



Schutzkonzept zur Prävention von Missbrauch

Alle Angaben beruhen auf wissenschaftlich fundierten Studien zum  
Themenbereich "sexuelle Gewalt"

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
I. Prävention .....	4
1. Risikoanalyse .....	4
1.1 Teilnehmende.....	5
1.2 Mitarbeitende.....	6
1.3 Handlungsbedarf .....	7
2. Kultur der Achtsamkeit.....	8
2.1 Definition von Achtsamkeit und achtsam sein .....	8
2.2 Achtsam mit sich selbst sein.....	8
2.3 Achtsam mit Anderen sein .....	9
2.4 Achtsamkeit im Alltag und in der Arbeitswelt .....	9
3. Interpretation und Einbindung des Themas Sexualität im Unterricht .....	10
4. Personalentwicklung .....	14
5. Leitbild und Verhaltenskodex.....	15
5.1 Leitbild .....	15
5.2 Verhaltenskodex .....	15
6. Präventionsschulungen und Fortbildungen .....	18
7. Beschwerdemanagement .....	19
8. Externe Stellen .....	19
II. Intervention .....	20
9. Verfahrensablauf .....	20
Quellenverzeichnis .....	24

## Vorwort

Im Bbz MG wird seit Gründung des Vereins eine Kultur des achtsamen Miteinanders gelebt. Aufeinander zu achten und Achtung voreinander zu haben sowie entsprechend zu handeln, bilden die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit mit den jungen Menschen. Damit dies gelingt, sind transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention und Intervention nötig.

Das institutionelle Schutzkonzept des Bbz dient dem Rahmen und der Orientierung aller beteiligten Akteure, beschreibt systematisch die Bemühungen aller im Bbz Tätigen, versucht, die verschiedenen Maßnahmen unserer Präventionsordnung in Beziehung zu einander zu bringen und diese zu einem verbindlichen Gesamtkonzept zusammenzufügen und festzuschreiben. Durch einen transparenten Rahmen soll ein Qualitätsprozess geschaffen werden, der jegliche Form der Gewalt, speziell die sexuelle Gewalt durch fortwährende Überprüfung in unserer Einrichtung erkannt und zielgerecht begegnet werden kann. Unser oberstes Ziel obliegt dem Schutz der uns anvertrauten jungen Menschen. Diesem messen wir höchste Bedeutung zu und nehmen jede Grenzüberschreitung sehr ernst.

Die Grundlage bildete eine detaillierte Bestandsaufnahme durch eine Befragung unserer Teilnehmenden hinsichtlich der Strukturen, Orte, Regeln sowie der Organisationskultur der Mitarbeitenden. Die Auseinandersetzung mit den Fragen trägt maßgeblich dazu bei, dass der Schutz der Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen in unserer Einrichtung höchste Priorität hat. Durch die verbindliche Umsetzung des Schutzkonzeptes auf allen Ebenen wollen wir dafür Sorge tragen, dass auch künftig vertrauensvolle Beziehungen unser Miteinander prägen und nicht ausgenutzt werden können. Dazu werden unsere Mitarbeitenden motiviert, fortlaufend Fortbildungen zu besuchen und neue Erkenntnisse in das Konzept aufzunehmen.

Schließlich gilt unser Dank allen, die an diesem Konzept unter Leitung von Andrea Wickerath, Hannah Rang und Lena Allwicher mitgewirkt haben. Wir wünschen uns, dass es von Mitarbeitenden und Teilnehmenden täglich gelebt wird.

Mönchengladbach, 02.05.2023

Dr. Georg Wolf

Geschäftsführer

Christa Breymann

stellv. Geschäftsführerin

# I. Prävention

## 1. Risikoanalyse

Um den aktuellen Stand und Handlungsbedarfe zu erkennen, wurde eine Risikoanalyse an beiden Standorten des Berufsbildungszentrums Mönchengladbach e.V. (Kurzform Bbz) durchgeführt. Hierzu wurden Fragebögen für die Mitarbeitenden und für die Teilnehmenden entworfen, deren Evaluation Aufschluss über Verbesserungspotenzial geben sollten. Alle Bögen wurden anonym ausgefüllt und ausgewertet. Das Ausfüllen der Bögen wurde durch Ortsbegehungen unterstützt. Die Bögen der Teilnehmenden sind lediglich den Maßnahmen zuzuordnen, um mögliche Schwerpunkte feststellen zu können.

Die Fragebögen sind in die nachfolgenden Themenbereiche unterteilt:

- I. Angaben zur eigenen Person
- II. Risikoanalyse: Ort
- III. Risikoanalyse: Situation
- IV. Risikoanalyse: Person
- V. Risikoanalyse: Form
- VI. Wohlbefinden Maßnahme
- VII. Klima Teilnehmende und Mitarbeitende/Teilnehmende untereinander
- VIII. Partizipation
- IX. Einhaltung Regeln
- X. Vertrauenspersonen

Die letzten vier Themenbereiche wurden nur bei den Teilnehmenden erfragt.

