei können unter anderem folgende Fragen eine Rolle spielen:

- ⇒ Haben sich die beschriebenen Verfahren in der Praxis bewährt?
- ⇒ Sind die benannten Ansprechpersonen und Zuständigkeiten noch aktuell?
- ⇒ Gibt es neue Erfahrungen oder Herausforderungen, die berücksichtigt werden sollten?
- ⇒ Welche Rückmeldungen kommen aus Vereinen, Verbänden oder aus dem Netzwerk?

Eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung trägt dazu bei, das Schutzkonzept lebendig zu halten. Sie unterstützt Vereine und Verbände dabei, ihre Schutzstrukturen an neue Erfahrungen anzupassen und ein sicheres, respektvolles Miteinander im Amateurtheater dauerhaft zu stärken.

Die Fortbildungsangebote des BDAT und seiner Mitgliedsverbände, einschließlich digitaler Lernformate, werden regelmäßig weiterentwickelt und fließen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ein.

## X. Anhang – Materialien und Arbeitshilfen

### Übersichtstabelle der Arbeitshilfen

Der Anhang enthält Materialien und Arbeitshilfen, die Vereinen und Verbänden bei der praktischen Umsetzung des Schutzkonzeptes unterstützen können. Die Vorlagen und Beispiele können an die jeweiligen Strukturen vor Ort angepasst werden. Digitale Kommunikationsformen sind dabei als Bestandteil dieser Situationen mitgedacht und werden durch ergänzende Arbeitshilfen berücksichtigt.

| Thema / Situation                                     | Arbeitshilfe im Anhang                                | Zweck der Arbeitshilfe                                                                  |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Begriffe im Schutzkonzept verstehen</b>            | Glossar zentraler Begriffe (A1)                       | Erläutert wichtige Begriffe rund um Prävention, Grenzverletzungen und Intervention      |
| <b>Rollen und Zuständigkeiten klären</b>              | Glossar Rollen und Zuständigkeiten (A2)               | Übersicht über zentrale Rollen im Schutzkonzept                                         |
| <b>Risiken im Verein analysieren</b>                  | Arbeitshilfe Risiko- und Potenzialanalyse (B1)        | Unterstützung bei der strukturierten Analyse von Risiken und vorhandenen Schutzfaktoren |
| <b>Risikoanalyse im Verein durchführen</b>            | Fragebogen Risiko- und Potenzialanalyse (B2)          | Vorlage für Befragungen im Verein oder Verband                                          |
| <b>Veranstaltungen sicher planen</b>                  | Checkliste Schutz bei Theatertagen und Festivals (B3) | Orientierung für Veranstaltungen mit erhöhten Risiken                                   |
| <b>Schutzmaßnahmen bei Festivals und Theatertagen</b> | Schutz bei Theatertagen und Festivals (B4)            | Vertiefende Hinweise für besondere Veranstaltungskontexte                               |
| <b>Beschwerdeverfahren verstehen</b>                  | Ablauf des Beschwerdeverfahrens (C1)                  | Überblick über den Ablauf eines Beschwerdeverfahrens                                    |
| <b>Rollen im Beschwerdeverfahren klären</b>           | Rollen im Beschwerdeverfahren (intern / extern) (C2)  | Übersicht über Zuständigkeiten bei Beschwerden                                          |
| <b>Beschwerde dokumentieren</b>                       | Beschwerdeformular (C3)                               | Vorlage zur strukturierten Aufnahme einer Beschwerde                                    |

|                                                            |                                                             |                                                                                 |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datenschutz im Beschwerdeverfahren</b>                  | Datenschutzinformation zum Beschwerdeverfahren (C4)         | Hinweise zum Umgang mit sensiblen personenbezogenen Daten                       |
| <b>Beobachtungen dokumentieren</b>                         | Grundregeln der Dokumentation (C5)                          | Orientierung für eine sachliche und nachvollziehbare Dokumentation              |
| <b>Vorfälle im digitalen Raum einordnen und bearbeiten</b> | Leitfaden: Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum (C21–C22) | Ergänzende Orientierung für den Umgang mit digitalen Kommunikationssituationen  |
| <b>Externe Unterstützung finden</b>                        | Kontaktliste externer Beratungsstellen (C6)                 | Vorlage zur Sammlung wichtiger Beratungsstellen                                 |
| <b>Erstgespräche führen</b>                                | Leitfaden für Erstgespräche (C7)                            | Unterstützung bei Gesprächen nach Hinweisen oder Beschwerden                    |
| <b>Orientierung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt</b>  | Handlungsleitfaden 1 (C8–C10)                               | Sofortorientierung, Hintergrundinformationen und Visualisierung                 |
| <b>Orientierung bei Kindeswohlgefährdung</b>               | Handlungsleitfaden 2 (C11–C13)                              | Handlungsschritte bei Gefährdungen im familiären Kontext                        |
| <b>Umgang mit Grenzverletzungen unter Mitgliedern</b>      | Handlungsleitfaden 3 (C14–C16)                              | Vorgehen bei grenzverletzendem Verhalten                                        |
| <b>Umgang mit institutionellen Gefährdungen</b>            | Handlungsleitfaden 4 (C17–C19)                              | Orientierung bei Gefährdungen durch Personen innerhalb der Organisation         |
| <b>Regeln für digitale Kommunikation festlegen</b>         | Ergänzung zum Verhaltenskodex: Digitale Kommunikation (C22) | Orientierung für einen verantwortungsvollen Umgang im digitalen Raum            |
| <b>Digitale Kommunikation im Verein reflektieren</b>       | Checkliste Digitale Kommunikation im Verein (C20)           | Unterstützung bei der Analyse und Gestaltung digitaler Kommunikationsstrukturen |
| <b>Schutzkonzept regelmäßig überprüfen</b>                 | Arbeitshilfe Qualitätssicherung (D1)                        | Unterstützung bei der regelmäßigen Überprüfung von Schutzstrukturen             |
| <b>Aus Erfahrungen lernen</b>                              | Leitfaden Organisationslernen (D2)                          | Hinweise zur Reflexion von Vorfällen und Entwicklungen                          |
| <b>Projekte und Veranstaltungen auswerten</b>              | Leitfragen zur Projektauswertung (D3)                       | Reflexionsfragen für Teams und Verantwortliche                                  |

# A Grundlagen

## A1 Glossar zentraler Begriffe

| Begriff                        | Kurzbeschreibung                                                                                                                                                                                                                                                         | Kapitel                                                             |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Beschwerde</b>              | Eine Beschwerde bezeichnet Hinweise, Beobachtungen oder Mitteilungen zu möglichen Grenzverletzungen, Konflikten oder problematischen Situationen. Beschwerden können von betroffenen Personen, Beobachtenden oder Dritten eingebracht werden.                            | Kapitel VI<br>Beschwerdewege und Ansprechstellen                    |
| <b>Grenzverletzung</b>         | Grenzverletzungen beschreiben Verhaltensweisen, bei denen persönliche Grenzen anderer Menschen überschritten werden. Dies kann aus Unwissenheit, Unsicherheit oder mangelnder Sensibilität geschehen.                                                                    | Kapitel III Grundlagen                                              |
| <b>Gewalt</b>                  | Gewalt beschreibt Handlungen oder Drohungen, durch die Menschen körperlich, psychisch oder emotional geschädigt werden. Gewalt geht häufig mit Machtmissbrauch einher.                                                                                                   | Kapitel III Grundlagen                                              |
| <b>Intervention</b>            | Intervention beschreibt das strukturierte Vorgehen, wenn Hinweise auf Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten oder Gewalt auftreten. Ziel ist es, betroffene Personen zu schützen und angemessene Maßnahmen einzuleiten.                                              | Kapitel VII Intervention                                            |
| <b>Machtgefälle</b>            | Ein Machtgefälle entsteht, wenn Menschen unterschiedliche Möglichkeiten haben, Einfluss auszuüben oder Entscheidungen zu treffen. Dies kann beispielsweise zwischen Leitungspersonen und Teilnehmenden oder zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen entstehen. | Kapitel III Grundlagen /<br>Kapitel IV Risiko- und Potenzialanalyse |
| <b>Prävention</b>              | Prävention umfasst Maßnahmen, die dazu beitragen, Grenzverletzungen und Gewalt vorzubeugen. Dazu gehören klare Regeln, Sensibilisierung, Qualifizierung sowie transparente Strukturen.                                                                                   | Kapitel V Prävention                                                |
| <b>Rehabilitation</b>          | Rehabilitation beschreibt Maßnahmen zur Wiederherstellung des Rufes und der Handlungsfähigkeit einer Person, wenn sich ein Verdacht als unbegründet herausstellt.                                                                                                        | Kapitel VIII Aufarbeitung                                           |
| <b>Schutzkonzept</b>           | Ein Schutzkonzept beschreibt Maßnahmen, Strukturen und Verfahren innerhalb einer Organisation, die dazu beitragen sollen, Grenzverletzungen, Gewalt und Machtmissbrauch vorzubeugen und im Verdachtsfall angemessen zu handeln.                                          | gesamtes Dokument                                                   |
| <b>Übergriffiges Verhalten</b> | Übergriffiges Verhalten liegt vor, wenn Grenzen bewusst überschritten werden. Dabei kann ein Machtgefälle ausgenutzt werden.                                                                                                                                             | Kapitel III Grundlagen                                              |
| <b>Verdachtsfall</b>           | Ein Verdachtsfall liegt vor, wenn Hinweise oder Beobachtungen auf eine mögliche Grenzverletzung oder Gewalt hindeuten. Ein Verdacht bedeutet nicht, dass ein Vorfall bereits bestätigt ist.                                                                              | Kapitel VII Intervention                                            |

## A2 Glossar Rollen und Zuständigkeiten

| Rolle                              | Beschreibung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kapitel                                          |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Schutzbeauftragte Person</b>    | Eine schutzbeauftragte Person ist eine vom Verein oder Verband benannte Ansprechperson für Fragen des Schutzkonzeptes. Sie unterstützt dabei, Hinweise auf Grenzverletzungen oder problematische Situationen aufzunehmen und erste Orientierung zu geben. Sie kann Betroffene oder beobachtende Personen dabei unterstützen, weitere Schritte zu klären und gegebenenfalls zuständige Stellen oder externe Fachberatungsstellen einzubeziehen. Die schutzbeauftragte Person übernimmt keine Ermittlungsfunktion, sondern unterstützt die Weitergabe von Informationen an zuständige Verantwortliche. Vereine können je nach Größe entscheiden, ob eine eigene schutzbeauftragte Person benannt wird oder ob diese Aufgabe durch bestehende Verantwortliche wahrgenommen wird. | Kapitel VI<br>Beschwerdewege und Ansprechstellen |
| <b>Interne Ansprechperson</b>      | Interne Ansprechpersonen sind vom Verein oder Verband benannte Personen, an die sich Mitglieder bei Fragen, Unsicherheiten oder Beschwerden wenden können. Sie nehmen Hinweise entgegen, hören zu, dokumentieren Beobachtungen und unterstützen dabei, weitere Schritte einzuleiten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Kapitel VI<br>Beschwerdewege und Ansprechstellen |
| <b>Externe Fachberatungsstelle</b> | Externe Fachberatungsstellen sind unabhängige Einrichtungen mit fachlicher Expertise im Bereich Gewaltprävention, Kinderschutz oder Konfliktberatung. Sie unterstützen bei der Einschätzung von Situationen, beraten Betroffene und helfen bei der Planung weiterer Handlungsschritte.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Kapitel IV<br>Beschwerdewege und Ansprechstellen |
| <b>Leitungsperson</b>              | Leitungspersonen übernehmen Verantwortung für Gruppen oder organisatorische Abläufe, etwa im Vorstand, in der Regie oder in der Gruppenleitung. Sie tragen besondere Verantwortung dafür, dass Schutzmaßnahmen eingehalten werden und im Verdachtsfall angemessen gehandelt wird.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Kapitel V Prävention                             |
| <b>Betroffene Person</b>           | Als betroffene Person wird eine Person bezeichnet, die eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder Gewalt erlebt hat oder davon berichtet. Der Schutz und die Unterstützung betroffener Personen stehen im Mittelpunkt eines Schutzkonzeptes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kapitel VII<br>Intervention                      |
| <b>Beobachtende Person</b>         | Eine beobachtende Person ist eine Person, die Hinweise auf eine mögliche Grenzverletzung wahrnimmt oder eine entsprechende Situation beobachtet. Beobachtungen sollten ernst genommen, dokumentiert und an zuständige Stellen weitergegeben werden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Kapitel VII<br>Intervention                      |
| <b>Beschuldigte Person</b>         | Die beschuldigte Person ist die Person, gegen die ein Verdacht geäußert wurde. Solange ein Vorwurf nicht geklärt ist, gilt die Unschuldsvermutung. Auch beschuldigte Personen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Kapitel VIII<br>Aufarbeitung                     |

|  |                                                                               |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | haben Anspruch auf ein faires Verfahren und auf Schutz vor Vorverurteilungen. |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|--|

## B Risiko- und Potenzialanalyse

### B1 Arbeitshilfe Risiko- und Potenzialanalyse

#### *Ziel der Risiko- und Potenzialanalyse*

Die Risiko- und Potenzialanalyse bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung und Weiterentwicklung eines Schutzkonzepts. Sie hilft dabei, typische Situationen im eigenen Theaterkontext genauer zu betrachten und mögliche Gefährdungen frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig werden bestehende Stärken und bereits vorhandene Schutzstrukturen sichtbar gemacht.

Im Rahmen dieser Analyse wird zwischen Risiken und Potenzialen unterschieden. Als Risiko werden dabei Situationen oder Strukturen verstanden, in denen derzeit noch keine ausreichenden präventiven Maßnahmen bestehen oder in denen unklar ist, wie mit möglichen Grenzverletzungen oder Konflikten umgegangen werden kann. Risiken entstehen häufig nicht durch einzelne Personen, sondern durch organisatorische Abläufe, unklare Zuständigkeiten, fehlende Regeln oder unübersichtliche Situationen.

Potenziale bezeichnen dagegen bereits vorhandene Ressourcen und Schutzfaktoren innerhalb einer Gruppe, eines Vereins oder einer Organisation. In vielen Fällen existieren solche Schutzmechanismen bereits, ohne dass sie bisher bewusst unter dem Blickwinkel eines Schutzkonzepts betrachtet wurden. Dazu können beispielsweise eine respektvolle Kommunikationskultur, klare Leitungsstrukturen, vertrauensvolle Beziehungen im Ensemble oder informelle Formen der gegenseitigen Unterstützung gehören. Im Rahmen der Potenzialanalyse werden diese vorhandenen Stärken sichtbar gemacht und bewusst mit dem Schutzkonzept in Verbindung gebracht.

Die Risiko- und Potenzialanalyse dient daher nicht nur dazu, Probleme zu identifizieren. Sie hilft ebenso dabei, bereits bestehende Schutzstrukturen zu erkennen und weiterzuentwickeln. Häufig zeigt sich dabei, dass in vielen Gruppen bereits zahlreiche Elemente vorhanden sind, die zu einem sicheren und respektvollen Miteinander beitragen, auch wenn sie bisher nicht ausdrücklich als Teil eines Schutzkonzepts beschrieben wurden.

Im Amateurtheater treffen häufig Menschen unterschiedlichen Alters, mit verschiedenen Erfahrungen und aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen

Kontexten aufeinander. Probenarbeit, Workshops, Aufführungen oder Festivals können intensive Formen der Zusammenarbeit und Begegnung ermöglichen. Gerade diese Nähe und Kreativität sind wertvoll, können jedoch auch Situationen entstehen lassen, in denen persönliche Grenzen überschritten werden oder Unsicherheiten auftreten.

Die Risiko- und Potenzialanalyse unterstützt Theatergruppen, Vereine und Verbände dabei, ihre eigenen Strukturen bewusst zu reflektieren. Sie ermöglicht es, Schutzmaßnahmen realistisch zu planen, vorhandene Ressourcen zu nutzen und Prävention gezielt weiterzuentwickeln.

### *Vorgehen bei der Analyse*

Eine Risiko- und Potenzialanalyse kann im Leitungsteam, in einer Arbeitsgruppe oder gemeinsam mit Mitgliedern und Teilnehmenden durchgeführt werden. Wichtig ist, dass unterschiedliche Perspektiven einbezogen werden. Besonders hilfreich ist es, wenn neben organisatorischen Verantwortlichen auch Personen teilnehmen, die regelmäßig an Proben, Workshops oder Veranstaltungen beteiligt sind.

Die Analyse kann im Rahmen eines Treffens oder Workshops erfolgen. Dabei werden zunächst typische Situationen aus dem Theateralltag gesammelt. Anschließend wird gemeinsam überlegt, wo mögliche Risiken bestehen und welche Schutzfaktoren bereits vorhanden sind.

Die folgenden Tabellen können dabei als Arbeitsgrundlage genutzt werden.

### **Tabelle 1: Überblick über Arbeitsbereiche im Amateurtheater**

Dies hilft dabei, Tätigkeitsfelder und Situationen im Theateralltag zu sammeln.

| Arbeitsbereich         | Typische Situationen                                  | Beteiligte Personen           |
|------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Probenarbeit</b>    | regelmäßige Proben, Szenenarbeit, körperliche Übungen | Ensemble, Regie, Spielleitung |
| <b>Workshops</b>       | Theaterpädagogische Übungen, Trainings, Fortbildungen | Teilnehmende, Dozierende      |
| <b>Aufführungen</b>    | Vorstellungen, Publikumskontakt, Nachgespräche        | Ensemble, Publikum, Technik   |
| <b>Vereinsleben</b>    | Sitzungen, Planungstreffen, Gemeinschaftsaktivitäten  | Mitglieder, Vorstand          |
| <b>Veranstaltungen</b> | Theatertage, Festivals, Gastspiele                    | Gruppen, Gäste, Organisation  |

|                                   |                                  |                              |
|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| <b>Fahrten und Übernachtungen</b> | gemeinsame Reisen, Unterbringung | Ensemble,<br>Begleitpersonen |
|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|

## Tabelle 2: Risikoanalyse

Hier werden mögliche Risiken identifiziert. Dabei geht es nicht darum, einzelne Personen zu bewerten, sondern strukturelle Situationen zu betrachten. Die Einschätzung des Risikos kann beispielsweise als niedrig, mittel oder hoch erfolgen.

| Bereich                | Mögliche Risikosituationen                           | Einschätzung des Risikos | Bemerkungen |
|------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|
| <b>Probenarbeit</b>    | intensive körperliche Übungen oder Berührungen       |                          |             |
| <b>Workshops</b>       | unklare Regeln zu Nähe und Grenzen                   |                          |             |
| <b>Räume</b>           | unbeaufsichtigte Räume oder abgelegene Bereiche      |                          |             |
| <b>Veranstaltungen</b> | viele externe Personen, unübersichtliche Situationen |                          |             |
| <b>Kommunikation</b>   | unklare Zuständigkeiten bei Konflikten               |                          |             |
| <b>Organisation</b>    | fehlende Ansprechpartner:in bei Beschwerden          |                          |             |

## Tabelle 3: Potenzialanalyse

Neben Risiken ist es wichtig zu betrachten, welche Schutzfaktoren bereits vorhanden sind. Diese können eine wichtige Grundlage für weitere Maßnahmen sein. Die Potenzialanalyse zeigt, welche Ressourcen bereits vorhanden sind und weiter gestärkt werden können.

| Bereich                | Bestehende Stärken               | Wirkung für den Schutz            |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Teamkultur</b>      | offene Kommunikation im Ensemble | Probleme werden früh angesprochen |
| <b>Organisation</b>    | klare Leitungsstruktur           | Verantwortlichkeiten sind bekannt |
| <b>Probenarbeit</b>    | respektvoller Umgang miteinander | Grenzen werden eher wahrgenommen  |
| <b>Veranstaltungen</b> | erfahrenes Organisationsteam     | Abläufe sind klar strukturiert    |

|                    |                               |                                     |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Beteiligung</b> | regelmäßige Feedbackgespräche | Teilnehmende können Anliegen äußern |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------------|

#### Tabelle 4: Priorisierung von Handlungsfeldern

Nachdem Risiken und Potenziale gesammelt wurden, können mögliche Handlungsfelder festgelegt werden. Die Priorisierung hilft dabei, die Umsetzung realistisch zu planen.

| Handlungsfeld                   | Ausgangssituation                             | Mögliche Maßnahmen                       | Priorität |
|---------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|
| <b>Kommunikation von Regeln</b> | Regeln sind nicht überall bekannt             | Verhaltenskodex veröffentlichen          |           |
| <b>Beschwerdewege</b>           | Ansprechpartner unklar                        | interne Ansprechperson benennen          |           |
| <b>Probenarbeit</b>             | Unsicherheit bei körperlichen Übungen         | Gespräch über Grenzen und Einverständnis |           |
| <b>Veranstaltungen</b>          | viele externe Beteiligte                      | Awareness-Struktur einrichten            |           |
| <b>Information</b>              | neue Mitglieder kennen<br>Schutzkonzept nicht | Informationsmaterial bereitstellen       |           |

#### Reflexion und Weiterentwicklung

Die Risiko- und Potenzialanalyse sollte nicht als einmaliger Schritt verstanden werden. Theaterarbeit entwickelt sich ständig weiter. Neue Mitglieder, neue Projekte oder neue Veranstaltungsformate können auch neue Herausforderungen mit sich bringen.

Es ist daher sinnvoll, die Analyse in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Eine kurze Reflexion nach größeren Veranstaltungen oder Projekten kann ebenfalls wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts liefern.

Eine offene Gesprächskultur, gegenseitiger Respekt und die Bereitschaft zur gemeinsamen Reflexion tragen wesentlich dazu bei, ein sicheres und unterstützendes Umfeld für alle Beteiligten im Amateurtheater zu schaffen.

## B2 Fragebogen Risiko- und Potenzialanalyse

### Fragebogen der AG-Schutzkonzept zur ersten Risiko- und Potenzialeinschätzung im Amateurtheater (2024/2025)

| Frage                                                                                                                  | Ja | Nein | Anmerkungen |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|-------------|
| Kennt ihr eure Satzung?                                                                                                |    |      |             |
| Steht in eurem Leitbild/Satzung oder in anderen Dokumenten in eurer Einrichtung etwas zum Thema Schutzkonzept?         |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Gibt es klare Zuständigkeiten in eurer Einrichtung?                                                                    |    |      |             |
| Müssen Mitarbeitende ein Führungszeugnis vorweisen?                                                                    |    |      |             |
| Gibt es Hierarchien in eurer Einrichtung?                                                                              |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Kennt ihr die festgeschriebenen Handlungsschritte bei unerwünschten Verhalten in eurer Einrichtung?                    |    |      |             |
| Wie geht ihr mit unerwünschten Verhalten um?                                                                           | -  | -    |             |
| Kennt ihr eine Ansprechperson innerhalb der Einrichtung zum Schutz von übergriffigem Verhalten?                        |    |      |             |
| Kennt ihr eine Ansprechperson außerhalb der Einrichtung zum Schutz von übergriffigem Verhalten?                        |    |      |             |
| Gibt es Kooperationspartner in eurer Einrichtung?                                                                      |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Könnt Ihr euch in eurer Einrichtung beteiligen?                                                                        |    |      |             |
| Wenn ja, wie weit geht die Beteiligung?                                                                                | -  | -    |             |
| Gibt es Regeln zur Kommunikation, zur Beschwerde und zu Grenzen in eurer Einrichtung?                                  |    |      |             |
| Wenn ja, welche Regeln kennt ihr konkret?                                                                              | -  | -    |             |
| Wie werden diese Regeln umgesetzt?                                                                                     | -  | -    |             |
| Gibt es vorbeugenden Maßnahmen bei euch, um die Menschen in eurer Einrichtung vor unerwünschtem Verhalten zu schützen? |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Gibt es eine Möglichkeit, über Unsicherheiten aller Art zu sprechen?                                                   |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Wünscht ihr euch Unterstützungsangebote im Bereich pädagogischer Prävention?                                           |    |      |             |
| Wenn ja, bei welchen Themen wünscht ihr mehr Unterstützung?                                                            |    |      |             |
| Gibt es Momente, bei denen ihr euch in eurer Einrichtung unsicher fühlt?                                               |    |      |             |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                       | -  | -    |             |
| Kennt ihr Menschenrechte?                                                                                              |    |      |             |
| Kennt ihr die Kinderrechte?                                                                                            |    |      |             |
| Kennt ihr die Beschwerdemöglichkeiten in eurer Einrichtung?                                                            |    |      |             |

|                                                                                                                                                                                                 |   |   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| Wenn ja, welche sind dies?                                                                                                                                                                      | - | - |  |
| Wisst ihr, ob die Mitarbeitenden regelmäßig über grenzverletzendes Verhalten mit den Menschen in eurer Einrichtung sprechen? (z.B. ein Kind tritt ein anderes Kind, beschimpfen, ausgrenzen...) |   |   |  |
| Gibt es Beispiele, bei denen euch Grenzüberschreitung miterlebt habt?                                                                                                                           |   |   |  |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                                                                                                | - | - |  |
| Habt ihr noch eigene Themen, die wir als Konzeptgruppe bearbeiten sollten?                                                                                                                      |   |   |  |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                                                                                                | - | - |  |
| Habt ihr noch Fragen rund um das Thema                                                                                                                                                          |   |   |  |
| Wenn ja, welche fallen euch ein?                                                                                                                                                                | - | - |  |

## B3 Checkliste Schutz bei Theatertagen und Festivals

| Bereich                        | Zu prüfen / Maßnahmen                                                                     | Erledigt | Notizen |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|
| Planung und Organisation       | Programm realistisch planen, ausreichend Pausen und Austauschzeiten einplanen             |          |         |
| Planung und Organisation       | Anreisezeiten, Barrierefreiheit und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen              |          |         |
| Planung und Organisation       | Informationen zu Inhalten, Methoden und ggf. Trigger-Hinweisen bereitstellen              |          |         |
| Kommunikation                  | Teilnehmende frühzeitig über Ablauf, Inhalte und Erwartungen informieren                  |          |         |
| Kommunikation                  | Mehrsprachige Informationen oder Übersetzungen organisieren (bei internationalen Gruppen) |          |         |
| Kommunikation                  | Möglichkeiten für Rückfragen und Austausch schaffen                                       |          |         |
| Workshop- und Probenarbeit     | Grenzen, Körperlichkeit und mögliche Berührungen transparent thematisieren                |          |         |
| Workshop- und Probenarbeit     | Teilnehmenden ermöglichen, persönliche Grenzen zu benennen                                |          |         |
| Workshop- und Probenarbeit     | Bei sensiblen Themen geschützten Rahmen und Unterstützungsmöglichkeiten schaffen          |          |         |
| Transkulturelle Zusammenarbeit | Kulturelle Unterschiede in Kommunikation, Nähe und Hierarchien berücksichtigen            |          |         |
| Transkulturelle Zusammenarbeit | Bei Bedarf qualifizierte Dolmetschende einsetzen                                          |          |         |

|                      |                                                                                              |  |  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Reflexion            | Moderierte Nachbesprechungen oder Feedbackrunden einplanen                                   |  |  |
| Strukturen           | Klare Rollen, Zuständigkeiten und Entscheidungswege festlegen                                |  |  |
| Strukturen           | Organigramm oder Ablaufplan für das Team bereitstellen                                       |  |  |
| Beschwerdemanagement | Klare und barrierefreie Wege für Beschwerden kommunizieren                                   |  |  |
| Beschwerdemanagement | Verantwortliche Personen für Beschwerden benennen                                            |  |  |
| Awareness            | Awareness-Team benennen und sichtbar machen                                                  |  |  |
| Awareness            | Awareness-Team für vertrauliche Gespräche erreichbar machen                                  |  |  |
| Notfallmanagement    | Ersthelfer:innen während der Veranstaltung verfügbar machen                                  |  |  |
| Notfallmanagement    | Notrufnummernliste erstellen (Awareness, Leitung, Rettungsdienst, Polizei, Beratungsstellen) |  |  |
| Notfallmanagement    | Notrufnummern an zentralen Orten aushängen und im Team verteilen                             |  |  |
| Umgang mit Vorfällen | Klare Handlungskette für Vorfälle festlegen                                                  |  |  |
| Umgang mit Vorfällen | Vorfall vertraulich dokumentieren                                                            |  |  |
| Umgang mit Vorfällen | Bei Bedarf externe Beratungsstellen oder Notdienste einbeziehen                              |  |  |
| Unterbringung        | Unterkünfte auf Sicherheit und Barrierefreiheit prüfen                                       |  |  |
| Unterbringung        | Zimmerverteilung unter Berücksichtigung von Privatsphäre und Bedürfnissen planen             |  |  |
| Unterbringung        | Informationsmaterial und Notfallkontakte in Unterkünften bereitstellen                       |  |  |
| Verpflegung          | Ernährungsbedarfe (vegetarisch, vegan, Allergien etc.) abfragen                              |  |  |
| Verpflegung          | Speisen klar kennzeichnen und kulturelle / religiöse Essgewohnheiten berücksichtigen         |  |  |
| Teamkultur           | Offene Kommunikationskultur und Reflexion im Team fördern                                    |  |  |

## B4 Rahmenbedingungen und Schutzaspekte bei Theatertagen und Festivals

### *Einordnung*

Theatertage und Festivals schaffen besondere Arbeits- und Begegnungssituationen im Amateurtheater. Die folgenden Hinweise beschreiben typische Rahmenbedingungen, mögliche Risiken und präventive Schutzmaßnahmen für diese Veranstaltungsform.

Theatertage und Festivals sind zentrale Begegnungsorte im Amateurtheater. Sie ermöglichen künstlerischen Austausch, Inspiration und Gemeinschaft über Alters-, Kultur- und Erfahrungsgrenzen hinweg. Ein wirksames Schutzkonzept stellt sicher, dass alle Beteiligten – auf, hinter, vor der Bühne und bei Workshops – in einem sicheren, respektvollen und achtsamen Rahmen agieren können. Schutz umfasst sowohl strukturelle Maßnahmen als auch eine reflektierte Haltung im Umgang miteinander.

Unterschiedliche Spielorte, temporäre Unterkünfte, externe Dienstleistende sowie An- und Abreisewege erfordern eine vorausschauende Planung. Klare Verhaltensregeln, geschulte Mitarbeitende und benannte Ansprechpersonen geben Orientierung. Sichtbare Awareness-Strukturen und geschützte Rückzugsräume stärken das Sicherheitsgefühl.

### *1 Besondere Risiken bei Theatertagen und Festivals*

#### **1.1 Körperlichkeit, Nähe und emotionale Intensität**

Theaterarbeit lebt von Körperlichkeit, Nähe und emotionaler Intensität. Bei kreativen oder körperlichen Aktivitäten besteht ein erhöhtes Risiko für das Überschreiten persönlicher, emotionaler und physischer Grenzen. Auch der Datenschutz spielt eine besondere Rolle. In kleineren Gruppen kann es zudem zu Situationen kommen, in denen Teilnehmende unbeaufsichtigt sind oder sich außerhalb der Hauptveranstaltung bewegen.

Körperliche Hilfestellungen können notwendig sein, um Bewegungen oder Ausdrucksformen zu vermitteln. Diese müssen transparent kommuniziert und sensibel durchgeführt werden. Berührungen können unterstützend wirken, aber auch Unsicherheiten auslösen. Deshalb ist es wichtig, persönliche Grenzen offen zu thematisieren und jederzeit respektieren zu können.

Emotionale Prozesse können kreatives Potenzial entfalten, aber auch Überforderung auslösen. Besonders bei intensiven oder kontroversen Themen besteht das Risiko, dass belastende Erfahrungen aktiviert werden. Verantwortliche sollten daher einen geschützten Rahmen schaffen, in dem Emotionen aufgefangen und verarbeitet werden können.

Kulturelle Hintergründe beeinflussen, wie Körperlichkeit, Berührung und Machtverhältnisse wahrgenommen werden. Was in manchen Kontexten selbstverständlich erscheint, kann in anderen als grenzüberschreitend empfunden werden. Sensibilität für diese Unterschiede und transparente Kommunikation über Inhalte und Methoden helfen, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu reduzieren.

## **1.2 Transkulturelle Kommunikation**

Bei internationalen und transkulturellen Treffen entstehen zusätzliche Herausforderungen durch unterschiedliche Theaterformen, Symboliken und Kommunikationsweisen. Missverständnisse können auftreten, wenn kulturelle Kontexte unterschiedlich interpretiert werden. Mehrsprachige Informationen und Sensibilität für kulturelle Unterschiede unterstützen ein sicheres und inklusives Miteinander.

### *2 Prävention und Gestaltung eines sicheren Rahmens*

#### **2.1 Organisation und Zeitmanagement**

Ein achtsames Zeitmanagement trägt wesentlich zum Gelingen von Theatertagen und Festivals bei. Ausreichende Pausen, realistisch geplante Programmpunkte und bewusst eingeplante Zeiten für Austausch helfen, Überforderung zu vermeiden. Wenn Anreisezeiten, Barrierefreiheit und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden, fühlen sich Teilnehmende willkommen und ernst genommen. Transparente Informationen zu Inhalten, Methoden sowie mögliche Trigger-Hinweise unterstützen eine selbstbestimmte Teilnahme.

Eine unzureichende Planung kann dazu führen, dass Teile des Publikums von Programmpunkten ausgeschlossen werden, etwa wenn Pausen, Barrierefreiheit oder Ruhezeiten nicht berücksichtigt werden. Auch zu enge Zeitpläne können wichtige Begegnungen und Diskussionen zwischen Publikum und Künstler:innen erschweren. Gerade bei internationalen Begegnungen sollte daher ausreichend Zeit für Austausch eingeplant werden.

Zudem ist es wichtig, Theaterformate und Methoden verständlich zu vermitteln. Informationen sollten vor und während der Veranstaltung bereitgestellt werden, damit alle Beteiligten Inhalte nachvollziehen und Rückfragen stellen können.

Im internationalen Kontext sind häufig professionelle Übersetzungen erforderlich. Digitale Übersetzungstools reichen für künstlerische Inhalte und komplexe Kommunikationssituationen oft nicht aus. Qualifizierte Dolmetschende oder schriftliche Übersetzungen können Missverständnisse vermeiden und Teilhabe ermöglichen.

## **2.2 Moderation und Reflexion**

Moderierte Nachbesprechungen einzelner Programmteile können dazu beitragen, Erfahrungen gemeinsam zu reflektieren, Feedback auszutauschen und offene Fragen zu klären. Eine professionelle Moderation schafft einen strukturierten und respektvollen Rahmen, in dem unterschiedliche Perspektiven gehört und Konflikte frühzeitig angesprochen werden können. Dadurch wird nicht nur die Qualität der Veranstaltung gestärkt, sondern auch das Schutzkonzept aktiv umgesetzt.

### *3 Schutzstrukturen während der Veranstaltung*

#### **3.1 Entscheidungsstrukturen und Beschwerdemanagement**

Klare Entscheidungsstrukturen sind für Sicherheit und einen reibungslosen Ablauf von Veranstaltungen unerlässlich. Aufgaben, Kompetenzen und Rollen sollten im Vorfeld verbindlich geregelt und transparent dokumentiert werden, etwa durch Organigramme oder Ablaufpläne.

Informelle Absprachen oder inoffizielle Hierarchien können dazu führen, dass Entscheidungen an einzelnen Personen hängen bleiben oder wichtige Informationen nicht alle erreichen. Deshalb sollten Kommunikationswege klar definiert und regelmäßig überprüft werden.

Ein funktionierendes Beschwerdemanagement ermöglicht allen Beteiligten, unabhängig von ihrer Rolle, Anliegen oder Beschwerden zu äußern. Beschwerden müssen vertraulich behandelt, ernst genommen und zeitnah geprüft werden. Klare Zuständigkeiten und barrierefreie Beschwerdewege tragen dazu bei, Vertrauen in die Organisation zu stärken.

#### **3.2 Awareness-Team und Notfallmanagement**

Ein Awareness-Team kann ein zentrales Element für Sicherheit auf Theatertagen und Festivals sein. Die Mitglieder stehen während der Veranstaltung als vertrauliche Ansprechpersonen zur Verfügung und sind darauf vorbereitet, bei Konflikten oder Grenzüberschreitungen sensibel zu reagieren. Durch ihre sichtbare Präsenz stärken sie das Sicherheitsgefühl und tragen zu einer respektvollen Atmosphäre bei.