Die Fragebögen wurden per Mailverteiler an alle Mitarbeitenden des Bbz versendet. Die Befragungen der Teilnehmenden wurde durch die zuständigen pädagogischen Fachkräfte in ihren einzelnen Maßnahmen bzw. Gruppen durchgeführt und begleitet. Hierbei wurde mit den Teilnehmenden der Anlass der Risikoanalyse kommuniziert. Die Auswertung fand durch die Mitarbeitenden der jeweiligen Gruppe oder Maßnahme statt, sodass diese einen direkten Einblick in die Ergebnisse hatten. Die Fragebögen der Mitarbeitenden wurden durch den Arbeitskreis ausgewertet. Die Ergebnisse der befragten Gruppen sind nachfolgend zusammengefasst. Darüber hinaus werden Handlungsbedarfe herausgestellt, die sich aus der Evaluation der Bögen ergeben haben.

Insgesamt haben sich 41 Mitarbeitende (circa 67%) und 126 Teilnehmende (circa 17%) aus 7 von 10 Maßnahmen beteiligt. Auch wenn die Quote der Teilnehmenden nicht repräsentativ ist, so sind die Ergebnisse trotzdem von großer Bedeutung, um die

individuellen Erfahrungen und Handlungsbedarfe zu berücksichtigen und ein sichereres Umfeld für alle zu schaffen.

### 1.1 Teilnehmende

Von den befragten Teilnehmenden, beteiligten sich 37% weibliche und 62% männliche Teilnehmende. Weitere 1% machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Die Altersstufen teilen sich in 27% bei den 15- bis 17-Jährigen, 54% bei den 18- bis 21-Jährigen, 15% bei den 22- bis 25-Jährigen und 4% bei den über 25-Jährigen.

Bezüglich der ortsgebundenen Risikoanalyse und Unwohlsein wurde am häufigsten genannt, dass Teilnehmende (Kurzform TN) sich in der Kantine unwohl fühlen. Nachfolgend wurden noch die Computer- und Unterrichtsräume, die Werkstätten und der Außenbereich genannt. Eher unwohl fühlen viele TN sich auf den Toiletten und in den Umkleiden. Auch die Computerräume und der Außenbereich wurden hier erneut aufgegriffen. Des Weiteren wurden hier noch die Flure genannt.

In Bezug auf unangenehme Situationen gaben circa 16% an, dass es solche gibt. Folgende Situationen wurden diesbezüglich geschildert:

- Auf den Toiletten
- Als neue Person in einer Gruppe
- Zu viele Männer um einen herum
- Bei Späßen über sexuelle Belästigung

Bezogen auf das Personal gab ein Großteil der TN an, dass sie sich gar nicht unwohl fühlen. Eher unwohl fühlen sich TN unter anderen TN. Die restlichen Wahlmöglichkeiten (Sozialpädagog:innen, Bildungsbegleiter:innen, Lehrkräfte, Anleiter:innen, psychologische Fachkräfte und Geschäftsführung/Verwaltung) sind ähnlich bewertet und es gibt bei allen einzelne Nennungen, bei denen TN sich gänzlich unwohl fühlen oder auch eher unwohl fühlen.

Bei der Frage wodurch TN sich unwohl fühlen gaben 17% an, dass sie sich durch Worte unwohl fühlen, 14% durch Blickkontakt, je 5% durch Körperkontakt oder zu nahegekommen und 4% durch die räumlichen Gegebenheiten.

Innerhalb der eigenen Maßnahmen fühlen die meisten TN sich im Allgemeinen sehr sicher. Auch das Klima unter TN sowie zwischen TN und Mitarbeitenden wird als eher positiv wiedergespiegelt. Eine Ausnahme bilden Beleidigungen und (körperliche) Bedrohungen unter den TN.

In Bezug auf Partizipation, gab es zu allen Bereichen Stimmen, die genannt haben, dass es keine Regeln gibt. Zu diesen Bereichen zählen die Regeln im Umgang unter TN/mit MA,

die Planung von Unternehmungen, die Regeln in Umkleiden und die Regeln in Klassenräumen bzw. Werkstätten. Darauf bezogen gaben 52% an, dass sie sich mehr Mitbestimmung bei Regeln im Umgang untereinander wünschen, 36% im Umgang mit Mitarbeitenden, 61% bei der Planung von Unternehmungen, 33% bei den Regeln in Umkleidekabinen und 40% bei den Regeln in Klassenräumen und Werkstätten.

Bei der Einhaltung von Regeln gaben zwar kaum TN an, dass sie die Regeln in den Bereichen allgemeines Verhalten, Arbeits-/Unterrichtszeiten, Handynutzung, Rauchen, unerlaubte Gegenstände und Rauschmittel, diskriminierende Äußerungen sowie Sicherheit am Arbeitsplatz nicht kennen, jedoch zeigte sich mit größerem Abstand, dass die Regeln zum Rauchen, zu unerlaubten Gegenständen und Rauschmitteln sowie zu diskriminierenden Äußerungen weniger bekannt sind. Bei der Einhaltung der Regeln lässt sich feststellen, dass alle aufgeführt Regeln zum Großteil eingehalten werden. Bei der Handynutzung und dem Rauchen gibt es jedoch eine deutlich hervorstechende negative Quote. Auch Diskriminierungen sowie unerlaubte Gegenstände und Rauschmittel sind gemäß der Angaben Regeln, die nicht immer eingehalten werden.