Darüber hinaus sollten während der Veranstaltung Ersthelfer:innen erreichbar sein, die bei medizinischen Notfällen schnell reagieren können.

#### *4 Vorgehen bei Vorfällen*

##### **4.1 Verantwortlichkeiten und Kommunikation**

Die Organisation trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzepts. Ein klar definiertes Leitungsteam sollte während der Veranstaltung als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen. Transparente Kommunikation vor, während und nach der Veranstaltung stärkt Vertrauen und Orientierung.

Die Handlungskette beginnt mit der Wahrnehmung und Meldung eines Problems. Anschließend erfolgt die Kontaktaufnahme mit dem Awareness-Team oder der benannten Ansprechperson. Das Leitungsteam prüft den Vorfall und entscheidet über weitere Schritte. Bei schwerwiegenden Vorfällen kann auch das Hausrecht angewendet werden, etwa durch den Verweis von Personen vom Veranstaltungsort.

Zur Vorbereitung gehört auch eine Notrufnummernliste mit wichtigen Kontaktstellen, darunter Awareness-Team, Veranstaltungsleitung, Rettungsdienst, Polizei sowie Beratungsstellen. Diese Liste sollte gut sichtbar ausgehängt und allen Mitarbeitenden im Vorfeld zugänglich gemacht werden.

Bei internationalen Veranstaltungen kann der Kontakt zu uniformierten Behörden für einige Teilnehmende belastend sein, etwa aufgrund negativer Erfahrungen mit staatlichen Institutionen. Eine sensible Kommunikation und transparente Information über mögliche Einsätze können helfen, Unsicherheiten zu reduzieren.

##### **4.2 Verfahren bei Vorfällen**

Bei einem Vorfall sollte ein klar geregeltes Verfahren greifen, das Diskretion und Empathie sicherstellt. Betroffene werden in einem geschützten Rahmen angehört und der Vorfall vertraulich dokumentiert. Gemeinsam mit der betroffenen Person wird das weitere Vorgehen besprochen. In akuten Situationen können externe Hilfsstellen oder Notdienste einbezogen werden.

Im Anschluss wird der Vorfall intern ausgewertet, um mögliche Verbesserungen im Schutzkonzept abzuleiten. Dokumentation und Nachbereitung tragen dazu bei, aus Erfahrungen zu lernen und Strukturen weiterzuentwickeln.

#### *5 Organisation von Rahmenbedingungen*

##### **5.1 Unterbringung**

Die Unterbringung der Teilnehmenden beeinflusst wesentlich das Wohlbefinden während der Veranstaltung. Unterkünfte sollten sicher, möglichst barrierefrei und den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst sein. Verschiedene Unterkunftsformen – etwa Hotels, Hostels oder Gemeinschaftsunterkünfte – sollten frühzeitig geprüft und reserviert werden.

Transparente Informationen zu Hausregeln, Ansprechpersonen und Notfallwegen helfen, Unsicherheiten zu vermeiden. Bei der Zimmerverteilung sollten Privatsphäre und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden. Informationsmaterial in den Unterkünften kann organisatorische Hinweise, Verhaltensregeln und Notfallkontakte bündeln.

## **5.2 Verpflegung**

Bei der Verpflegung sollten unterschiedliche Ernährungsbedarfe berücksichtigt werden, etwa vegetarische, vegane oder allergenarme Angebote. Auch religiöse oder kulturelle Essgewohnheiten können eine Rolle spielen. Eine frühzeitige Abfrage von Bedürfnissen und eine klare Kennzeichnung der Speisen tragen dazu bei, dass sich alle Teilnehmenden willkommen und gut versorgt fühlen.

### *6 Gemeinsame Haltung und kontinuierliches Lernen*

Ein gelingendes Schutzkonzept lebt nicht nur von Strukturen und Regeln, sondern auch von einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung. Offenheit für Reflexion, Lernbereitschaft und eine respektvolle Kommunikationskultur helfen, blinde Flecken zu erkennen und Strukturen weiterzuentwickeln. Die Bereitschaft, Konflikte anzusprechen und aus Erfahrungen zu lernen, stärkt langfristig ein sicheres und vertrauensvolles Miteinander bei Theatertagen und Festivals.

# **C Beschwerdeverfahren und Intervention**

## **C1 Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

Das Beschwerdeverfahren dient dazu, Hinweise, Beschwerden oder Verdachtsmomente im Zusammenhang mit Grenzverletzungen, Machtmissbrauch oder sexualisierter Gewalt im Kontext der Amateurtheaterarbeit verantwortungsvoll zu bearbeiten. Ziel ist es, betroffene Personen zu schützen, Sachverhalte sorgfältig zu klären und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

### **1. Eingang einer Beschwerde**

Eine Beschwerde oder ein Hinweis kann auf unterschiedlichen Wegen eingehen, zum Beispiel persönlich, telefonisch, über vereinseigene Kommunikationskanäle

oder per E-Mail. Ansprechpersonen können insbesondere interne Vertrauens- oder Ansprechpersonen, verantwortliche Leitungspersonen oder andere zuständige Personen im Verband oder Verein sein.

Die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, hört zu, nimmt die Schilderung ernst und dokumentiert die wesentlichen Informationen möglichst zeitnah. Dabei wird zunächst festgehalten, wer sich meldet, worum es geht und ob eine akute Gefährdung vorliegen könnte.

## 2. Erste Einschätzung

Nach Eingang der Beschwerde erfolgt eine erste Einschätzung der Situation. Dabei wird geprüft,

- ⇒ welche Personen betroffen sind,
- ⇒ ob es sich möglicherweise um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder einen Verdachtsfall handelt,
- ⇒ ob ein unmittelbarer Schutzbedarf besteht,
- ⇒ und welche weiteren Personen oder Stellen einbezogen werden sollten.

Wenn Unsicherheit über die Einschätzung besteht oder ein schwerwiegender Verdacht vorliegt, sollte frühzeitig eine externe Fachberatungsstelle hinzugezogen werden.

## 3. Festlegung der nächsten Schritte

Auf Grundlage der ersten Einschätzung wird das weitere Vorgehen abgestimmt. Mögliche Schritte können zum Beispiel sein:

- ⇒ klärende Gespräche mit beteiligten Personen,
- ⇒ organisatorische Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person,
- ⇒ die Einbindung zuständiger Verantwortungsträger:innen im Verband oder Verein,
- ⇒ die Beratung durch eine externe Fachstelle,
- ⇒ oder (bei entsprechendem Verdacht) die Information zuständiger Behörden.

Bei allen Maßnahmen steht der Schutz der betroffenen Person im Mittelpunkt.

## 4. Dokumentation

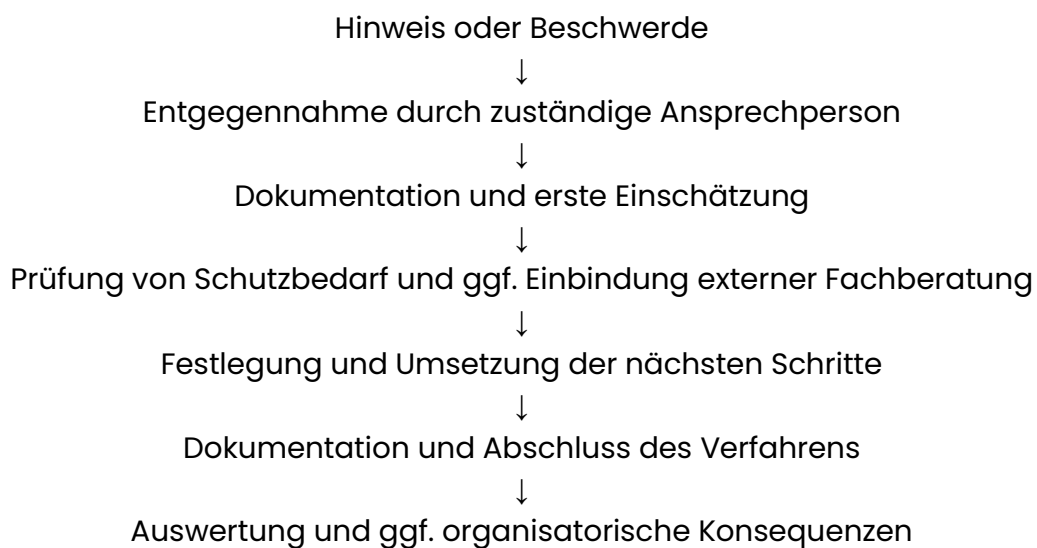
Alle wesentlichen Schritte des Beschwerdeverfahrens werden dokumentiert. Dazu gehören insbesondere Gespräche, Einschätzungen und getroffene Maßnahmen. Die Dokumentation erfolgt sachlich und vertraulich und wird so aufbewahrt, dass nur die zuständigen Personen Zugriff haben.

## 5. Abschluss und Nachbereitung

Nach Abschluss des konkreten Vorgangs wird geprüft, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dazu können beispielsweise Gespräche zur Klärung von Konflikten, organisatorische Veränderungen oder zusätzliche Präventionsmaßnahmen gehören.

Die Auswertung von Beschwerden kann dazu beitragen, Strukturen und Abläufe zu verbessern und das Schutzkonzept weiterzuentwickeln.

### Beschwerdeverfahren im Überblick



### C2 Rollen im Beschwerdeverfahren (intern / extern)

Im Beschwerde- und Interventionsverfahren können sowohl interne Ansprechpersonen als auch externe Fachberatungsstellen eine wichtige Rolle spielen. Beide haben unterschiedliche Aufgaben und ergänzen sich.

Interne Ansprechpersonen sind in der Organisation verankert und können Hinweise oder Beschwerden entgegennehmen, erste Gespräche führen und interne Abläufe koordinieren. Externe Fachberatungsstellen verfügen über spezialisierte fachliche Expertise im Umgang mit sexualisierter Gewalt und können bei der Einschätzung von Situationen sowie bei der Planung weiterer Schritte beraten.

Die folgende Übersicht zeigt die unterschiedlichen Rollen:

| Interne Ansprechperson                            | Externe Fachberatungsstelle                          |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Anlaufstelle innerhalb des Verbandes oder Vereins | unabhängige Fachstelle außerhalb der Organisation    |
| nimmt Hinweise oder Beschwerden entgegen          | bietet fachliche Beratung und Einschätzung           |
| führt Erstgespräche                               | unterstützt bei der Einschätzung von Verdachtsfällen |
| dokumentiert Hinweise und Beschwerden             | berät zu möglichen Schutzmaßnahmen                   |
| informiert über interne Abläufe                   | unterstützt bei der Planung weiterer Schritte        |
| koordiniert interne Abstimmungen                  | kann Betroffene beraten und begleiten                |
| sorgt für Weiterleitung an zuständige Stellen     | bringt fachliche Perspektive von außen ein           |

## Zusammenarbeit

In vielen Situationen ist eine Zusammenarbeit zwischen internen Ansprechpersonen und externen Fachberatungsstellen sinnvoll. Externe Fachberatung kann helfen, Situationen fachlich einzuordnen, geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln und Unsicherheiten im Vorgehen zu klären.

Die Einbeziehung einer Fachberatungsstelle erfolgt möglichst frühzeitig, insbesondere wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht oder Minderjährige betroffen sind.

## C3 Beschwerdeformular

*(für Hinweise, Beschwerden oder Verdachtsfälle im Kontext von Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt oder anderen Schutzverstößen)*

Dieses Formular dient der strukturierten Dokumentation von Hinweisen, Beschwerden oder Verdachtsfällen im Kontext von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt. Es unterstützt eine sorgfältige und nachvollziehbare Bearbeitung. Die Dokumentation ist vertraulich zu behandeln und gemäß den Datenschutzbestimmungen aufzubewahren. Die in diesem Formular erhobenen personenbezogenen Daten werden ausschließlich zur Bearbeitung der Beschwerde und zur Sicherstellung des Schutzes von Beteiligten verarbeitet. Zugriff erhalten nur die hierfür zuständigen Personen. Die Daten werden vertraulich

behandelt und gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen gespeichert und gelöscht.

| Bereich                                                                                                                                            | Angaben                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datum der Aufnahme der Beschwerde                                                                                                                  |                                                                                                                                                                    |
| Name der aufnehmenden Person                                                                                                                       |                                                                                                                                                                    |
| Funktion / Rolle                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                    |
| Kontakt der aufnehmenden Person                                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |
| Name der meldenden Person (optional)                                                                                                               |                                                                                                                                                                    |
| Rolle im Verband / Verein (z. B. <i>Teilnehmer:in</i> ,<br><i>Ensemblemitglied</i> , <i>Leitung</i> , <i>Elternteil</i> ,<br><i>Zuschauer:in</i> ) |                                                                                                                                                                    |
| Kontaktmöglichkeiten (Telefon / E-Mail)                                                                                                            |                                                                                                                                                                    |
| Wünscht anonyme Behandlung der<br>Beschwerde                                                                                                       | <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein                                                                                                          |
| Darf die Person für Rückfragen kontaktiert<br>werden?                                                                                              | <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein                                                                                                          |
| Name der betroffenen Person(en)                                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |
| Alter (falls bekannt)                                                                                                                              |                                                                                                                                                                    |
| Rolle im Kontext (z. B. Teilnehmer:in,<br>Ensemblemitglied, Leitung etc.)                                                                          |                                                                                                                                                                    |
| Besteht ein besonderes Schutzbedürfnis? (z.<br>B. minderjährig)                                                                                    |                                                                                                                                                                    |
| Name der beschuldigten Person(en)                                                                                                                  |                                                                                                                                                                    |
| Rolle / Funktion im Verband, Verein oder<br>Projekt                                                                                                |                                                                                                                                                                    |
| Verhältnis zur betroffenen Person                                                                                                                  |                                                                                                                                                                    |
| Handelt es sich um                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> Grenzverletzung<br><input type="checkbox"/> Übergriff<br><input type="checkbox"/> sexualisierte Gewalt<br><input type="checkbox"/> unklar |
| Besteht akute Gefährdung                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> ja<br><input type="checkbox"/> nein<br><input type="checkbox"/> unklar                                                                    |

|                                                      |                                                              |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Wurden bereits Maßnahmen ergriffen                   | <input type="checkbox"/> ja<br><input type="checkbox"/> nein |
| Wenn ja: welche                                      |                                                              |
| Welche Unterstützung wird gewünscht?                 |                                                              |
| Wurde über Beratungsstellen informiert               | <input type="checkbox"/> ja<br><input type="checkbox"/> nein |
| Weitere Hinweise / Bedürfnisse                       |                                                              |
| Vereinbarte nächste Schritte                         |                                                              |
| Weiterleitung an (z. B. externe Fachberatungsstelle) |                                                              |
| Datum der Weitergabe                                 |                                                              |
| Verantwortliche Person für weitere Bearbeitung       |                                                              |
| Wurde die Dokumentation sicher abgelegt              | <input type="checkbox"/> ja                                  |
| Aufbewahrungsort / Ablage                            |                                                              |
| Datum Abschluss der Dokumentation                    |                                                              |
| Unterschrift der dokumentierenden Person             |                                                              |

## C4 Datenschutzinformation zum Beschwerdeverfahren

### Informationsblatt Datenschutz

*(im Rahmen des Beschwerde- und Meldeverfahrens)*

Im Rahmen eines Beschwerde- oder Meldeverfahrens können personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen, beispielsweise Namen, Kontaktdaten oder Angaben zu einem geschilderten Vorfall.

Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt ausschließlich zum Zweck der Bearbeitung von Hinweisen, Beschwerden oder Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Grenzverletzungen, Machtmissbrauch oder sexualisierter Gewalt sowie zum Schutz der beteiligten Personen. Die Dokumentation von Beschwerden kann notwendig sein, um Sachverhalte nachvollziehbar zu klären, angemessene Maßnahmen zu ergreifen und Schutz innerhalb der Organisation sicherzustellen.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten ist in der Regel Art. 6 Abs. 1 lit. f Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Danach ist die Verarbeitung zulässig, wenn sie zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Organisation erforderlich ist und keine überwiegenden Interessen oder Rechte der betroffenen Personen entgegenstehen. Das berechtigte Interesse liegt insbesondere im Schutz von Mitgliedern und Teilnehmenden sowie in der Aufklärung möglicher Grenzverletzungen.

Bei der Erhebung und Verarbeitung von Daten gilt das Prinzip der Datenminimierung (Art. 5 DSGVO). Das bedeutet, dass nur solche Daten erfasst werden, die für die Bearbeitung der Beschwerde tatsächlich erforderlich sind. Angaben können – soweit möglich – auch anonym erfolgen.

Zugriff auf die erhobenen Daten erhalten nur die Personen, die mit der Bearbeitung des jeweiligen Vorgangs betraut sind. Dazu können insbesondere interne Ansprechpersonen oder verantwortliche Leitungspersonen gehören. In bestimmten Fällen kann eine Weitergabe an externe Fachberatungsstellen oder – sofern erforderlich – an zuständige Behörden erfolgen. Eine Weitergabe erfolgt nur, wenn dies zur Klärung des Sachverhalts notwendig ist oder eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

Die erhobenen Daten werden vertraulich behandelt und vor unbefugtem Zugriff geschützt. Organisationen sind verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um personenbezogene Daten zu sichern (Art. 32 DSGVO).

Personenbezogene Daten werden nur so lange gespeichert, wie dies für die Bearbeitung des Vorgangs und eine nachvollziehbare Dokumentation erforderlich ist. Anschließend werden die Daten gelöscht oder anonymisiert.

Betroffene Personen haben nach der Datenschutz-Grundverordnung verschiedene Rechte. Dazu gehören insbesondere das Recht auf Auskunft über gespeicherte Daten (Art. 15 DSGVO), das Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten (Art. 16 DSGVO) sowie unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung (Art. 17 und 18 DSGVO). Außerdem besteht das Recht, sich bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde zu beschweren (Art. 77 DSGVO).

Weitere Informationen zum Datenschutz können bei der verantwortlichen Organisation oder der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde eingeholt werden.

## Quellen

- ⇒ Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), insbesondere Art. 5 (Grundsätze der Datenverarbeitung), Art. 6 (Rechtsgrundlagen), Art. 15–18 (Betroffenenrechte), Art. 32 (Sicherheit der Verarbeitung), Art. 77 (Beschwerderecht).
- ⇒ Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg: *Datenschutz im Verein – Orientierungshilfe*.
- ⇒ Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI): Informationen zu Betroffenenrechten und Beschwerdemöglichkeiten nach der DSGVO.
- ⇒ Stiftung Datenschutz: *Basiswissen Datenschutz im Verein*.

## C5 Grundregeln der Dokumentation

(bei Hinweisen, Beschwerden und Verdachtsmomenten)

Die Dokumentation von Gesprächen, Hinweisen oder Vorfällen ist ein wichtiger Bestandteil des Beschwerde- und Interventionsverfahrens. Sie dient dazu, Informationen nachvollziehbar festzuhalten und eine verantwortungsvolle Bearbeitung von Beschwerden zu ermöglichen. Gleichzeitig müssen dabei die Rechte der beteiligten Personen und der Schutz personenbezogener Daten beachtet werden.

Dokumentationen sollten möglichst zeitnah nach einem Gespräch oder einem relevanten Ereignis erfolgen. Dadurch wird sichergestellt, dass Inhalte vollständig und korrekt festgehalten werden. Wichtig ist eine sachliche und präzise Darstellung der Informationen.

Bei der Dokumentation ist darauf zu achten, dass zwischen Beobachtungen, Aussagen und Einschätzungen unterschieden wird. Aussagen von Personen sollten als solche kenntlich gemacht werden. Wenn möglich, können zentrale Aussagen wörtlich oder sinngemäß wiedergegeben werden.

Bewertungen oder Interpretationen sollten vermieden werden. Ziel der Dokumentation ist es nicht, einen Sachverhalt abschließend zu beurteilen, sondern eine verlässliche Grundlage für weitere Schritte zu schaffen.

Die Dokumentation wird vertraulich behandelt und so aufbewahrt, dass kein unbefugter Zugriff möglich ist. Zugriff auf entsprechende Unterlagen erhalten nur diejenigen Personen, die für die Bearbeitung des jeweiligen Vorgangs zuständig sind.

## **Dokumentationsregeln auf einen Blick**

Bei der Dokumentation sollten insbesondere folgende Punkte beachtet werden:

- ⇒ Gespräche und Hinweise möglichst zeitnah dokumentieren
- ⇒ Datum und Zeitpunkt des Gesprächs oder Ereignisses festhalten
- ⇒ beteiligte Personen benennen (soweit bekannt und erforderlich)
- ⇒ Aussagen möglichst genau wiedergeben
- ⇒ zwischen Aussagen, Beobachtungen und eigenen Einschätzungen unterscheiden
- ⇒ keine vorschnellen Bewertungen oder Schuldzuweisungen formulieren
- ⇒ relevante nächste Schritte festhalten
- ⇒ Dokumente vertraulich und sicher aufbewahren

## **Beispiel für eine sachliche Dokumentation**

Geeignet:

„Die meldende Person berichtet, dass sie am 12. Mai 2026 nach der Probe von Person X mehrfach gegen ihren Willen berührt worden sei.“

Weniger geeignet:

„Person X hat die meldende Person sexuell belästigt.“

Im ersten Beispiel wird eine Aussage dokumentiert. Im zweiten Beispiel wird bereits eine Bewertung vorgenommen.

## **C6 Kontaktliste externer Beratungsstellen**

Bei Hinweisen, Beschwerden oder Verdachtsfällen kann es sinnvoll sein, externe Fachstellen einzubeziehen. Fachberatungsstellen verfügen über spezifische Expertise im Umgang mit Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt und Fragen des Kinderschutzes. Sie können bei der Einschätzung von Situationen beraten und bei der Planung weiterer Schritte unterstützen.

Es wird empfohlen, frühzeitig fachliche Beratung einzuholen, insbesondere wenn:

- ⇒ ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht,
- ⇒ Minderjährige betroffen sind,
- ⇒ Unsicherheit über die Einschätzung einer Situation besteht,
- ⇒ oder komplexe Konfliktlagen vorliegen.

Die folgende Übersicht dient der Orientierung und sollte regelmäßig aktualisiert werden.

### Kontaktliste externer Hilfen (Vorlage)

| Stelle                                                          | Zuständigkeit                                                             | Kontakt                     | Erreichbarkeit | Hinweise          |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|-------------------|
| <b>Regionale Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt</b> | Beratung für Betroffene und Fachkräfte, Unterstützung bei Verdachtsfällen |                             |                | regional ergänzen |
| <b>Kinderschutz-Zentrum / Kinderschutzdienst</b>                | Beratung bei Kindeswohlgefährdung                                         |                             |                | regional          |
| <b>Jugendamt</b>                                                | Einschätzung bei Gefährdung Minderjähriger                                |                             |                | örtlich zuständig |
| <b>Hilfetelefon Sexueller Missbrauch</b>                        | Anonyme Beratung für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte                | 0800 22 55 530              | bundesweit     | kostenfrei        |
| <b>Nummer gegen Kummer</b>                                      | Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern                               | 116111 (Kinder/Jugendliche) | bundesweit     | kostenfrei        |
| <b>Polizei</b>                                                  | akute Gefährdung / Straftatverdacht                                       | 110                         | bundesweit     | Notfall           |
| <b>Krisendienst / psychosoziale Notfallhilfe</b>                | Unterstützung in akuten Krisen                                            |                             |                | regional ergänzen |
| <b>Fachanwalt / Fachanwältin</b>                                | rechtliche Beratung                                                       |                             |                | optional          |

### Hinweis zur Nutzung der Kontaktliste

Die Kontaktliste dient der schnellen Orientierung im Beratungs- oder Krisenfall. Zuständigkeiten und Erreichbarkeiten sollten regelmäßig überprüft und an regionale Gegebenheiten angepasst werden. Die Einbindung externer Fachstellen kann helfen, Situationen fachlich fundiert einzuschätzen und geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

*Orientierung: Welche Fachstellen können helfen?*

| Wer braucht Unterstützung? | Thema / Situation | Typische Fachstellen / Suchbegriffe |
|----------------------------|-------------------|-------------------------------------|
|----------------------------|-------------------|-------------------------------------|

|                                                      |                                   |                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kinder und Jugendliche</b>                        | Krisen, Konflikte, Belastungen    | Jugendamt / Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD), Familienberatungsstellen, schulpсихологischer Dienst |
| <b>Kinder und Jugendliche</b>                        | sexualisierte Gewalt              | Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt (z. B. Wildwasser), Kinderschutzbund                |
| <b>Jugendliche</b>                                   | Sucht oder riskantes Verhalten    | Suchtberatungsstellen, Gesundheitsämter                                                             |
| <b>Jugendliche</b>                                   | Straffälligkeit / Gewalt          | Jugendgerichtshilfe, Straffälligenhilfe                                                             |
| <b>Queere Jugendliche oder Erwachsene</b>            | Coming-out, Diskriminierung       | LSVD, Lambda Jugendnetzwerk, queere Beratungsstellen                                                |
| <b>Frauen</b>                                        | Häusliche Gewalt                  | Frauenhäuser, Gewaltschutzberatungsstellen                                                          |
| <b>Männer</b>                                        | Gewalterfahrungen                 | Männerberatungsstellen                                                                              |
| <b>Opfer von Straftaten</b>                          | Opferhilfe                        | Weißer Ring                                                                                         |
| <b>Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung</b> | Integration, Trauma, Beratung     | Jugendmigrationsdienste, Flüchtlingsberatung, Integrationsstellen                                   |
| <b>Menschen mit Behinderung</b>                      | Teilhabe, Unterstützung im Alltag | EUTB – Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, Lebenshilfe                                         |
| <b>Menschen mit psychischen Belastungen</b>          | psychologische Beratung           | psychiatrische Dienste, psychologische Beratungsstellen                                             |
| <b>Kinder und Jugendliche im digitalen Raum</b>      | Cybermobbing, Cybergrooming       | Juuuport, jugendschutz.net, Polizei-Beratung                                                        |

## Hinweis:

Viele Beratungsstellen sind regional organisiert. Ergänzen Sie bei der Recherche möglichst den Namen Ihrer Stadt oder Ihres Landkreises (z. B. „Kinderschutz Beratungsstelle + Landkreis“).

## Notrufnummern und zentrale Hilfsangebote

In akuten Krisen oder Notfällen können die folgenden Notrufnummern und Hilfsangebote schnelle Unterstützung vermitteln.

|                                                                                                                                               | <b>Telefon/E-Mail- Kontakte</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Erreichbarkeit</b>                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Rettungsdienst & Feuerwehr                                                                                                                    | 112                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 24 Stunden                                                                  |
| Polizei                                                                                                                                       | 110                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 24 Stunden                                                                  |
| Ärztlicher Bereitschaftsdienst                                                                                                                | 116 117                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 24 Stunden                                                                  |
| Telefonseelsorge                                                                                                                              | 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222 oder 116 123<br>mail: <a href="https://online.telefonseelsorge.de/">https://online.telefonseelsorge.de/</a>                                                                                                                                                                                              | 24 Stunden                                                                  |
| Nummer gegen Kummer                                                                                                                           | 116 111                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 24 Stunden                                                                  |
| Kinder- und Jugendtelefon                                                                                                                     | 0800 111 0 333                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mo – Sa 14.00 – 20.00 Uhr                                                   |
| Elterntelefon                                                                                                                                 | 0800 111 0 550                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mo – Fr 09.00 – 17.00 Uhr<br>Di, Do bis 19.00 Uhr                           |
| Psychologische Soforthilfe (Polizei-Beratung)                                                                                                 | 0800 000 9554                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Täglich 09.00 – 18.00 Uhr                                                   |
| Schreiben statt sprechen                                                                                                                      | <a href="https://www.nummergegenkummer.de/onlineberatung/#/">https://www.nummergegenkummer.de/onlineberatung/#/</a>                                                                                                                                                                                                                         | 24 Stunden                                                                  |
| Bundesweites Notfalltelefon zur Verhinderung von Übergriffen (Polizei-Beratung)                                                               | 0800 70 222 40                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mo – Fr 09.00 – 18.00 Uhr                                                   |
| Hilfetelefon Gewalt an Frauen und Mädchen                                                                                                     | 0800 01 16 016<br><a href="https://www.maedchennotruf.de/">https://www.maedchennotruf.de/</a>                                                                                                                                                                                                                                               | 24 Stunden                                                                  |
| Hilfetelefon Gewalt an Männern                                                                                                                | 0800 12 39 900<br><a href="https://www.maennergewaltschutz.de/beratungsangebote/hotlines-hilfeportale/">https://www.maennergewaltschutz.de/beratungsangebote/hotlines-hilfeportale/</a>                                                                                                                                                     | Mo – Do 09.00 – 13.00 Uhr + 16.00 – 20.00 Uhr,<br>Freitag 09.00 – 15.00 Uhr |
| Hilfetelefon sexualisierte Gewalt<br>Polizei-Beratung                                                                                         | 0800 22 55 530                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mo, Mi, Fr 09.00 – 14.00 Uhr,<br>Di, Do 15.00 – 20.00 Uhr                   |
| Cybermobbing und Stress im Netz<br>persönliche Beratung,<br>Meldung problematischer Inhalte<br>(mit Scouts: von Jugendlichen für Jugendliche) | <a href="https://www.juuuport.de/hilfe/beratung">https://www.juuuport.de/hilfe/beratung</a><br><a href="mailto:info@juuuport.de">info@juuuport.de</a>                                                                                                                                                                                       | Durchgehend                                                                 |
| Cybergrooming melden                                                                                                                          | <a href="https://www.fragzebra.de/cybergrooming">https://www.fragzebra.de/cybergrooming</a>                                                                                                                                                                                                                                                 | Durchgehend                                                                 |
| Meldung für Hinweise sexualisierter Gewalt und Ausbeutung gegen Minderjährige (ECPAT Deutschland e.V./BKA)                                    | <a href="https://www.nicht-wegsehen.net">https://www.nicht-wegsehen.net</a>                                                                                                                                                                                                                                                                 | Durchgehend                                                                 |
| Meldung für Verstöße gegen Jugendschutzbestimmungen im Internet                                                                               | <a href="https://www.jugendschutz.net/verstoss-melden">https://www.jugendschutz.net/verstoss-melden</a>                                                                                                                                                                                                                                     | Durchgehend                                                                 |
| Polizei-Beratung<br>– Sexualdelikte<br><br>– Missbrauch verhindern                                                                            | <a href="https://www.polizei-beratung.de/">https://www.polizei-beratung.de/</a><br><a href="https://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/Missbrauch-verhindern:Wege-zu-mehr-Schutz-von-Kindern">https://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/Missbrauch verhindern: Wege zu mehr Schutz von Kindern</a> | Durchgehend                                                                 |

## C7 Leitfaden für Erstgespräche

*(bei Hinweisen, Beschwerden oder Verdachtsmomenten)*

Dieser Leitfaden richtet sich an Personen im Verband oder in Mitgliedsorganisationen, die Hinweise oder Beschwerden entgegennehmen. Ziel eines Erstgesprächs ist es, eine Meldung aufmerksam aufzunehmen, den möglichen Schutzbedarf einzuschätzen und die nächsten Schritte zu klären. Das Erstgespräch dient nicht der vollständigen Aufklärung des Sachverhalts.

### **Grundhaltung im Gespräch**

Personen, die sich mit einer Beschwerde oder einem Verdacht melden, brauchen zunächst ein offenes Ohr und eine ernsthafte Aufnahme ihres Anliegens. Wichtig ist eine ruhige, respektvolle und wertschätzende Gesprächsführung.

Die ansprechbare Person hört zu, nimmt die Schilderung ernst und signalisiert, dass es richtig war, sich mitzuteilen. Gleichzeitig bleibt sie in einer sachlichen Rolle und vermeidet vorschnelle Bewertungen oder Schlussfolgerungen.

### **Ziele des Erstgesprächs**

Im Erstgespräch geht es insbesondere darum,

- ⇒ die Schilderung der meldenden oder betroffenen Person anzuhören,
- ⇒ grundlegende Informationen zum Vorfall aufzunehmen,
- ⇒ einzuschätzen, ob ein unmittelbarer Schutzbedarf bestehen könnte,
- ⇒ über mögliche nächste Schritte zu informieren.

Eine umfassende Klärung des Sachverhalts ist nicht Aufgabe des Erstgesprächs.

### **Wichtige Grundsätze**

Im Erstgespräch sollten folgende Grundsätze beachtet werden:

- ⇒ aufmerksam zuhören und die Person ernst nehmen
- ⇒ Ruhe bewahren und Zeit für das Gespräch nehmen
- ⇒ nur die notwendigen Fragen stellen
- ⇒ keine suggestiven oder drängenden Fragen stellen
- ⇒ keine eigenen Ermittlungen beginnen
- ⇒ keine vorschnellen Bewertungen vornehmen
- ⇒ keine Versprechen geben, die nicht eingehalten werden können
- ⇒ transparent über mögliche nächste Schritte informieren
- ⇒ das Gespräch anschließend dokumentieren

### **Umgang mit Vertraulichkeit**

Es ist wichtig, offen mit dem Thema Vertraulichkeit umzugehen.

Ansprechpersonen sollten erklären, dass Informationen vertraulich behandelt

werden, jedoch nicht vollständig geheim bleiben können, wenn weitere Schritte zum Schutz von Personen erforderlich sind. Informationen werden nur an diejenigen Personen weitergegeben, die für die Bearbeitung des Vorgangs zuständig sind.

## **Dokumentation**

Nach dem Gespräch sollten die wichtigsten Inhalte möglichst zeitnah dokumentiert werden. Dazu gehören insbesondere:

- ⇒ Datum und Ort des Gesprächs
- ⇒ beteiligte Personen
- ⇒ Anlass des Gesprächs
- ⇒ wesentliche Inhalte der Schilderung
- ⇒ vereinbarte nächste Schritte

Die Dokumentation erfolgt sachlich und ohne Bewertungen.

## **Unterstützung und Beratung**

Wenn Unsicherheit über die Einschätzung der Situation besteht oder ein schwerwiegender Verdacht vorliegt, sollte frühzeitig eine externe Fachberatungsstelle hinzugezogen werden. Fachberatungsstellen können helfen, das weitere Vorgehen fachlich abzustimmen und den Schutz der betroffenen Person sicherzustellen.

## **C8 – C19 Handlungsleitfäden zur Intervention**

Die folgenden Handlungsleitfäden bieten eine Orientierung für den Umgang mit unterschiedlichen Situationen, in denen Grenzverletzungen, Gewalt oder Gefährdungen vermutet oder beobachtet werden. Zu jedem Themenbereich stehen eine kurze Sofort-Orientierung, ausführlichere Hintergrundinformationen sowie eine Schritt-für-Schritt-Orientierung des möglichen Vorgehens zur Verfügung.

### **C8 Sofort-Leitfaden: sexualisierte Gewalt im Verein**

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Macht und Gewalt, bei der Täter:innen Vertrauen, Abhängigkeiten und bestehende Strukturen ausnutzen. Sie geschieht häufig nicht plötzlich, sondern entwickelt sich schrittweise. Gerade deshalb ist es wichtig, bereits bei einer Vermutung aufmerksam zu handeln.

Grenzverletzungen und Formen sexualisierter Gewalt können auch im digitalen Raum auftreten, beispielsweise in Form von Nachrichten, Bildern oder anderen

digitalen Inhalten. Solche Situationen sind den beschriebenen analogen Kontexten gleichzustellen und erfordern die gleiche Aufmerksamkeit und Sorgfalt im Umgang. Ergänzend kann der Leitfaden „Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum“ (C21) herangezogen werden.

Am Anfang steht häufig eine Beobachtung, eine Aussage einer betroffenen Person oder ein Hinweis von Dritten. Auch ein ungutes Gefühl kann ein wichtiges Warnsignal sein. Sexualisierte Gewalt kann unterschiedliche Erscheinungsformen haben. Dazu gehören verbale Grenzverletzungen, digitale Übergriffe oder körperliche Handlungen.

Wenn ein Verdacht entsteht, ist es wichtig, ruhig zu bleiben und gleichzeitig verantwortungsvoll zu handeln. Beobachtungen sollten ernst genommen und nicht vorschnell bewertet oder relativiert werden. Informelle Gespräche mit Kolleg:innen oder anderen Vereinsmitgliedern sind in dieser Situation nicht sinnvoll, da sie Betroffene zusätzlich belasten oder zu Missverständnissen führen können.