Mit Vorfällen, in denen TN sich unwohl gefühlt haben, würden sich 74% an Mitarbeitende, 51% an andere TN und 47% an externe Personen wenden.

## 1.2 Mitarbeitende

Die befragten Mitarbeitenden (Kurzform MA) teilen sich in 60% weiblich, 35% männlich und 5% ohne Festlegung auf.

Bei der örtlichen Risikoanalyse lässt sich zusammenfassen, dass der Großteil der MA kein Unwohlsein empfindet. Einzelne Nennungen gibt es bei den Computerräumen, auf den Fluren/im Treppenhaus, auf den Toiletten und in den Archiven. Zu den Fluren wurde explizit aufgeführt, dass die Bewegungsmelder im F-Gebäude zu spät reagieren.

Bei den Situationen, die Unwohlsein verursachen, wurden folgende genannt:

- Rassistische Äußerungen von MA (vor allem in der Kantine)
- Anzügliche Bemerkungen von TN (vor allem auf den Fluren/im Außenbereich)
- Unpassende Äußerungen aus den Leitungsebenen
- F-Gebäude und Archive generell
- MA/TN, die Nähe und Distanz zu anderen nicht einschätzen/wahrnehmen können
- Eingang zur Elektrowerkstatt, wenn dort Gruppen junger Männer stehen

Personen, die ein Unwohlsein verursachen, sind laut der Befragung der MA vor allem (eher) Teilnehmende und Personen der Leitungsebenen.

Gab es Situationen, in denen MA sich unwohl gefühlt haben, ist dies zu 15% auf verbale Äußerungen, zu 10% auf Blickkontakt, zu je 5% auf räumliche Begebenheiten und ein zu Nahekommen sowie zu 2% auf Körperkontakt zurückzuführen.

Innerhalb ihrer Maßnahmen fühlen MA sich zu 59% sehr wohl.

### 1.3 Handlungsbedarf

Wir sehen den Handlungsbedarf grundsätzlich als Prozess. Somit ergab die Auswertung der Risikoanalyse folgendes:

Das Regelwerk im Bbz wird zu Anfang erläutert und ist grundsätzlich bekannt. Trotzdem besteht das Problem, dass diese Regeln immer wieder missachtet werden (z.B. Rauchen). Wir begegnen dem, indem die Mitarbeitenden konsequenter auf die Einhaltung der Regeln achten, sie laufend erklären und bei Regelverletzungen entsprechend sanktionieren, damit alle Personen im Bbz miteinander wertschätzend agieren.

Um den Umgang der Teilnehmenden untereinander zu verbessern, bestimmte Blicke, Beleidigungen, unangemessener Körperkontakt zu vermeiden, werden die Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahmen innerhalb der Projektstage zum Thema "Grenzverletzungen" geschult.

Die Bewegungsmelder werden überprüft und dunkle Stellen ausgeleuchtet. Keller und Archive werden zu zweit begangen.

Die Toiletten müssen ein sicherer Ort sein, sie befinden sich bei uns an zentraler Stelle, Schlüssel werden aber zukünftig an einer Stelle ausgegeben, so dass sich immer nur eine Person dort befinden kann. Dies ist deshalb möglich, da wir in verschiedenen Gebäuden jeweils mehrere Toiletten haben.

Der Unsicherheit am Anfang wird begegnet, indem neue Teilnehmende jeweils zu Beginn einen Paten/ eine Patin bekommen, die in den ersten Wochen zur Seite steht.

Es wird pro Standort eine Vertrauensperson benannt, die jederzeit telefonisch, per Mail oder Whats App erreichbar ist. An beiden Standorten befindet sich an einer unauffälligen Stelle ein Briefkasten, der zu Beginn allen gezeigt wird, um den Teilnehmenden die Gelegenheit zu geben, anonym (mit Telefonnummer) oder auch namentlich ihre Sorgen zu beschreiben und um Unterstützung zu bitten.

Jegliche rassistischen Äußerungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende wird seitens der Geschäftsführung sehr ernst genommen und führen unmittelbar zu einem Personalgespräch.

## 2. Kultur der Achtsamkeit

Für eine gute Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden sowie für eine erfolgreiche pädagogische Haltung und dem Schutz vor Grenzverletzung spielt auch Achtsamkeit eine Rolle. Um die zuvor aufgezeigten Handlungsbedarfe zu bearbeiten bedarf es demnach einer Kultur der Achtsamkeit als Grundlage. Hier lässt sich zwischen Achtsamkeit mit sich selbst und Achtsamkeit mit anderen unterscheiden.

### 2.1 Definition von Achtsamkeit und achtsam sein

Achtsamkeit ist eine Sichtweise die durch Offenheit, Neugier und Aufgeschlossenheit geprägt wird. *Achtsamkeit* bedeutet, die Erfahrungen des Hier und Jetzt mit Offenheit und Akzeptanz anzunehmen und Erwartungen fallen zu lassen. Darüber hinaus sollen Gedanken, Gefühle und körperliche Empfindungen positiver und negativer Art angenommen und ohne Bewertung mit innerem Abstand betrachtet werden (Kuss, 2021)

„*Achtsam sein* heißt, den gegenwärtigen Moment bewertungsfrei und bewusst wahrzunehmen. Dabei bedeutet „bewusst“, dass wir uns entscheiden, unsere Aufmerksamkeit absichtlich auf den gegenwärtigen Moment zu lenken, uns nicht ablenken lassen und nicht mental abschweifen“ (Kabat-Zinn, 2011).

### 2.2 Achtsam mit sich selbst sein

Selbstreflexion bezeichnet die Tätigkeit, über sich selbst nachzudenken. Das bedeutet, das eigene Denken, Fühlen und Handeln zu analysieren und zu hinterfragen mit dem Ziel, mehr über sich selbst herauszufinden. Dabei können wir uns nicht nur selbst als individuelle Person hinterfragen, sondern auch als Teil eines Systems, zum Beispiel als Teil eines Teams.

Es gibt unterschiedlichste Einstiege, Fragen, Methoden und Techniken um Selbstreflexion zu trainieren. Ein Auszug daraus wird im Folgenden aufgeführt:

- I. Situation/Problematik  
Was ist passiert? In welcher Situation bin ich? Warum möchte ich aufgrund dieser Situation etwas verändern?
- II. Bewusste Wahrnehmung  
Was empfinde ich? Was hat diese Emotion in mir hervorgerufen? Welche Stärken habe ich?
- III. Ziele setzen  
Welche Werte habe ich? Was möchte ich erreichen?



#### IV. Kontrolle

Konnte ich meine Ziele erreichen? Welche Aspekte können noch verbessert werden? Wie stelle ich Verbesserung fest?

#### V. Erfahrungen/Wissen integrieren

Wie kann ich neues Wissen einbringen oder umsetzen? Was muss ich für ein erfolgreiches Verhalten beachten? (Dobmeier)

Achtsam mit sich selbst sein hilft dabei, eine reflektierte innere Haltung zu schaffen. Diese innere Reflexion ist notwendig, um das eigene Handeln zu hinterfragen und den Arbeitsalltag und den Kontakt mit anderen Mitarbeitenden und den Teilnehmenden bedacht und konstruktiv zu gestalten.

### 2.3 Achtsam mit Anderen sein

In diesem Abschnitt geht es um die Reflexion gerichtet auf andere Personen und Handlungen. Die Qualität von Arbeitsbeziehungen wirkt sich bemerkbar auf das Wohlbefinden der beteiligten Parteien aus. Fühlen die beteiligten Parteien sich wertgeschätzt, können auch Leistung und Motivation gesteigert werden. Dies ist auch im Umgang mit den Teilnehmenden wichtig. Ein respektvoller, empathischer und wertschätzender Umgang lässt zu, sich bestmöglich in den Anderen hinein zu versetzen. Zentral dabei ist das Bemühen um konstruktive Lösungen und verbesserte Kooperation aller Beteiligten. Im Umgang geht es dabei um ein urteilsfreies und geduldiges Vorgehen, das von Professionalität geprägt ist (Cassens/Fink 2019, S. 147f).

Durch Reflektion seitens Mitarbeitenden kann ein besseres Verständnis für den soziokulturellen Hintergrund des Teilnehmenden erreicht und eine individuelle Unterstützung- bzw. Betreuungsmöglichkeit geboten werden.

### 2.4 Achtsamkeit im Alltag und in der Arbeitswelt

Achtsamkeit ist ein Zustand bewusster Geistesgegenwart. Alle Sinne sind aktiv und man erlebt den Moment, sich selbst und die Umwelt ganz in der Gegenwart. Dies hilft enorm, den Alltag zu entschleunigen.

Achtsamkeit im Unternehmen bedeutet reflektiert mit den eigenen Emotionen und Denkmustern umzugehen, einander zu respektieren und so nicht nur das Gemeinschaftsgefühl, sondern auch die individuelle und gemeinsame Effizienz zu steigern (Juchmann, S.119).

### 3. Interpretation und Einbindung des Themas Sexualität im Unterricht

Sexualität ist ein wichtiger Bestandteil in allen Phasen des menschlichen Lebens, welcher körperlich, geistig-seelisch und sozial wirksam wird. Sie ermöglicht nicht nur die Weitergabe von Leben. Sie ist ebenso eine Quelle von Lebensfreude. In der Bindung an andere Menschen gibt sie die Erfahrung von Vertrauen, Geborgenheit, Lust, Zärtlichkeit und Liebe. Sie hat so eine wichtige Funktion bei der Entwicklung der Persönlichkeit und für das seelische Gleichgewicht des Menschen.