Der Schutz der betroffenen Person hat immer oberste Priorität. Wenn eine Situation akut erscheint, sollte der Kontakt zwischen der betroffenen Person und der gemeldeten Person möglichst unterbrochen werden. Ziel ist es, einen sicheren Rahmen für die betroffene Person zu schaffen.

Alle Beobachtungen sollten möglichst zeitnah dokumentiert werden. Dabei ist es wichtig, nur Tatsachen festzuhalten und keine Bewertungen vorzunehmen. Die Dokumentation sollte Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen, beobachtete Situationen oder Aussagen sowie bereits eingeleitete Maßnahmen enthalten.

Der Verdacht wird anschließend an die zuständige Leitung weitergegeben. In einem Verein ist dies in der Regel der Vorstand oder eine benannte Ansprechperson für das Schutzkonzept. Die Leitung übernimmt die Verantwortung für den weiteren Umgang mit der Situation.

In vielen Fällen ist es sinnvoll, externe Fachstellen einzubeziehen. Fachberatungsstellen für sexualisierte Gewalt oder Kinderschutz-Zentren können bei der Einschätzung der Situation unterstützen und beraten, welche Schritte sinnvoll sind.

Auf Grundlage dieser Beratung können weitere Maßnahmen notwendig werden. Dazu kann gehören, Gespräche zu führen, organisatorische Maßnahmen zum Schutz aller Beteiligten zu ergreifen oder Kontakt zu Jugendamt oder Polizei

aufzunehmen. Ob eine Strafanzeige gestellt wird, sollte in der Regel nach fachlicher Beratung entschieden werden.

Nach der akuten Situation ist eine Nachbereitung wichtig. Dabei wird geprüft, welche Konsequenzen sich für die Organisation ergeben und ob Anpassungen im Schutzkonzept oder weitere Schulungen notwendig sind.

Grundsätzlich gilt: Verantwortungsvoll handeln bedeutet, aufmerksam zu bleiben und bei einem Verdacht angemessene Schritte einzuleiten. Schweigen schützt Täter:innen. Handeln kann Betroffene schützen.

## C9 Hintergrundinformation: sexualisierte Gewalt im Verein

Sexualisierte Gewalt ist keine Form von Sexualität, sondern eine Form von Macht und Gewalt, die mit sexualisierten Mitteln ausgeübt wird. In vielen Fällen handelt es sich um Handlungen, die bewusst erfolgen und häufig bestimmten Strategien folgen. Täter:innen nutzen dabei Vertrauen, Abhängigkeiten und bestehende Strukturen innerhalb einer Organisation aus.

Täter:innen sind häufig keine unbekannten Personen. In vielen Fällen handelt es sich um Menschen, die innerhalb einer Organisation gut integriert sind und als engagiert oder besonders hilfsbereit wahrgenommen werden. Sie übernehmen Aufgaben, die andere meiden, bieten zusätzliche Betreuungszeiten an oder begleiten Fahrten und Übernachtungen. Dadurch können sie Vertrauen aufbauen und sich eine Position verschaffen, die ihnen Zugang zu potenziellen Betroffenen ermöglicht.

Ein häufig beschriebenes Merkmal sexualisierter Gewalt ist ein schrittweiser Annäherungsprozess. Täter:innen bauen zunächst Vertrauen auf und zeigen besondere Aufmerksamkeit oder Unterstützung. Dieses Vorgehen wird häufig als Grooming bezeichnet. Dabei schenken Täter:innen Zeit, Aufmerksamkeit oder kleine Geschenke und schaffen Situationen, in denen einzelne Personen bevorzugt behandelt werden. Dadurch kann eine emotionale Abhängigkeit entstehen, insbesondere bei unsicheren, zurückhaltenden oder sozial benachteiligten Kindern, Jugendlichen oder auch Erwachsenen.

In diesem Prozess wird die Beziehung häufig als etwas Besonderes oder Geheimnisvolles dargestellt. Aussagen wie „Das bleibt aber unter uns“ oder „Wenn das rauskommt, bekommen wir beide Probleme“ können dazu führen, dass sich betroffene Personen mitverantwortlich fühlen und Hemmungen entwickeln, über das Erlebte zu sprechen.

Grenzverletzungen erfolgen häufig schrittweise. Körperliche Nähe wird zunächst als normal oder spielerisch dargestellt, etwa beim Toben, bei körperlichen Übungen oder bei Hilfestellungen. Mit der Zeit kann eine Gewöhnung an solche Situationen entstehen. Dadurch wird es für die betroffene Person zunehmend schwieriger, Übergriffe als solche zu erkennen oder sich dagegen zu wehren. Täter:innen rechtfertigen ihr Verhalten gegenüber anderen häufig mit scheinbar nachvollziehbaren Erklärungen und stellen ihr Verhalten als Ausdruck von Fürsorge oder Herzlichkeit dar.

Gerade deshalb ist es wichtig, bereits bei einer Vermutung aufmerksam zu handeln. Verdachtsmomente sollten nicht eigenständig bewertet oder relativiert werden. Auch informelle Gespräche im Kolleg:innenkreis können problematisch sein. Beobachtungen oder begründete Vermutungen sollten daher an die zuständige Leitung oder eine benannte Ansprechperson weitergegeben werden.

Am Beginn eines Verdachtsfalles steht häufig eine Beobachtung oder ein Hinweis. Dieser kann durch direkte Beobachtungen entstehen, durch Aussagen einer betroffenen Person oder durch Hinweise von Dritten. Auch ein ungutes Gefühl kann ein ernst zu nehmendes Signal sein. Sexualisierte Gewalt kann unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen, die von verbalen Grenzverletzungen über digitale Übergriffe bis hin zu körperlichen Handlungen reichen.

Besteht ein konkreter Verdacht oder wurde ein Übergriff beobachtet, sollte zunächst der Schutz der betroffenen Person sichergestellt werden. Dazu kann gehören, den Kontakt zwischen der mutmaßlichen Täterperson und der betroffenen Person zu unterbinden und eine sichere Umgebung zu schaffen. In manchen Fällen kann auch medizinische oder psychologische Unterstützung sinnvoll sein.

Alle Beobachtungen und Maßnahmen sollten sorgfältig dokumentiert werden. Die Dokumentation erfolgt sachlich und chronologisch und enthält keine Bewertungen. Sie dient dazu, den Verlauf des Geschehens nachvollziehbar festzuhalten und gegebenenfalls als Grundlage für weitere rechtliche Schritte zu dienen. Dokumentiert werden sollten insbesondere Datum, Uhrzeit und Ort, beteiligte oder anwesende Personen, beobachtete Handlungen oder Aussagen sowie bereits eingeleitete Maßnahmen.

Nach Sicherstellung des Schutzes wird der Vorfall an die Vereinsleitung weitergeleitet. Die Leitung übernimmt die Verantwortung für den weiteren Umgang mit der Situation und entscheidet über die nächsten Schritte.

In vielen Fällen ist es sinnvoll, externe Fachstellen einzubeziehen. Fachberatungsstellen für sexualisierte Gewalt, Kinderschutz-Zentren, Traumaambulanzen oder Opferschutzorganisationen können bei der Einschätzung der Situation unterstützen. Sie beraten bei der psychosozialen Begleitung von Betroffenen und helfen bei der Entscheidung, ob und wie rechtliche Schritte eingeleitet werden sollten.

Auf Grundlage dieser Beratung können weitere Maßnahmen notwendig werden. Dazu können Gespräche mit Beteiligten, eine vorläufige Suspendierung der verdächtigten Person oder die Kontaktaufnahme mit Jugendamt oder Polizei gehören. Eine Strafanzeige kann grundsätzlich von jeder Person gestellt werden und muss nicht durch die betroffene Person selbst erfolgen. Ob eine Anzeige sinnvoll ist, sollte möglichst in Abstimmung mit Fachstellen und unter Berücksichtigung der Situation der betroffenen Person entschieden werden.

Nach der akuten Bearbeitung eines Falles ist eine Nachbereitung wichtig. Dabei wird das Vorgehen reflektiert und geprüft, welche Konsequenzen sich für die Organisation ergeben. Dies kann Anpassungen im Schutzkonzept, zusätzliche Schulungen oder organisatorische Veränderungen umfassen. Ziel dieser Nachbereitung ist es, aus Erfahrungen zu lernen und die Präventionsarbeit langfristig zu stärken.

Verantwortungsvoll zu handeln bedeutet, aufmerksam zu bleiben und bei Verdacht angemessene Schritte einzuleiten. Schweigen schützt Täter:innen. Handeln kann Betroffene schützen.

## C10 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei sexualisierter Gewalt im Verein

### Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Verein – was tun?

#### 1. Wahrnehmen.

Beobachtung, Hinweis oder ungutes Gefühl ernst nehmen.

#### 2. Ruhe bewahren.

Nicht vorschnell bewerten oder relativieren.  
Keine Detektiv-Arbeit.

#### 3. Schutz sichern.

Bei akuter Situation den Kontakt ggf. sofort unterbrechen.  
Betroffene Person schützen.

#### 4. Dokumentieren.

Beobachtungen zeitnah und sachlich festhalten:  
Wann? Wo? Wer? Was ist passiert? Welche Maßnahmen wurden bereits eingeleitet?  
Bewertungen, Interpretationen oder Vermutungen vermeiden.

#### 5. Informationen weitergeben.

Informationen an Leitung/Vorstand oder benannte Ansprechperson weitergeben.  
Nicht im Alleingang handeln.

#### 6. Fachstellen einbeziehen.

Ggf. externe Beratung durch Fachberatungsstellen hinzuziehen.

#### 7. Maßnahmen festlegen.

Weitere Schritte gemeinsam klären und umsetzen.

#### 8. Nachbereiten.

Situation auswerten.  
Eigene Strukturen prüfen.  
Ggf. Strukturen/ Schutzkonzept anpassen.

**Grundsatz:**  
**Aufmerksam bleiben.**  
**Schweigen schützt Täter:innen.**  
**Handeln schützt Betroffene.**

## C11 Sofort-Leitfaden: Kindeswohlgefährdung im familiären Kontext

Nach § 7 Absatz 1 SGB VIII gelten Personen bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres als Kinder. Jugendliche sind Personen zwischen 14 und 18 Jahren. Der Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII gilt für alle Personen unter 18 Jahren. Maßgeblich ist immer der Schutz des Kindeswohls, unabhängig davon, in welchem Kontext eine mögliche Gefährdung wahrgenommen wird.

Hinweise auf mögliche Gefährdungssituationen können auch über digitale Kommunikationsformen sichtbar werden, beispielsweise durch Nachrichten, Bilder oder andere digitale Inhalte. Solche Hinweise sind ebenso ernst zu nehmen wie Beobachtungen im persönlichen Kontakt und sollten in die Einschätzung der Situation einbezogen werden. Ergänzend kann der Leitfaden „Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum“ (C21) Orientierung bieten.

Ein möglicher Verdacht entsteht häufig durch eine persönliche Beobachtung, durch Aussagen eines Kindes oder Jugendlichen oder durch Hinweise von Dritten. Auch ein ungutes Gefühl kann ein wichtiges Warnsignal sein. Hinweise können sich zum Beispiel in einem veränderten Verhalten eines Kindes zeigen oder durch Anzeichen von Vernachlässigung, Überforderung oder Gewalt im familiären Umfeld.

Wenn eine solche Beobachtung entsteht, sollte die Situation ernst genommen werden. Gleichzeitig ist es wichtig, nicht vorschnell im Alleingang zu handeln. Beobachtungen sollten nicht eigenständig bewertet oder informell im Umfeld diskutiert werden.

Der erste Schritt besteht darin, die Beobachtung möglichst zeitnah zu dokumentieren. Dabei werden ausschließlich Tatsachen festgehalten. Die Dokumentation sollte Datum, Uhrzeit und Ort der Beobachtung enthalten sowie eine möglichst genaue Beschreibung der Situation und der beteiligten Personen. Bewertungen oder Vermutungen sollten vermieden werden.

Im nächsten Schritt wird die Beobachtung an die zuständige Leitung weitergegeben. In einem Verein kann dies die Gruppenleitung, eine benannte Kinderschutzbeauftragte Person oder der Vorstand sein. Ziel ist es, den Schutzauftrag gemeinschaftlich wahrzunehmen und Verantwortung auf mehrere Personen zu verteilen.

In vielen Fällen ist es sinnvoll, fachliche Beratung einzuholen. Nach § 8b SGB VIII haben Personen, die beruflich oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen

arbeiten, einen Anspruch auf Beratung durch eine sogenannte „insoweit erfahrene Fachkraft“. Diese Fachkräfte unterstützen dabei, eine mögliche Kindeswohlgefährdung fachlich einzuschätzen und geeignete Handlungsschritte zu entwickeln.

Zusätzlich kann eine kollegiale Fallberatung innerhalb des Vereins sinnvoll sein. In einem strukturierten Austausch werden Beobachtungen gemeinsam reflektiert und mögliche Handlungsschritte besprochen. Diese Beratung ergänzt die fachliche Einschätzung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft, ersetzt sie jedoch nicht.

Wenn Hinweise auf eine mögliche Gefährdung bestehen, kann ein Gespräch mit den Sorgeberechtigten geführt werden. Ziel eines solchen Gespräches ist es, gemeinsam Wege zu finden, wie die Situation des Kindes verbessert werden kann und welche Unterstützungsmaßnahmen hilfreich sein könnten.

Sollte sich zeigen, dass eine Gefährdung nicht abgewendet werden kann oder dass Eltern nicht bereit oder in der Lage sind, notwendige Maßnahmen umzusetzen, kann das Jugendamt eingeschaltet werden. Das Jugendamt ist die zuständige Behörde für den Schutz von Kindern und Jugendlichen.

In akuten Situationen, in denen eine unmittelbare Gefahr für ein Kind besteht, kann das Jugendamt auch ohne vorherige Information der Eltern kontaktiert werden. Wenn das Jugendamt nicht erreichbar ist, kann auch der Allgemeine Soziale Dienst oder die Polizei eingeschaltet werden.

Grundsätzlich gilt: Entscheidungen sollten möglichst nicht allein getroffen werden. Fachliche Beratung und Teamentscheidungen helfen, Situationen sorgfältig einzuschätzen und angemessen zu handeln. Der Schutz des Kindes steht dabei immer im Mittelpunkt.

## C12 Hintergrundinformation: Kindeswohlgefährdung im familiären Kontext

Nach § 7 Absatz 1 SGB VIII gelten Personen bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres als Kinder. Jugendliche sind Personen zwischen 14 und 18 Jahren. Der gesetzliche Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII gilt für alle Personen unter 18 Jahren. Ziel dieser Regelung ist es, das Wohl von Kindern und Jugendlichen zu schützen und Gefährdungen frühzeitig zu erkennen.

Eine mögliche Kindeswohlgefährdung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören körperliche oder psychische Gewalt, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung oder eine Überforderung der Eltern. Hinweise können sich im Verhalten eines Kindes zeigen, etwa durch starke Veränderungen, Rückzug, Angst oder auffällige Verletzungen. Auch Aussagen eines Kindes oder Hinweise aus dem Umfeld können auf eine mögliche Gefährdung hindeuten.

Wenn Personen in der Kinder- und Jugendarbeit solche Hinweise wahrnehmen, entsteht ein Schutzauftrag. Dieser Schutzauftrag ergibt sich insbesondere aus § 8a SGB VIII. Ziel ist es, mögliche Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Schritte zum Schutz des Kindes einzuleiten. Dabei steht nicht die Suche nach Schuldigen im Mittelpunkt, sondern der Schutz und die Unterstützung des Kindes.

Das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) regelt außerdem, dass bestimmte Berufsgruppen bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung Informationen an das Jugendamt weitergeben dürfen. Ehrenamtlich Tätige in Vereinen gehören in der Regel nicht zu diesen Berufsgeheimnisträgern. Sie können jedoch fachliche Beratung in Anspruch nehmen und sich an zuständige Stellen wenden, wenn sie eine Gefährdung vermuten.

Nach § 8b SGB VIII haben Personen, die beruflich oder ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, einen Anspruch auf Beratung durch eine sogenannte „insoweit erfahrene Fachkraft“. Diese Fachkräfte sind speziell qualifiziert, um bei möglichen Kindeswohlgefährdungen eine fachliche Einschätzung vorzunehmen. Sie unterstützen dabei, Beobachtungen einzuordnen und mögliche Handlungsschritte zu entwickeln.

Während des gesamten Prozesses müssen Datenschutz und Vertraulichkeit beachtet werden. Personenbezogene Daten dürfen nur weitergegeben werden, wenn dies zur Abwehr einer möglichen Kindeswohlgefährdung erforderlich ist. Die Dokumentation muss sicher verwahrt werden.

Ein wichtiger Grundsatz im Kinderschutz lautet außerdem, dass Kinder oder Jugendliche aus Gründen des Schutzes nicht eigenständig mit nach Hause genommen werden dürfen. Der Schutzauftrag liegt bei den zuständigen Behörden, insbesondere beim Jugendamt.

Ziel eines solchen strukturierten Vorgehens ist es, Kinder und Jugendliche wirksam zu schützen, ohne vorschnelle Entscheidungen zu treffen. Fachliche Beratung, Teamentscheidungen und die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen tragen dazu bei, verantwortungsvoll und im Sinne des Kindeswohls zu handeln.

## C13 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung

### Verdacht auf Kindeswohlgefährdung – was tun?

**Grundsatz:**  
**Nicht allein handeln.**  
**Der Schutz des Kindes steht**  
**immer im Mittelpunkt.**

#### 1. Wahrnehmen.

Beobachtung, Hinweis, Aussage oder ungutes Gefühl ernst nehmen.

#### 2. Ruhe bewahren.

Nicht vorschnell handeln oder bewerten.  
Keine informelle Diskussion über Beobachtungen.

#### 3. Dokumentieren.

Beobachtungen zeitnah und sachlich festhalten:  
Wann? Wo? Wer? Was ist passiert (möglichst detailliert)?  
Bewertungen, Interpretationen oder Vermutungen vermeiden.

#### 4. Information weitergeben.

Informationen an Gruppenleitung/ Kinderschutzbeauftragte/  
Vorstand weitergeben.  
Schutzauftrag gemeinschaftlich wahrnehmen.  
Nicht allein entscheiden.

#### 5. Fachberatung einholen.

“Insoweit erfahrene Fachkraft” oder Fachberatungsstelle  
kontaktieren.