Der gesetzliche Erziehungsauftrag der Bildungseinrichtungen schließt die Sexualerziehung als einen wichtigen und unverzichtbaren Teil der Gesamterziehung mit ein. Ihre Grundlagen bilden das Grundgesetz vor allem im Hinblick auf die Achtung vor der Würde des Menschen, die freie Entfaltung der Persönlichkeit, Toleranz und Achtung vor den Überzeugungen und Lebensweisen der anderen und den besonderen Schutz von Ehe und Familie. Dem Auftrag des Schulordnungsgesetzes entsprechend bezieht sich die Sexualerziehung auf biologische, ethische, soziale und kulturelle Fragen. Sie gibt auf wissenschaftlicher Grundlage Informationen, Reflexionshilfen, Impulse zur Verarbeitung von Erfahrungen und schärft das persönliche moralische Bewusstsein der Jugendlichen durch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Wertvorstellungen.

Eine alters- und entwicklungsgemäße Sexualerziehung soll Jugendlichen helfen, ihr Leben bewusst und in freier Entscheidung sowie in Verantwortung sich und den Anderen gegenüber zu gestalten. Sie soll junge Menschen unterstützen, in Fragen der Sexualität eine eigene Wertvorstellung zu entwickeln, sie zu einem selbstbestimmten und selbstbewussten Umgang mit der eigenen Sexualität befähigen und für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Partnerin oder dem Partner sensibilisieren.

Selbstbestimmtes und verantwortungsvolles Verhalten wird unter anderem durch Klischees und Vorurteile behindert. Sexualerziehung muss mithelfen, diese Schranken zu überwinden und junge Menschen vor Fehlinformationen und Fehleinstellungen zu schützen. Sexualerziehung in Bildungseinrichtungen ist daher zunächst Aufklärung im ursprünglichen Wortsinn. Ihr Ziel ist es, dass sich junge Menschen zu Fragen der Sexualität ein sachlich begründetes Wissen erarbeiten. Dieses Wissen soll sie dazu befähigen, personale, partnerschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Zusammenhänge im Bereich der Sexualität zu verstehen und sich ein eigenes Urteil zu bilden.

Sexualerziehung soll Jugendliche ebenso ermutigen, für die in Verantwortung für sich und andere getroffenen Entscheidungen auch einzustehen. Sexualerziehung kann und darf nicht an den Veränderungen sexueller Einstellungen und Verhaltensweisen in unserer

Gesellschaft vorbeigehen. Dem Sexualverhalten anderer sollen auch dann Respekt und Toleranz entgegengebracht werden, wenn sich dieses vom eigenen und gewohnten Sexualverhalten unterscheidet. Voraussetzung ist allerdings, dass dieses Verhalten die Würde des anderen achtet.

Ein wichtiges Ziel der Sexualerziehung in Bildungseinrichtungen ist es, bei jungen Menschen ein Verantwortungsgefühl und eine Haltung zu entwickeln, die die Herabsetzung und Missachtung von Partnerinnen und Partnern sowie die körperliche und seelische Schädigung durch sexuellen Missbrauch und sexuelle Ausbeutung ausschließen. Damit kann Sexualerziehung einen präventiven Beitrag zum Abbau von Gewalt und sexuellem Missbrauch leisten.

Das Angebot der Sexualkunde ist für den Sozialpädagogikunterricht vorgesehen und sollte im Rahmen einer Projektarbeit durchgeführt werden. Das Sexualkundeprojekt sollte 4-5 Unterrichtseinheiten umfassen und frühestens nach drei Monaten des Maßnahmebeginns erfolgen. Es wird ein Ordner mit einer Materialsammlung erstellt, an der sich die Pädagog:innen bedienen und in der eigenes Material oder Ideen gesammelt werden können. Weiterhin gibt es ein Dokument, in dem nützliche Internetseiten gesammelt werden können. Die Pädagog:innen haben eine besondere Verantwortung diese Projektarbeit zu gestalten und zu begleiten und müssen sich darauf einstellen auch mit intimen und privaten Themen umzugehen. Dazu gehört unbedingt eine kritische Reflexion der eigenen Sexualerfahrungen und Einstellungen und eine offene Haltung, damit eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen kann und Gesprächsangebote wahrgenommen werden.

Besonders wichtig für die Gestaltung des Unterrichts ist es, dass Teilnehmende sich im Hinblick auf ein so sensibles Thema wohl fühlen. Um eine möglichst angenehme Atmosphäre zu erreichen, werden zu Beginn Regeln aufgestellt, an die sich alle halten müssen. Regelverstöße müssen dann unbedingt angesprochen werden und adäquate Konsequenzen nach sich ziehen. Des Weiteren sollten Teilnehmende die Möglichkeit haben gewisse Themen und Fragestellungen mitentscheiden zu können. Auch die Bedürfnisse einzelner Jugendlicher oder Gruppen müssen ihrem Alter und ihrem Entwicklungsstand entsprechend beachtet werden. Dabei ist es selbstverständlich, dass die ganze Bandbreite der pädagogischen und methodischen Möglichkeiten ausgeschöpft wird, um einen möglichst individuellen Zugang zu den Jugendlichen zu finden.

Die Erziehungsberechtigten erhalten ein Infoschreiben, in dem sie darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass ihre Kinder die Möglichkeit haben an einem Sexualkundeprojekt teil zu nehmen. Sollten Erziehungsberechtigte Bedenken aus kulturellen oder religiösen Gründen haben, besteht die Möglichkeit diese zu äußern und deren Kinder vom Unterricht freizustellen. Auch kann ein Elternabend geplant werden, der helfen kann bei Unsicherheit

und Verweigerung mehr Verständnis und Vertrauen zu den Pädagog:innen aufzubauen, indem die Inhalte und Herangehensweise des Sexualkundeprojekts erklärt werden. Pädagog:innen sind weiterhin zur besonderen Toleranz und Rücksicht gegenüber den unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen und verschiedenen Wertvorstellungen der Eltern oder Erziehungsberechtigten zu Fragen menschlicher Sexualität verpflichtet.

#### Lern-App „KNOWBODY“

Intern wurde eine App getestet, die als innovative und bereichernde Möglichkeit den Unterricht lehrreich und modern zu gestalten empfohlen wird. Die Inhalte sind sehr gut aufbereitet, die Privatsphäre der Nutzer:innen wird geachtet und die Module bauen sinnvoll aufeinander auf. Die Möglichkeit, dass sich Teilnehmende auch außerhalb der Unterrichtszeiten mit der App beschäftigen können und die Informationen in Form von Updates aktuell gehalten werden, sind Vorteile gegenüber herkömmlichen Unterrichtsmaterials.

Die Entwicklung der Lern-App „KNOWBODY“ wird von einem hochqualifizierten Team betrieben und die Idee hat bereits 2019 von der Bundesregierung eine Auszeichnung erhalten. Die App ist speziell für den Sexualkundeunterricht entwickelt und bietet aktuelle und wissenschaftliche Informationen zu Sexualität und allen zugehörigen Themen wie z.B. Körperbilder, Beziehungen, Diversität und Verhütung. Durch die kreative und moderne Aufbereitung der Lerninhalte in einer App sollen die Nutzer:innen besser miteinbezogen werden und die Möglichkeit haben, auch außerhalb des Unterrichts auf für sie wichtige Informationen zuzugreifen. Dabei deckt die App den im Lehrplan vorgesehenen Unterrichtsstoff ab und geht inhaltlich sogar darüber hinaus:

- Beziehungen und Sexualität
- Geschlechterrollen
- Familie und andere Formen des Zusammenlebens
- Sexuelle Orientierung und Identität
- Körper und Sexualität
- Empfängnisverhütung
- Schwangerschaftskonflikte und Kinderlosigkeit
- Sexueller Missbrauch und sexualisierte Gewalt
- Sexuell übertragbare Krankheiten, Hepatitis B und AIDS Richtlinien für die Sexualerziehung in NRW (2011)

Bei der Behandlung von Sexualität in pädagogischen Zusammenhängen bedarf es einer sensiblen und aufmerksamen Haltung. Besonders die Tatsache, dass sich Pädagog:innen

bewusst in die gewohnte sexuelle Vorstellungswelt und Lebensgestaltung von Kindern und Jugendlichen einmischen, verpflichtet sie zu Verantwortungsbewusstsein und pädagogischem Feingefühl. Pädagog:innen müssen sich weiterhin der Tatsache bewusst sein, dass die Sexualerziehung in besonderem Maße im Konfliktfeld zwischen Nähe und Distanz stattfindet und ihre Rolle und Einstellung stets reflektieren. Im Unterricht und generell in pädagogischen Kontexten sollte ein Klima der Offenheit und der Gesprächsbereitschaft hergestellt werden, damit den TN verständlich wird, dass sie sich mit Fragen und Problemen rund um das Thema Sexualität an die Pädagog:innen wenden können und es kein Tabu darstellt über solche Themen zu sprechen. Pädagog:innen müssen weiterhin unbedingt zwischen der Weitergabe gesicherten Wissens und kritisch-ethischer Reflexion einerseits und Äußerungen ihrer eigenen persönlichen Überzeugungen und Erfahrungen andererseits unterscheiden und diese deutlich als solche kennzeichnen. Einschätzungen und Bewertungen der Fachkräfte müssen sich nach dem Entwicklungsstand und dem Lernbedürfnis der Teilnehmenden richten und ihre Intimsphäre beachten und respektieren. Auch dafür, dass sich die Teilnehmenden mit gegenseitiger Achtung und Rücksichtnahme begegnen tragen die Pädagog:innen die Verantwortung. Grenzüberschreitungen müssen deswegen unmittelbar thematisiert und reflektiert werden.