#### 6. Gemeinsam einschätzen.

Situation mit Fachberatung und/oder im Team besprechen.  
Geeignete Handlungsschritte entwickeln.

#### 7. Gespräch suchen. (wenn möglich)

Ggf. Mit Sorgeberechtigten sprechen.  
Unterstützungsmöglichkeiten klären.

#### 8. Jugendamt einschalten. (wenn nötig)

Wenn Gefährdung nicht abgewendet werden kann.  
Wenn Eltern nicht bereit sind oder nicht in der Lage sind,  
notwendige Maßnahmen umzusetzen.

#### Im Akutfall direkt handeln.

Bei akuter Gefahr  
sofort Jugendamt  
kontaktieren.  
Alternativ Sozialer  
Dienst oder Polizei  
einschalten.

## C14 Sofort-Leitfaden: Grenzverletzendes Verhalten unter Mitgliedern

In der pädagogischen, ehrenamtlichen oder künstlerischen Arbeit mit Menschen kann es zu Situationen kommen, in denen Verhalten als unangemessen oder grenzverletzend wahrgenommen wird. Betroffene können Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sein. Grenzverletzungen können verbal, körperlich, digital oder im sozialen Umgang innerhalb einer Gruppe auftreten. Ziel dieses Leitfadens ist es, ein strukturiertes Vorgehen zu ermöglichen, das Betroffene schützt, Situationen klärt und Eskalationen verhindert.

Der erste Schritt besteht darin, eine Irritation oder Beobachtung ernst zu nehmen. Grenzverletzungen äußern sich häufig zunächst subtil, etwa durch Veränderungen im Verhalten einer Person, nonverbale Signale, Spannungen in Gruppenprozessen oder widersprüchliche Aussagen. Auch ein persönliches Bauchgefühl kann ein wichtiges Warnsignal sein.

Grenzverletzendes Verhalten kann auch im digitalen Raum auftreten, beispielsweise in Form von Nachrichten, Kommentaren oder Interaktionen in digitalen Gruppen. Solche Situationen können ähnliche Dynamiken wie im direkten Kontakt entwickeln und sind entsprechend einzuordnen. Ergänzend kann der Leitfaden „Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum“ (C21) herangezogen werden.

Beobachtungen sollten möglichst zeitnah und sachlich dokumentiert werden. Die Dokumentation enthält konkrete Angaben zu Ort, Zeit und beteiligten Personen sowie zu beobachteten Situationen oder Aussagen. Bewertungen oder Interpretationen sollten vermieden werden.

Im nächsten Schritt wird eine Vertrauensperson, eine benannte Ansprechperson im Schutzkonzept oder die zuständige Leitung informiert. In vielen Fällen kann bereits eine erste Deeskalation hilfreich sein, etwa durch eine räumliche Trennung der Beteiligten oder eine vorübergehende Veränderung der Betreuungssituation.

Wenn es sich um eine einmalige oder geringfügige Grenzverletzung handelt und keine Hinweise auf eine schwerwiegende Gefährdung vorliegen, kann ein direktes Gespräch mit der Person geführt werden, deren Verhalten als grenzverletzend wahrgenommen wurde. In diesem Gespräch wird das beobachtete Verhalten benannt und erklärt, welche Wirkung es auf andere hatte. Ziel ist es, der Person die Möglichkeit zu geben, ihr Verhalten zu reflektieren und Verantwortung zu übernehmen.

Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt anschließend bei der zuständigen Leitung oder bei einer benannten Schutzbeauftragten Person. Diese sorgt dafür, dass das Verfahren nachvollziehbar dokumentiert wird und geeignete Schritte eingeleitet werden.

Wenn sich Hinweise auf wiederholte oder schwerwiegendere Grenzverletzungen ergeben, können Gespräche mit allen Beteiligten geführt werden. Diese Gespräche sollten einzeln, in einem geschützten Rahmen und möglichst durch eine geschulte Person moderiert werden. Wenn Minderjährige betroffen sind, werden in der Regel auch die Sorgeberechtigten einbezogen.

Auf Grundlage der Gespräche werden geeignete Maßnahmen festgelegt. Ziel ist es, die Situation zu klären, Grenzüberschreitungen zu beenden und den Schutz aller Beteiligten sicherzustellen. Maßnahmen können organisatorische Veränderungen, pädagogische Interventionen oder disziplinarische Konsequenzen umfassen.

Nach einer gewissen Zeit sollte überprüft werden, ob die Maßnahmen wirksam waren und ob sich die Situation verbessert hat. Falls notwendig, können weitere Schritte vereinbart werden.

Zum Abschluss des Prozesses erfolgt eine gemeinsame Reflexion im Team oder mit den beteiligten Personen. Dabei wird geprüft, welche strukturellen Veränderungen oder präventiven Maßnahmen sinnvoll sein könnten, um ähnliche Situationen künftig zu vermeiden.

Ein vereinbartes Signal oder Codewort zwischen verantwortlichen Personen kann in Gruppen helfen, kritische Situationen frühzeitig wahrzunehmen und deeskalierend zu reagieren. Solche Signale ersetzen jedoch keine formale Intervention oder weitere notwendige Maßnahmen.

Grundsätzlich gilt: Grenzverletzungen müssen ernst genommen und klar angesprochen werden. Ziel jeder Intervention ist es, Betroffene zu schützen, respektvolle Zusammenarbeit zu sichern und ein achtsames Miteinander innerhalb der Organisation zu fördern.

## C15 Hintergrundinformation: Grenzverletzendes Verhalten unter Mitgliedern

In der pädagogischen, ehrenamtlichen oder künstlerischen Arbeit mit Menschen kann es zu Situationen kommen, in denen Verhalten als unangemessen oder grenzverletzend wahrgenommen wird. Betroffene können Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sein. Grenzverletzungen können unterschiedliche Formen annehmen, etwa verbale Abwertungen, körperliche Grenzüberschreitungen, diskriminierende Äußerungen oder belastende Dynamiken innerhalb einer Gruppe.

Der vorliegende Leitfaden beschreibt ein strukturiertes Vorgehen im Umgang mit solchen Situationen. Er orientiert sich an bewährten Interventionsmodellen, unter anderem an den Empfehlungen des Bundes Deutscher Amateurtheater. Dabei werden die allgemeinen Schutzpflichten gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Personen sowie die Vorgaben des Kinder- und Jugendhilferechts und des Datenschutzrechts berücksichtigt.

Der Interventionsprozess beginnt meist mit der Wahrnehmung einer irritierenden Situation. Grenzverletzungen zeigen sich häufig zunächst indirekt. Veränderungen im Verhalten von Personen, Spannungen innerhalb einer Gruppe oder nonverbale Signale können Hinweise darauf sein, dass Grenzen überschritten wurden. In dieser Phase ist es wichtig, die eigene Wahrnehmung ernst zu nehmen und aufmerksam zu bleiben.

Eine sorgfältige Dokumentation ist ein zentraler Bestandteil des weiteren Vorgehens. Beobachtungen sollten möglichst zeitnah festgehalten werden. Die Dokumentation enthält sachliche Angaben zu Zeit, Ort und beteiligten Personen sowie eine Beschreibung der beobachteten Situation oder der Aussagen der Beteiligten. Bewertungen oder Vermutungen sollten vermieden werden.

Die dokumentierten Beobachtungen werden anschließend an eine verantwortliche Person innerhalb der Organisation weitergegeben, beispielsweise an eine Gruppenleitung, eine benannte Schutzbeauftragte Person oder den Vorstand. Ziel ist es, Verantwortung zu teilen und ein transparentes Verfahren sicherzustellen.

Dokumentation erfüllt mehrere wichtige Funktionen. Sie ermöglicht eine nachvollziehbare Einschätzung der Situation, unterstützt die Planung weiterer Schritte und schafft rechtliche Sicherheit für alle Beteiligten. Sie erleichtert außerdem die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation und ermöglicht eine Beobachtung von Entwicklungen über einen längeren Zeitraum hinweg.

Bei der Dokumentation müssen datenschutzrechtliche Vorgaben beachtet werden. Personenbezogene Daten dürfen nur für einen klar definierten Zweck erhoben und verarbeitet werden. Der Zugang zu entsprechenden Informationen sollte auf den notwendigen Personenkreis beschränkt sein, und Dokumente müssen sicher aufbewahrt werden. Die Speicherdauer von Dokumentationen richtet sich nach dem jeweiligen Zweck der Verarbeitung und nach den internen Regelungen der Organisation.

Wenn sich Hinweise auf eine Grenzverletzung bestätigen, können Gespräche mit den beteiligten Personen geführt werden. Diese Gespräche sollten möglichst einzeln und in einem geschützten Rahmen stattfinden. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven zu hören, Sachverhalte zu klären und eine Eskalation der Situation zu vermeiden. Wenn minderjährige Personen betroffen sind, werden in der Regel auch die Sorgeberechtigten einbezogen.

Ein direktes Gespräch mit der Person, deren Verhalten beanstandet wurde, kann sinnvoll sein, wenn es sich um eine einmalige oder geringfügige Grenzverletzung handelt und keine Hinweise auf eine schwerwiegende Gefährdung vorliegen. Ziel ist es, das Verhalten zu benennen, seine Wirkung zu erklären und eine Reflexion zu ermöglichen.

Auf Grundlage der Gespräche werden geeignete Maßnahmen festgelegt. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, Grenzüberschreitungen zu beenden, Betroffene zu schützen und ein respektvolles Miteinander wiederherzustellen. Je nach Situation können organisatorische Veränderungen, pädagogische Maßnahmen oder disziplinarische Konsequenzen notwendig sein.

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, externe Beratung einzubeziehen, etwa durch Fachberatungsstellen oder andere spezialisierte Einrichtungen. Dabei ist darauf zu achten, dass personenbezogene Daten nur in dem Umfang weitergegeben werden, der für die Beratung erforderlich ist.

Nach der Umsetzung von Maßnahmen sollte überprüft werden, ob diese wirksam waren. Dazu kann nach einem festgelegten Zeitraum eine erneute Einschätzung der Situation erfolgen. Ziel ist es zu klären, ob sich die Situation stabilisiert hat oder ob weitere Maßnahmen notwendig sind.

Wenn der Konflikt bearbeitet wurde, kann der Prozess abgeschlossen werden. Eine abschließende Reflexion innerhalb des Teams kann helfen, aus der Situation zu lernen und mögliche strukturelle Verbesserungen zu identifizieren.

Zur Prävention kann es hilfreich sein, klare Verhaltensregeln und Unterstützungsstrukturen innerhalb der Organisation zu etablieren. In manchen Gruppen kann auch eine vereinbarte Signalregelung sinnvoll sein, etwa ein neutrales Codewort oder eine vorher vereinbarte Geste zwischen verantwortlichen Personen. Solche Signale können helfen, kritische Situationen frühzeitig wahrzunehmen und deeskalierend zu reagieren, ersetzen jedoch keine formalen Interventionsschritte.

Ziel aller Maßnahmen ist es, ein respektvolles und sicheres Miteinander zu fördern, Grenzüberschreitungen frühzeitig anzusprechen und die Würde aller Beteiligten zu schützen.

# C16 Vorlage für Visualisierung: Vorgehen bei Grenzverletzungen

## Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten – was tun?

### 1. Wahrnehmen.

Beobachtung, Irritation oder ungutes Bauchgefühl ernst nehmen.  
Auch nonverbale Signale, Spannungen im Gruppenprozess oder widersprüchliche Aussagen können Warnsignale sein.  
Auch im digitalen Raum möglich.

### 2. Dokumentieren

Beobachtungen zeitnah und sachlich festhalten:  
Wann? Wo? Wer? Was ist passiert? Welche Aussagen fielen?  
Bewertungen, Interpretationen oder Vermutungen vermeiden.

### 4. Informieren.

Vertrauensperson, Ansprechperson oder Leitung einbeziehen.  
Nicht allein handeln.

### 5. Erstes Deeskalieren.

Situation beruhigen.  
Beteiligte Personen ggf. räumlich trennen oder Betreuungssituation

### 6. Einordnen.

Handelt es sich um eine einmalige oder schwerwiegendere Situation?

### 7. Bei einmaliger o. geringfügiger Grenzverletzung:

Gemeldete Person auf die Situation ansprechen.  
Wirkung auf die betroffene Person erklären.  
Reflexion für gemeldete Person ermöglichen.

### 8. Weiteres Vorgehen klären.

Leitung oder Schutzbeauftragte übernimmt Verantwortung.  
Verlauf nachvollziehbar dokumentieren.  
Ggf. Weitere Schritte einleiten.

### 9. Bei wiederholten o. schwerwiegenden Grenzverletzungen:

Gespräche mit allen Beteiligten  
einzeln führen.  
Geschützten Rahmen schaffen.  
Gespräche möglichst von  
geschulter Person moderieren.  
Bei Minderjährigen ggf.  
Sorgeberechtigte einbeziehen.

### 10. Maßnahmen festlegen.

Ziel: Schutz sichern,  
Grenzüberschreitungen  
beenden.

### 11. Wirkung überprüfen.

Nach einiger Zeit prüfen:  
Sind die Maßnahmen wirksam?  
Hat sich die Situation verbessert?

### 12. Abschließen/ Nacharbeiten.

Im Team reflektieren und auswerten.  
Ggf. Strukturen verändern und/oder präventive Maßnahmen  
einführen.

### Grundsatz:

**Grenzverletzungen ansprechen. Betroffene  
schützen.  
Gemeinsam Verantwortung übernehmen und  
achtsames Miteinander fördern.**

## C17 Sofort-Leitfaden: institutionelle Gefährdung durch Personen

Institutionelle Gefährdung beschreibt Situationen, in denen Kinder, Jugendliche oder schutzbedürftige Erwachsene innerhalb einer Organisation durch andere Personen in ihrer Würde, Sicherheit oder persönlichen Grenze verletzt werden. Dies kann durch ehrenamtliche Gruppenleitungen, Regiepersonen, Vorstandsmitglieder, Honorarkräfte, Dienstleister:innen, Besucher:innen oder andere Personen im Umfeld der Organisation geschehen.

Der erste Schritt besteht darin, eine mögliche Grenzverletzung oder ein unangenehmes Gefühl ernst zu nehmen. Hinweise können sich durch sprachliches Verhalten, körperliche Nähe, unangemessene Kommunikation oder Berichte betroffener Personen zeigen. Auch ein ungutes Bauchgefühl kann ein wichtiges Warnsignal sein.

Institutionelle Gefährdung kann sich auch im digitalen Raum zeigen, etwa durch Kommunikationsstrukturen, die wenig transparent sind oder durch die Nutzung digitaler Kanäle, die schwer einsehbar sind. Solche Rahmenbedingungen sollten in die Einschätzung von Gefährdungssituationen einbezogen werden. Ergänzend kann der Leitfaden „Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum“ (C21) herangezogen werden.

Beobachtungen sollten möglichst zeitnah und sachlich dokumentiert werden. Die Dokumentation enthält Angaben zu Ort, Zeit, beteiligten Personen sowie zu beobachteten Situationen oder Aussagen. Bewertungen oder Vermutungen sollten vermieden werden.

Im nächsten Schritt wird eine zuständige Person innerhalb der Organisation informiert, beispielsweise eine benannte Schutzbeauftragte Person oder ein Mitglied des Vorstands. Ziel ist es, Verantwortung zu teilen und ein strukturiertes Verfahren einzuleiten.

In vielen Fällen kann zunächst eine erste Klärung durch ein Gespräch erfolgen. Dabei wird das beobachtete Verhalten benannt und seine Wirkung beschrieben. Ziel ist es, ein Bewusstsein für mögliche Grenzverletzungen zu schaffen und eine Klärung der Situation zu ermöglichen. Bei sensiblen Situationen sollte geprüft werden, ob eine fachliche Beratung hinzugezogen wird.

Alle Beobachtungen, Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert und an die verantwortliche Stelle weitergeleitet. Eine nachvollziehbare Dokumentation ermöglicht eine transparente Bearbeitung des Falls und unterstützt verantwortliche Personen bei der Einschätzung der Situation.

Auf Grundlage der vorliegenden Informationen entscheidet die Leitung über weitere Maßnahmen. Diese können organisatorische Veränderungen, pädagogische Interventionen oder disziplinarische Konsequenzen umfassen. In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, externe Beratungsstellen hinzuzuziehen.

Nach der Umsetzung der Maßnahmen sollte überprüft werden, ob sich die Situation verbessert hat und ob weitere Schritte notwendig sind. Abschließend kann eine Reflexion innerhalb der Organisation stattfinden, um aus dem Vorfall zu lernen und präventive Maßnahmen zu stärken.

Grundsätzlich gilt: Einrichtungen tragen Verantwortung dafür, sichere Räume für ihre Mitglieder zu schaffen. Wahrnehmungen von Grenzverletzungen sollten ernst genommen und einem strukturierten Verfahren zugeführt werden.

## C18 Hintergrundinformation: institutionelle Gefährdung durch Personen

Institutionelle Gefährdung beschreibt Situationen, in denen Kinder, Jugendliche oder schutzbedürftige Erwachsene innerhalb einer Organisation durch andere Personen in ihrem Schutz verletzt werden. Dies kann durch Menschen in unterschiedlichen Rollen geschehen, beispielsweise durch ehrenamtliche Gruppenleitungen, Regiepersonen, Vorstandsmitglieder, Honorarkräfte, Dienstleister:innen oder andere Personen, die im Rahmen von Veranstaltungen oder Angeboten mit Teilnehmenden in Kontakt stehen.

Organisationen tragen eine besondere Verantwortung, sichere Rahmenbedingungen zu schaffen und Grenzverletzungen frühzeitig zu erkennen. Ein klar formuliertes Schutzkonzept, transparente Regeln sowie definierte Zuständigkeiten können dazu beitragen, Risiken zu reduzieren und einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern.

Ein wichtiger Bestandteil präventiver Arbeit ist ein gemeinsam vereinbarter Verhaltenskodex. Ein solcher Kodex beschreibt grundlegende Regeln für den Umgang miteinander und schafft Orientierung für alle Beteiligten. Er kann beispielsweise festlegen, dass respektvolle Kommunikation, die Wahrung persönlicher Grenzen sowie ein achtsamer Umgang miteinander selbstverständlich sind. Ein Verhaltenskodex kann auch Regeln zur Einholung von Einverständnissen, zum Umgang mit Fotos oder zu diskriminierungsfreier Sprache enthalten. Solche Regeln tragen dazu bei, Grenzverletzungen vorzubeugen und gleichzeitig Transparenz im Umgang miteinander zu schaffen.