Um sich auf den Sexualkundeunterricht vorzubereiten empfiehlt sich die Lektüre der Veröffentlichung „Sexualität, Körperlichkeit und Intimität – pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule“ herausgegeben von Marion Thuswald und Elisabeth Sattler im [transcript] Verlag für Pädagogik (2021). Weiterhin findet sich in der Materialsammlung ein Fragenkatalog, den die Pädagog:innen für sich beantworten können, um eigene Einstellungen und Werte zu reflektieren und somit mehr Sicherheit im Umgang mit sensiblen und intimen Themen zu erlangen.

## 4. Personalentwicklung

Das Bbz stellt durch das Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeitenden neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Dazu wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetzes angefordert, vor dessen Vorliegen die Tätigkeit nicht aufgenommen werden darf.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Bbz werden mit dem Institutionellen Schutzkonzept im Sinne der Präventionsordnung vertraut gemacht. Enthaltene Änderungen werden zeitnah mitgeteilt bzw. veröffentlicht. Durch eine jährliche Belehrung durch die Team- und Projektleitungen im Rahmen einer Teamsitzung wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden Kenntnis über das aktuelle Schutzkonzept im Sinne der Präventionsordnung und deren Anwendung haben. Durch die Unterschrift der Mitarbeitenden unter der Selbstverpflichtungserklärung und dem Verhaltenskodex im Sinne des Institutionellen Schutzkonzeptes wird dies entsprechend dokumentiert.

Träger und Leitungen tragen dafür Sorge, dass regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden, die mit den Kindern/Jugendlichen arbeiten, mit den unter den aufgezählten Inhalten, durchgeführt werden:

- Täterstrategien/ Grenzüberschreitungen
- Psychodynamiken der Betroffenen
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- eigene emotionaler und sozialer Kompetenz
- konstruktive Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Umgang mit Nähe und Distanz

(vgl. § 7 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen)

Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohles und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten einen Schwerpunkt. Die Schulungen sollen insbesondere Geschäftsführung und Bereichsleitungen dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren. Bei wesentlichen Veränderungen des Schutzkonzeptes ist die Nachschulung sicherzustellen.

Zu der Personellen Entwicklung gehört auch der Selbstschutz der Mitarbeitenden. So können die Mitarbeitenden durch verschiedene Schulungen und Fortbildungen lernen, wie sie sich selbst schützen können. Ein weiterer Punkt ist die Supervision im Team, in der Fallbesprechungen stattfinden und das eigene Verhalten reflektiert wird. So kann eine

Grenzverletzung vermieden werden. Ebenso könnte an dieser Stelle ein Kollegialer Austausch stattfinden, um sich Rat zu suchen und neue Handlungswege zu finden, wenn Mitarbeitende mit den eigenen Handlungsoptionen nicht weiterkommen.

## 5. Leitbild und Verhaltenskodex

### 5.1 Leitbild

Das im Jahre 2011 aus der Binnenperspektive erarbeitete Leitbild des Bbz beschreibt die in der Bildungseinrichtung gelebten Werte und berücksichtigt das reale Handeln. Es gibt Orientierung, lässt aber auch Freiräume für alternatives Denken und Handeln. Die Unternehmensleitung achtet auf hohe Qualitätsstandards, und legt Wert auf die Beteiligung der Mitarbeitenden an Entwicklungsprozessen. Verlässlichkeit, faires Miteinander, vertrauensvolle Zusammenarbeit und gelebte Transparenz intern sowie mit externen Partnern zeichnen uns aus. Im Bbz finden die Teilnehmenden einen vertrauensvollen Rahmen, in dem sie ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen und Qualifikationen erkennen, ausbauen und festigen können. Unsere Mitarbeitenden aus allen Fachdisziplinen unterstützen sie darin, diese Qualifikationen, Fertigkeiten und Kenntnisse im täglichen Leben anwenden, reflektieren und weiterentwickeln zu können. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenslagen unserer Teilnehmenden wenden wir bewährte, aber auch individuell abgestimmte pädagogische Konzepte und Maßnahmen für den Einzelne und Gruppen an. Durch einen respektvollen und verbindlichen Umgang miteinander bietet das Berufsbildungszentrum den Teilnehmenden Orientierung und Struktur, um neue Perspektiven in ihrer beruflichen und privaten Zukunft eigenverantwortlich entwickeln zu können.

### 5.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll dem Ziel dienen, die uns anvertrauten Schutzbefohlenen zu schützen und enthält deshalb für alle Mitarbeitenden des Bbz verbindliche Verhaltensregeln zu folgenden Aspekten:

#### Nähe und Distanz

In der pädagogischen sozialen Arbeit geht es darum, ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Schutzbefohlenen herzustellen. Einzelgespräche und Einzelunterricht werden nur in vorgesehenen, geeigneten Räumlichkeiten stattfinden. Diese müssen von außen einsehbar, zugänglich und zugleich nicht verschlossen sein. Intensive, freundschaftliche Beziehungen, wie zum Beispiel ein gemeinsamer Urlaub mit den Schutzbefohlenen, sind zu unterlassen. Individuelles Grenzempfinden wird ernst

genommen. Niemals darf es Geheimnisse mit Schutzbefohlenen geben. Falls es zu Grenzverletzungen kommt, sind diese zu thematisieren. Wenn eine Regel, aus welchen Gründen auch immer nicht eingehalten werden kann, ist dies zu erklären.