Wenn dennoch eine mögliche Grenzverletzung wahrgenommen wird, beginnt der Interventionsprozess mit der persönlichen Wahrnehmung einer Situation. Eine Person beobachtet ein Verhalten oder erhält Hinweise, die als unangemessen oder belastend empfunden werden. In dieser Phase ist es wichtig, die eigene Wahrnehmung ernst zu nehmen und aufmerksam zu bleiben.

Eine sachliche Dokumentation ist ein zentraler Bestandteil des weiteren Vorgehens. Beobachtungen sollten möglichst zeitnah festgehalten werden. Die Dokumentation enthält Angaben zu Zeit, Ort und beteiligten Personen sowie eine Beschreibung der beobachteten Situation oder der Aussagen der Beteiligten. Bewertungen oder Vermutungen sollten vermieden werden.

Die dokumentierten Beobachtungen werden anschließend an eine verantwortliche Person innerhalb der Organisation weitergegeben. Dies kann eine benannte Schutzbeauftragte Person, eine Gruppenleitung oder ein Mitglied des Vorstands sein. Ziel ist es, Verantwortung zu teilen und ein strukturiertes Verfahren sicherzustellen.

Dokumentation erfüllt mehrere wichtige Funktionen. Sie ermöglicht eine nachvollziehbare Einschätzung der Situation, unterstützt die Planung weiterer Schritte und schafft rechtliche Sicherheit für die handelnden Personen. Außerdem erleichtert sie die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation sowie mit externen Beratungsstellen.

Bei der Dokumentation müssen datenschutzrechtliche Vorgaben beachtet werden. Personenbezogene Daten dürfen nur für einen klar definierten Zweck erhoben und verarbeitet werden. Der Zugang zu entsprechenden Informationen sollte auf den notwendigen Personenkreis beschränkt sein, und Dokumente müssen sicher aufbewahrt werden.

Wenn sich Hinweise auf eine Grenzverletzung bestätigen oder verdichten, können Gespräche mit den beteiligten Personen geführt werden. Diese Gespräche sollten möglichst in einem geschützten Rahmen stattfinden und gut vorbereitet werden. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven zu hören, die Situation zu klären und angemessene Maßnahmen zu entwickeln. In sensiblen Fällen kann es sinnvoll sein, externe Fachkräfte oder Beratungsstellen einzubeziehen.

Auf Grundlage dieser Gespräche entscheidet die verantwortliche Leitung über geeignete Maßnahmen. Diese können organisatorische Veränderungen, pädagogische Maßnahmen oder disziplinarische Konsequenzen umfassen. Ziel ist es, den Schutz der betroffenen Person sicherzustellen, weitere Vorfälle zu verhindern und ein respektvolles Miteinander wiederherzustellen.

Nach der Umsetzung von Maßnahmen sollte überprüft werden, ob diese wirksam waren. Dazu kann nach einem festgelegten Zeitraum eine erneute Einschätzung der Situation erfolgen. Eine abschließende Reflexion innerhalb der Organisation kann helfen, aus dem Vorfall zu lernen und strukturelle Verbesserungen umzusetzen.

Auch innerhalb von Vereinen gilt, dass Leitungs- oder Vorstandspositionen keine Sonderstellung gegenüber grundlegenden Schutzpflichten darstellen. Wenn sich Hinweise auf grenzverletzendes Verhalten durch eine Person in leitender Funktion ergeben, müssen ebenfalls transparente Verfahren greifen. Vereine verfügen in solchen Fällen über vereinsinterne Möglichkeiten, etwa die Einberufung einer Mitgliederversammlung oder die Prüfung vereinsrechtlicher Maßnahmen gemäß den Regelungen der jeweiligen Satzung.

Ziel eines solchen strukturierten Vorgehens ist es, Verantwortung innerhalb der Organisation wahrzunehmen, Betroffene zu schützen und eine Kultur der Aufmerksamkeit und des respektvollen Umgangs zu stärken.

## C19 Vorlage zur Visualisierung: Vorgehen bei institutioneller Gefährdung

### **Verdacht auf institutionelle Gefährdung durch Personen – was tun?**

#### **1. Wahrnehmen.**

Beobachtung, Hinweis oder ungutes Gefühl ernst nehmen.

#### **2. Dokumentieren.**

Beobachtungen zeitnah und sachlich festhalten:  
Wann? Wo? Wer? Was ist passiert? Welche Aussagen fielen?  
Bewertungen, Interpretationen oder Vermutungen vermeiden.

#### **3. Informieren.**

Vertrauensperson, Ansprechperson oder Leitung einbeziehen.  
Nicht allein handeln.

#### **4. Erste Klärung versuchen.**

Gespräch suchen.  
Verhalten ansprechen.  
Wirkung benennen.  
Ziel: Bewusstsein für Grenzverletzung schaffen. Klärung der Situation ermöglichen.

#### **5. Ggf. Fachberatung hinzuziehen.**

Bei Unsicherheit oder sensiblen Situationen ggf. fachliche Beratung hinzuziehen.

#### **6. Dokumentation sichern.**

Alle Schritte und Gespräche festhalten und weitergeben.

#### **7. Maßnahmen festlegen.**

Leitung entscheidet über weitere Schritte.  
Z.B. organisatorisch, pädagogisch, disziplinarisch.

## 8. Externe Beratungsstelle einbeziehen. (wenn nötig)

Ggf. Fachberatungsstelle kontaktieren.  
Gemeinsam nächste Schritte festlegen.

## 9. Wirkung überprüfen.

Nach einiger Zeit schauen:  
Hat sich die Situation verbessert?  
Sind weitere Maßnahmen notwendig?

## 10. Abschließen/ Reflektieren.

Auswertung innerhalb der Organisation.  
Strukturen überprüfen.  
Präventive Maßnahmen stärken.

**Grundsatz:**  
**Verantwortung übernehmen und teilen.**  
**Grenzverletzungen ernst nehmen.**  
**Sichere Strukturen schaffen.**

## C20 – C23 Digitale Kommunikation und Mediennutzung

### C20 Checkliste: Digitale Kommunikation im Verein

Die Checkliste kann im Rahmen einer Risiko- und Potenzialanalyse, bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes oder zur regelmäßigen Überprüfung bestehender Kommunikationsstrukturen eingesetzt werden.

| Bereich                        | Leitfragen / Prüfaspekte                                                               | Trifft zu                | Klärungsbedarf / Maßnahmen |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Kommunikationswege             | Welche digitalen Kommunikationsmittel werden genutzt (Messenger, E-Mail, Plattformen)? | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Gibt es offizielle Kanäle für vereinsbezogene Kommunikation?                           | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Sind Kommunikationswege für alle Beteiligten transparent?                              | <input type="checkbox"/> |                            |
| Strukturen und Zuständigkeiten | Ist geklärt, wer Gruppen oder Verteiler einrichtet?                                    | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Ist festgelegt, wer Gruppen moderiert oder betreut?                                    | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Gibt es klare Ansprechpartner:innen für digitale Themen?                               | <input type="checkbox"/> |                            |
| Umgang mit Einzelkommunikation | Gibt es Vereinbarungen zu Einzelchats zwischen Leitung und Teilnehmenden?              | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Wird auf möglichst transparente Kommunikationsformen geachtet?                         | <input type="checkbox"/> |                            |
| Umgang mit Bildern und Videos  | Liegen Einwilligungen für Aufnahmen vor?                                               | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Ist geregelt, wann und wo fotografiert oder gefilmt werden darf?                       | <input type="checkbox"/> |                            |
|                                | Gibt es klare Absprachen zur Veröffentlichung und Weitergabe?                          | <input type="checkbox"/> |                            |

|                                       |                                                                         |                          |  |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|
| Gruppendynamik und Umgang miteinander | Wird ein respektvoller Umgangston in digitalen Gruppen eingehalten?     | <input type="checkbox"/> |  |
|                                       | Gibt es Regeln zum Umgang mit Konflikten oder unangemessenem Verhalten? | <input type="checkbox"/> |  |
|                                       | Ist der Umgang mit Ausschluss oder Mobbing geklärt?                     | <input type="checkbox"/> |  |
| Datenschutz und Vertraulichkeit       | Werden personenbezogene Daten nur im notwendigen Umfang geteilt?        | <input type="checkbox"/> |  |
|                                       | Ist klar, welche Inhalte vertraulich sind?                              | <input type="checkbox"/> |  |
|                                       | Werden sensible Informationen geschützt weitergegeben?                  | <input type="checkbox"/> |  |
| Beschwerde und Unterstützung          | Wissen Mitglieder, an wen sie sich bei Problemen wenden können?         | <input type="checkbox"/> |  |
|                                       | Gibt es eine Möglichkeit zur Dokumentation (z. B. Screenshots)?         | <input type="checkbox"/> |  |

## C21 Leitfaden: Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum

Grenzverletzungen oder Konflikte können auch im digitalen Raum auftreten, beispielsweise in Form von Nachrichten, Bildern oder anderen digitalen Inhalten. Solche Situationen können für Beteiligte belastend oder schwer einzuordnen sein, da Kommunikation häufig ohne direkte Rückmeldung erfolgt und Inhalte dauerhaft verfügbar bleiben können.

Der folgende Leitfaden dient als Orientierung für den Umgang mit entsprechenden Situationen im Vereins- oder Verbandskontext.

Zunächst ist es wichtig, Hinweise auf mögliches grenzverletzendes Verhalten ernst zu nehmen. Dies gilt auch dann, wenn eine Situation zunächst unklar erscheint oder Unsicherheiten bestehen. Wahrnehmungen, Beobachtungen oder Rückmeldungen von Beteiligten sollten aufmerksam gehört und nicht vorschnell bewertet werden.

Im nächsten Schritt ist es hilfreich, Ruhe zu bewahren und nicht unmittelbar zu reagieren. Eine vorschnelle Einschätzung oder öffentliche Auseinandersetzung kann die Situation verschärfen. Stattdessen sollte zunächst versucht werden, die Situation besser zu verstehen und strukturiert vorzugehen.

Sofern es für die weitere Einschätzung erforderlich ist, können relevante Inhalte gesichert werden, beispielsweise durch Screenshots von Nachrichten oder Beiträgen. Dabei ist darauf zu achten, nur die notwendigen Informationen zu dokumentieren und diese vertraulich zu behandeln.

Der Umgang mit solchen Situationen sollte nicht allein erfolgen. Es ist wichtig, interne Ansprechpersonen oder verantwortliche Personen im Verein oder Verband einzubeziehen. Bei Bedarf kann zusätzlich eine externe Fachstelle hinzugezogen werden, um eine fachliche Einschätzung zu erhalten und weitere Schritte abzustimmen.

Im Mittelpunkt stehen der Schutz und die Unterstützung der betroffenen Person. Ihre Perspektive sollte ernst genommen und in die weiteren Überlegungen einbezogen werden. Ziel ist es, ein sicheres Umfeld herzustellen und mögliche Belastungen zu reduzieren.

Das weitere Vorgehen orientiert sich an den im Schutzkonzept beschriebenen Verfahren. Je nach Situation können Gespräche, moderierende Maßnahmen oder weitere Schritte notwendig sein. Dabei ist es wichtig, Entscheidungen nicht im Alleingang zu treffen, sondern gemeinsam mit den zuständigen Personen abzustimmen.

Alle Informationen im Zusammenhang mit einem Vorfall sind vertraulich zu behandeln und nur an diejenigen Personen weiterzugeben, die für die Bearbeitung der Situation zuständig sind.

Der Leitfaden ersetzt keine fachliche Beratung, sondern dient als erste Orientierung im Umgang mit Vorfällen im digitalen Raum.

## C22 Vorlage zur Visualisierung: Verdacht auf Vorfälle im digitalen Raum – was tun?

### 1. Wahrnehmen.

Hinweis, Nachricht oder Inhalt ernst nehmen.

### 2. Ruhe bewahren.

Nicht vorschnell reagieren.  
Nicht direkt öffentlich handeln.

### 3. Inhalte sichern.

Relevante Inhalte dokumentieren (z.B. Screenshots).  
Vertraulich behandeln.

### 4. Dokumentieren.

Informationen zeitnah festhalten:  
Wann? Wo? Wer? Was ist passiert?

### 5. Informieren.

Ansprechperson, verantwortliche Person oder Leitung einbeziehen.  
Nicht allein handeln.

### 6. Externe Beratung holen.

Bei Bedarf externe Fachberatungsstelle kontaktieren.  
Nächste Schritte gemeinsam abstimmen.

### 7. Betroffene Person schützen.

Ihre Perspektive ernst nehmen.  
Sicheren Rahmen schaffen.

### 8. Vorgehen abstimmen.

Weitere Schritte mit  
zuständigen Personen klären.

### 9. Vertraulichkeit wahren.

Informationen nur an  
zuständige Personen  
weitergeben.

**Grundsatz:**  
**Nicht öffentlich reagieren.**  
**Gemeinsam handeln.**  
**Betroffene schützen.**

## C23 Ergänzung zum Verhaltenskodex: Digitale Kommunikation

Digitale Kommunikation ist ein selbstverständlicher Bestandteil der Zusammenarbeit im Amateurtheater. Sie unterstützt organisatorische Abläufe, ermöglicht Austausch und trägt zur Vernetzung innerhalb von Gruppen bei. Gleichzeitig erfordert sie einen bewussten und verantwortungsvollen Umgang.

Auch im digitalen Raum gelten die gleichen Grundsätze wie im persönlichen Kontakt. Ein wertschätzender Umgang miteinander sowie das Wahrnehmen und Respektieren von Grenzen bilden die Grundlage der gemeinsamen Kommunikation.

Digitale Kommunikation im Vereins- oder Verbandskontext erfolgt möglichst transparent und nachvollziehbar. Vereinsbezogene Absprachen werden nach Möglichkeit über Kommunikationswege getroffen, die für mehrere Personen zugänglich sind oder in geeigneter Weise dokumentiert werden können.

Der Umgang mit direkten Einzelkontakten erfordert besondere Sensibilität und orientiert sich an den im Verein oder Verband vereinbarten Grundsätzen.

Im Umgang mit Bildern, Videos oder anderen digitalen Inhalten werden Persönlichkeitsrechte gewahrt. Aufnahmen erfolgen nur mit Zustimmung der betroffenen Personen. Eine Weitergabe oder Veröffentlichung setzt ebenfalls eine entsprechende Einwilligung voraus.

Persönliche Daten und vertrauliche Informationen werden geschützt und nicht unbefugt weitergegeben.

Personen, die digitale Kommunikationsräume verwalten, achten auf die Einhaltung der vereinbarten Regeln und übernehmen Verantwortung für deren Gestaltung.

Die beschriebenen Grundsätze können im Verein oder Verband gemeinsam konkretisiert und weiterentwickelt werden.

## C24 – C27 Verhaltensgrundlagen für Mitarbeitende und Teilnehmende

Für unterschiedliche Rollen und Situationen innerhalb der Verbandsarbeit gelten spezifische Vereinbarungen zum respektvollen und verantwortungsvollen Umgang miteinander. Die folgenden Dokumente richten sich an verschiedene Personengruppen und Kontexte und sollen dazu beitragen, sichere und respektvolle Arbeits- und Begegnungsräume im Amateurtheater zu stärken.

## C24 Übersicht der Verhaltenskodizes

|                                     | <b>Verhaltenskodex für Honorarkräfte</b>                                   | <b>Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche</b>         | <b>Verhaltenskodex für Veranstaltungen</b>                                      |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zielgruppe</b>                   | Honorarkräfte, Dozent:innen, Referent:innen, Kursleitungen                 | Ehrenamtliche Mitarbeitende, Gruppenleitungen, Helfer:innen    | Alle Teilnehmenden, Referent:innen, Gäste und Mitarbeitende einer Veranstaltung |
| <b>Funktion</b>                     | Festlegung professioneller Standards für die Bildungsarbeit                | Verbindliche Selbstverpflichtung für ehrenamtliche Tätigkeiten | Regeln für ein respektvolles und sicheres Miteinander während Veranstaltungen   |
| <b>Rolle der Person</b>             | pädagogische oder künstlerische Leitung mit Verantwortung für Teilnehmende | ehrenamtliche Mitarbeit mit Verantwortung für Teilnehmende     | Teilnehmende oder Beteiligte einer Veranstaltung                                |
| <b>Schwerpunkt</b>                  | professionelles Verhalten, Nähe und Distanz, Kommunikation, Verantwortung  | verantwortungsbewusster Umgang mit Rolle und Grenzen           | respektvoller Umgang und Schutz aller Beteiligten                               |
| <b>Umgang mit Grenzverletzungen</b> | Verpflichtung zur Intervention und Information der Leitung                 | Verpflichtung, Grenzverletzungen ernst zu nehmen und zu melden | Hinweise an Awareness-Team oder Veranstaltungsleitung                           |
| <b>Strafrechtliche Erklärung</b>    | Erklärung zu einschlägigen Straftaten und Ermittlungsverfahren             | Erklärung zu einschlägigen Straftaten und Ermittlungsverfahren | keine strafrechtliche Erklärung                                                 |
| <b>Kontext der Anwendung</b>        | Bildungsangebote, Workshops, Kurse, Projekte                               | Vereinsarbeit, Proben, Gruppenangebote                         | Festivals, Begegnungen, Fortbildungen, Veranstaltungen                          |
| <b>Charakter des Dokuments</b>      | verbindlicher Verhaltenskodex im Rahmen der Tätigkeit                      | persönliche Selbstverpflichtung                                | gemeinsame Verhaltensregeln für Veranstaltungen                                 |

## C25 Verhaltenskodex für Honorarkräfte

Der Verband ... setzt sich für einen respektvollen, sicheren und achtsamen Umgang miteinander ein. Dieser Verhaltenskodex beschreibt grundlegende Prinzipien für die Arbeit von Honorarkräften in der kulturellen Bildungsarbeit des Verbandes.

Bei meiner Tätigkeit als Honorarkraft verpflichte ich mich zu folgenden Grundsätzen:

Ich orientiere mich am Leitbild des Verbandes ... und respektiere die Würde und Persönlichkeit aller Menschen. Ich begegne Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, kulturellen Hintergründen, sexuellen Orientierungen und Gender-Identitäten mit Respekt und Offenheit.

Ich nehme die Teilnehmenden mit ihren Bedürfnissen, Gefühlen und Grenzen wahr und gehe sensibel und wertschätzend mit ihnen um. Ich unterstütze einen respektvollen Umgang der Teilnehmenden untereinander.

Ich achte in meiner Kommunikation auf eine wertschätzende und möglichst diskriminierungsfreie Sprache. Ich bemühe mich um eine gewaltfreie verbale und nonverbale Kommunikation.

In einzelnen Situationen können körperliche Berührungen im Rahmen der Aktivitäten erforderlich sein, etwa bei Übungen oder unterstützenden Hilfestellungen. In solchen Fällen hole ich das Einverständnis der Teilnehmenden ein und achte auf verbale und nonverbale Signale. Grenzen der Teilnehmenden respektiere ich jederzeit.

Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Wenn Teilnehmende verbal oder nonverbal eine Grenze signalisieren, respektiere ich diese.

Wenn ich beobachte, dass die Grenzen einer Person verletzt werden oder jemand sich unwohl fühlt, schreite ich im Rahmen meiner Möglichkeiten ein und unterstütze die betroffene Person.

Ich bin mir bewusst, dass digitale Medien Teil der Lebenswelt vieler Teilnehmender sind. Ich gehe verantwortungsvoll mit digitalen Kommunikationsformen um und achte auf den Schutz der Privatsphäre der Teilnehmenden.

Wenn ich den Eindruck habe, dass eine Situation für Teilnehmende problematisch sein könnte oder eine Grenzverletzung vorliegt, nehme ich dieses Gefühl ernst und spreche es an. Bei Vermutungen oder Beobachtungen von Grenzverletzungen informiere ich die verantwortliche Leitung des Verbandes ... .

Ich weiß, dass ich mich mit Fragen, Unsicherheiten oder Beobachtungen jederzeit an den Verband ... wenden kann, persönlich oder per E-Mail.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und dass gegen mich derzeit kein entsprechendes Ermittlungsverfahren anhängig ist.

Sollte ein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich mit meiner Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Name, Geburtsdatum

Unterschrift

## C26 Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtlich Mitarbeitende

Der Verband ... setzt sich für einen respektvollen, sicheren und achtsamen Umgang miteinander ein. Menschen, die sich ehrenamtlich in der kulturellen Bildungsarbeit engagieren, übernehmen Verantwortung für andere. Diese Verantwortung gilt insbesondere gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Personen.

Mit meiner Tätigkeit im Rahmen der Angebote des Verbandes verpflichte ich mich zu folgenden Grundsätzen:

Ich respektiere die Würde und Persönlichkeit aller Teilnehmenden unabhängig von Herkunft, Religion, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder individuellen Lebenssituationen.

Ich gehe verantwortungsvoll mit meiner Rolle und meiner Verantwortung gegenüber den Teilnehmenden um. Ich achte die persönlichen Grenzen anderer Menschen und gehe sensibel mit Nähe und Distanz um.

Ich respektiere verbale und nonverbale Signale von Teilnehmenden und akzeptiere jederzeit deren persönliche Grenzen. Wenn körperliche Berührungen im Rahmen von Aktivitäten notwendig erscheinen (z. B. bei Übungen oder Hilfestellungen), achte ich besonders auf das Einverständnis der betroffenen Person.

Ich nutze eine respektvolle und wertschätzende Sprache und bemühe mich um eine diskriminierungsfreie Kommunikation. Ich trage zu einem respektvollen Umgang innerhalb der Gruppe bei.

Wenn ich beobachte, dass Grenzen verletzt werden oder sich eine Person unwohl fühlt, schreite ich im Rahmen meiner Möglichkeiten ein und unterstütze die betroffene Person.

Ich nehme Hinweise auf Grenzverletzungen, Gewalt oder andere problematische Situationen ernst. Wenn ich eine solche Situation wahrnehme oder ein ungutes Gefühl habe, spreche ich dies an und informiere die zuständigen Verantwortlichen des Verbandes.

Ich bin mir bewusst, dass meine Rolle als ehrenamtlich tätige Person mit Vertrauen verbunden ist und verhalte mich entsprechend verantwortungsvoll – auch im Umgang mit digitalen Medien und sozialen Netzwerken.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und dass gegen mich kein entsprechendes Ermittlungsverfahren anhängig ist.

Sollte ein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies der verantwortlichen Person im Verband unverzüglich mitzuteilen.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich diese Grundsätze zur Kenntnis genommen habe und mich in meiner Tätigkeit danach richte.

Ort, Datum

Name

Unterschrift

## C27 Verhaltenskodex für Veranstaltungen (Festival- /Veranstaltungskodex)

Der Verband ... möchte, dass Veranstaltungen, Festivals und internationale Begegnungen sichere und respektvolle Räume für alle Beteiligten sind. Dazu gehören Teilnehmende, Referent:innen, Organisator:innen, Ehrenamtliche sowie Gäste.

Alle Beteiligten tragen gemeinsam Verantwortung für ein respektvolles Miteinander. Der folgende Verhaltenskodex beschreibt grundlegende Regeln für den Umgang miteinander während der Veranstaltung.

### **Respekt und Wertschätzung**

Wir begegnen einander mit Respekt und Wertschätzung – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, kulturellem Hintergrund oder individuellen Lebensweisen.

Diskriminierendes, übergreifendes oder herabwürdigendes Verhalten wird nicht akzeptiert.

### **Achtung persönlicher Grenzen**

Alle Menschen haben persönliche Grenzen. Diese können unterschiedlich sein und müssen respektiert werden.

Nur Ja heißt Ja. Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden. Ein „Nein“ oder ein sichtbares Unwohlsein wird jederzeit respektiert.

### **Sensibler Umgang mit Nähe**

In künstlerischen Arbeitsprozessen kann körperliche Nähe entstehen. Dabei gilt: Jede Form von Berührung erfolgt nur im gegenseitigen Einverständnis und unter Respektierung persönlicher Grenzen.

### **Sprache und Kommunikation**

Wir achten auf eine respektvolle und wertschätzende Kommunikation. Beleidigungen, diskriminierende Aussagen oder sexualisierte Kommentare sind nicht akzeptabel.

### **Umgang mit digitalen Medien**

Fotos, Videos oder andere Aufnahmen von Personen dürfen nur mit deren Einverständnis gemacht und veröffentlicht werden.

### **Verantwortung bei gemeinsamen Aktivitäten**

Bei gemeinsamen Aktivitäten, Feiern oder informellen Treffen außerhalb des Programms achten wir ebenfalls auf respektvollen Umgang und die persönlichen Grenzen anderer.

Der Konsum von Alkohol oder anderen Substanzen darf nicht dazu führen, dass Grenzen anderer Menschen missachtet werden.

### **Gemeinsame Unterkünfte und Begegnungssituationen**

Bei Veranstaltungen mit gemeinsamen Unterkünften oder intensiven Begegnungssituationen achten wir besonders auf Privatsphäre, Rückzugsmöglichkeiten und persönliche Grenzen.

### **Verantwortung für ein sicheres Umfeld**

Wenn jemand eine Situation als unangenehm, übergriffig oder verletzend erlebt, soll dies ernst genommen werden. Wer eine solche Situation beobachtet oder selbst betroffen ist, kann sich jederzeit an das Awareness-Team oder die Veranstaltungsleitung wenden.

Die verantwortlichen Ansprechpartner:innen werden zu Beginn der Veranstaltung benannt.

### **Konsequenzen bei Regelverstößen**

Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex kann die Veranstaltungsleitung geeignete Maßnahmen ergreifen. Dazu können Gespräche, Verwarnungen oder im Einzelfall auch der Ausschluss von der Veranstaltung gehören.

Dieser Verhaltenskodex dient dazu, eine offene, respektvolle und sichere Atmosphäre für alle Beteiligten zu ermöglichen.

### **Ansprechpersonen während der Veranstaltung:**

Awareness-Team / Veranstaltungsleitung

Kontakt:

[schutzkonzept@bdat.info](mailto:schutzkonzept@bdat.info)

## D Organisationslernen und Qualitätssicherung

### D1 Arbeitshilfe Qualitätssicherung

Ein Schutzkonzept entfaltet seine Wirkung nur, wenn es regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und im Arbeitsalltag berücksichtigt wird. Qualitätssicherung dient dazu, die Umsetzung des Schutzkonzepts im Verband dauerhaft zu unterstützen und seine Wirksamkeit regelmäßig zu reflektieren.

Dabei geht es sowohl um die Überprüfung bestehender Regelungen als auch um die Weiterentwicklung von Verfahren, Informationsangeboten und Präventionsmaßnahmen.

#### **Regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzepts**

Das Schutzkonzept sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Dabei kann beispielsweise betrachtet werden,

- ⇒ ob Zuständigkeiten noch klar geregelt sind,
- ⇒ ob Ansprechpersonen bekannt und erreichbar sind,
- ⇒ ob Verfahren im Beschwerdemanagement funktionieren,
- ⇒ ob Informations- und Schulungsangebote ausreichend sind.

Auch Veränderungen im Verein/Verband, etwa neue Veranstaltungsformate oder organisatorische Entwicklungen, können Anlass sein, das Schutzkonzept anzupassen.

#### **Sensibilisierung und Qualifizierung**

Damit Schutzstrukturen wirksam umgesetzt werden können, ist es wichtig, Verantwortliche und Beteiligte regelmäßig für Fragen von Prävention und Schutz zu sensibilisieren. Dazu können beispielsweise Informationsangebote, Fortbildungen oder Austauschformate beitragen.

Ziel ist es, Wissen über Schutz und Prävention im Verband zu verbreiten und Handlungssicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen zu stärken.

#### **Weiterentwicklung des Schutzkonzepts**

Die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts erfolgt auf Grundlage von Erfahrungen aus der Praxis, Rückmeldungen aus Veranstaltungen oder Projekten sowie Erkenntnissen aus Organisationslernen und Beschwerdeverfahren.

Verantwortliche im Verband prüfen regelmäßig, ob Anpassungen von Regelungen, Verfahren oder Informationsangeboten sinnvoll sind. Auf diese Weise bleibt das Schutzkonzept ein lebendiges Instrument der Prävention.

## 1. Checkliste „Schutzkonzept überprüfen“

| Prüffrage                                                      | ja | teilweise | nein |
|----------------------------------------------------------------|----|-----------|------|
| Sind Ansprechpersonen für Schutz und Prävention benannt?       |    |           |      |
| Sind Kontaktwege für Beschwerden bekannt?                      |    |           |      |
| Werden neue Verantwortliche über das Schutzkonzept informiert? |    |           |      |
| Wird das Thema Schutz in Veranstaltungen berücksichtigt?       |    |           |      |
| Werden Erfahrungen aus Projekten ausgewertet?                  |    |           |      |

## 2. Zuständigkeit für Aktualisierung des Schutzkonzepts

Das kann eine sehr kleine Übersicht sein, verhindert aber, dass Qualitätssicherung niemandem gehört.

Beispiel:

| Aufgabe                                 | verantwortlich                 |
|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Überprüfung des Schutzkonzepts          | Vorstand / zuständiges Gremium |
| Pflege der Kontaktliste externer Hilfen | Ansprechperson Prävention      |
| Organisation von Fortbildungen          | Verband / Arbeitsgruppe        |

## D2 Leitfaden Organisationslernen (Kurzleitfaden im Rahmen des Schutzkonzepts)

Ein wirksames Schutzkonzept ist kein statisches Dokument. Damit Schutz nachhaltig wirksam bleibt, ist es notwendig, Erfahrungen aus der Praxis regelmäßig zu reflektieren und für die Weiterentwicklung von Strukturen und Verfahren zu nutzen. Organisationslernen bedeutet daher, aufmerksam wahrzunehmen, welche Erfahrungen in Projekten, Veranstaltungen, Arbeitsprozessen oder im Umgang miteinander gemacht werden, und diese Erfahrungen systematisch auszuwerten.

Hinweise auf Verbesserungsbedarf können aus unterschiedlichen Situationen entstehen. Rückmeldungen von Teilnehmenden, Ehrenamtlichen, Leitungspersonen oder Kooperationspartner:innen können ebenso wertvolle Anhaltspunkte geben wie Auswertungen von Veranstaltungen und Projekten. Auch Erfahrungen aus Beschwerdeverfahren oder aus dem Umgang mit Konflikten können Hinweise darauf liefern, wo Strukturen gut funktionieren und wo Anpassungen sinnvoll sein könnten. Solche Erfahrungen sollten ernst genommen und als Anlass zur Reflexion genutzt werden.

Die Reflexion von Erfahrungen gelingt am besten im gemeinsamen Austausch. Gespräche im Organisationsteam, Auswertungsrunden nach Veranstaltungen, Beratungen in Arbeitsgruppen oder Diskussionen in Gremien können dabei helfen, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen. In solchen Gesprächen kann gemeinsam überlegt werden, welche Faktoren zu bestimmten Situationen beigetragen haben und welche Veränderungen dazu beitragen könnten, zukünftige Risiken zu reduzieren oder den Umgang miteinander zu verbessern.

Aus der Auswertung von Erfahrungen können unterschiedliche Konsequenzen entstehen. In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, bestehende Regeln oder Leitlinien zu präzisieren. In anderen Situationen kann es notwendig sein, Zuständigkeiten klarer zu definieren oder organisatorische Abläufe anzupassen. Auch der Ausbau von Informationsangeboten oder Fortbildungen kann eine sinnvolle Reaktion auf Erfahrungen aus der Praxis sein. Ziel solcher Anpassungen ist es, Strukturen so weiterzuentwickeln, dass Schutz und Prävention im Alltag besser umgesetzt werden können.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht jede Erfahrung unmittelbar zu einer Veränderung führen muss. Organisationslernen bedeutet vielmehr, Erfahrungen aufmerksam wahrzunehmen, regelmäßig zu reflektieren und im Blick zu behalten, welche Entwicklungen sich daraus ergeben. Entscheidend ist eine Haltung der Offenheit und der Bereitschaft, aus Erfahrungen zu lernen.

Ziel von Organisationslernen ist es, eine Kultur der Aufmerksamkeit, der Reflexion und der gemeinsamen Verantwortung zu stärken. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die Bewertung einzelner Personen, sondern die Frage, wie Rahmenbedingungen und organisatorische Abläufe so gestaltet werden können, dass ein respektvoller Umgang miteinander gefördert und Risiken für Grenzverletzungen möglichst früh erkannt und reduziert werden.

### **Rückkopplung von Erfahrungen innerhalb des Bundes Deutscher Amateurtheater (BDAT) und seiner Mitgliedsverbände**

Erfahrungen aus Projekten, Veranstaltungen und der Arbeit in Mitgliedsorganisationen können wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung von Prävention und Schutzstrukturen liefern. Daher ist es sinnvoll, relevante Erfahrungen regelmäßig in die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts einzubeziehen.

Dies kann beispielsweise durch Austauschformate in Arbeitsgruppen, Rückmeldungen aus Veranstaltungen oder durch Hinweise aus der Praxis von Mitgliedsorganisationen erfolgen. Auch Erfahrungen aus Fortbildungen oder aus der Beratung von Vereinen können Hinweise darauf geben, welche Fragen, Unsicherheiten oder Herausforderungen in der Praxis auftreten.

Solche Erfahrungen können im Verband gesammelt und in geeigneten Gremien oder Arbeitszusammenhängen reflektiert werden. Auf dieser Grundlage kann geprüft werden, ob Anpassungen von Regelungen, Verfahren oder Informationsangeboten sinnvoll sind.

Auf diese Weise trägt der Austausch von Erfahrungen dazu bei, das Schutzkonzept kontinuierlich weiterzuentwickeln und an neue Anforderungen anzupassen.

### D3 Leitfragen zur Projektauswertung

Veranstaltungen, Projekte, Workshops oder Probenphasen bieten wichtige Gelegenheiten, Erfahrungen im Umgang miteinander zu reflektieren und mögliche Verbesserungen zu erkennen. Die folgenden Leitfragen können dabei helfen, Aspekte von Schutz, Prävention und respektvollem Miteinander in Auswertungen einzubeziehen.

Die Leitfragen können beispielsweise genutzt werden:

- ⇒ bei Nachbesprechungen von Veranstaltungen oder Projekten
- ⇒ in Teamgesprächen von Leitungen oder Organisationsteams
- ⇒ im Rahmen von Feedbackrunden mit Teilnehmenden
- ⇒ in Arbeitsgruppen oder Gremien

Ziel ist es, Erfahrungen auszuwerten und daraus Hinweise für die Weiterentwicklung von Strukturen und Abläufen zu gewinnen.

#### **Rahmen und Zuständigkeiten**

War bekannt, an wen man sich bei Fragen oder Problemen wenden kann?  
Waren Ansprechpersonen im Bereich Schutz und Prävention benannt und

erreichbar?

Waren Zuständigkeiten im Organisationsteam klar geregelt?

### **Umgang miteinander**

Wie wurde der Umgang miteinander während der Veranstaltung oder des Projekts erlebt?

Gab es Situationen, die als unangenehm oder grenzüberschreitend wahrgenommen wurden?

Wurden Hinweise oder Irritationen ernst genommen und angesprochen?

### **Regeln und Orientierung**

Waren die Regeln zum respektvollen Umgang miteinander verständlich und bekannt?

Wurden diese Regeln im Verlauf der Veranstaltung oder des Projekts eingehalten?

Gab es Situationen, in denen Unsicherheit über das richtige Vorgehen bestand?

### **Unterstützung und Reaktion**

War klar, wie mit Beschwerden oder Hinweisen umgegangen wird?

Gab es Situationen, in denen Unterstützung benötigt wurde?

Wurden Probleme oder Konflikte angemessen aufgegriffen?

### **Weiterentwicklung**

Welche Erfahrungen sollten bei zukünftigen Veranstaltungen oder Projekten berücksichtigt werden?

Welche organisatorischen oder strukturellen Verbesserungen wären sinnvoll?

- Gibt es Hinweise auf weiteren Informations- oder Fortbildungsbedarf?

### **Hinweis zur Nutzung**

Die Auswertung dient der Weiterentwicklung von Strukturen und Verfahren. Ziel ist nicht die Bewertung einzelner Personen, sondern das Lernen aus Erfahrungen, um Schutz und respektvolles Miteinander im Verband und in seinen Mitgliedsorganisationen weiter zu stärken.