### Körperkontakt

Körperliche Brührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Der nicht vermeidbare Körperkontakt sollte jedoch immer altersgerecht, von beiden Seiten erwünscht, und angemessen sein, um konflikthaften Situationen pädagogisch wertvoll begegnen zu können. Der Wille der schutzbefohlenen Person ist ausnahmslos zu respektieren, ausgenommen bei Gefahr von Leib und Leben. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung werden gefordert. Ablehnung der Schutzbefohlenen muss ausnahmslos respektiert werden.

### Sprache

Der Umgang mit Schutzbefohlenen muss in jeder Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung geprägt sein. So werden keine Kosenamen für die Jugendlichen benutzt, keine sexualisierte Sprache verwendet, keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet. Bei jeglicher Form von sprachlicher Grenzverletzung ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

### Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Schutzbefohlene dürfen in unbekleidetem Zustand weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die Auswahl von digitalen Angeboten muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat erfolgen. Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig.

### Zulässigkeit von Geschenken

Finanzielle Zuwendungen, sowie Geschenke oder Bevorzugungen sind nicht erlaubt, da sie nicht dazu dienen Schutzbefohlene zu selbstbewussten freie Menschen zu erziehen.

### Erzieherische Maßnahmen

Bei erzieherischen Maßnahmen muss ein direkter Zusammenhang von Regelbruch und Maßnahme bestehen. Jede Form von Gewalt, Erniedrigung, Bloßstellung und Freiheitsentzug ist untersagt.



### Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten, Reisen

Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehrere Tage erstrecken, sollen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Betreuer:innen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus allen Geschlechtern zusammen, so sollte dies auch bei den betreuenden Fachkräften der Fall sein. Bei Übernachtungen erhalten Betreuer:innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen.

### Beachtung der Intimsphäre

Bei Übernachtungen braucht es klare Regeln um die Intimsphäre sowohl der Jugendlichen, als auch der betreuenden Pädagog:innen zu schützen. Gemeinsame Körperpflege mit den Jugendlichen und gemeinsames Umkleiden mit den Jugendlichen ist nicht erlaubt. Die Zimmer der Jugendlichen und die damit verbundene Intimsphäre sind zu beachten und zu wahren. Die Zimmertüren sind nach angekündigtem Betreten stets offen zu halten.

### Reflexion

Wir werden uns gegenseitig innerhalb der Teams auf Situationen ansprechen, die mit diesem Verhaltenskodex nicht in Einklang stehen und ein offenes Klima in der Gruppe oder im Team schaffen sowie erhalten.

Dieser Verhaltenskodex wurde und wird von allen Mitarbeitenden aus allen Maßnahmen unterschrieben.

## 6. Präventionsschulungen und Fortbildungen

Um den Mitarbeitenden das benötigte Fachwissen als Grundlage für die tägliche pädagogische Arbeit zu vermitteln, steht Fachliteratur bereit und es werden Fortbildungen bzw. Schulungen Angeboten. Die Fachliteratur und Inhalte der Schulungen umfassen folgende Bereiche:

- Kinderschutz
- Prävention von Gewalt und Machtmissbrauch
- Sexualpädagogik

Den Mitarbeitenden werden Informationsmaterial sowie Fachliteratur zu den zuvor genannten Bereichen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus besuchen alle Mitarbeitenden Schulungen, die diese Aspekte beinhalten. Die Schulungen werden intern oder extern jährlich angeboten.

Im Bereich der Prävention bietet das Bbz zusammen mit externen Fachberatungsstellen einen Sexualparcours für die Teilnehmenden an, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Der Parcours dient zur Aufklärung und zur Diskussionsmöglichkeit. Die Teilnehmenden werden hier durch ihre pädagogischen Fachkräfte begleitet, die außerdem die Inhalte des Parcours innerhalb der Gruppen vor- und nachbereiten. Der Parcours beinhaltet folgende Themenbereiche:

- Verhütungsmethoden
- Geschlechtskrankheiten
- Aids
- Anleitung und Umgang für Kondome
- Information und Diskussion über Grenzen
- Weiblicher Zyklus

## 7. Beschwerdemanagement

Die Teilnehmenden, bei Minderjährigen zusätzlich die Eltern/Sorgeberechtigten, werden über folgende Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und zum Kinderschutz informiert:

- Vermittlung grundlegender Informationen zu Kindeswohlgefährdung und speziell zu sexualisierter Gewalt
- Vermittlung von verbindlichen Verhaltensregeln, insbesondere
  - Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis und einem respektvollen Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
  - Entwicklung und Stärkung einer inneren Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
  - Erkennen von Hinweisen auf Kindeswohlgefährdung und speziell auf sexualisierte Gewalt.
  - Stärkung der eigenen Handlungskompetenzen beim Umgang mit entsprechenden Hinweisen.
  - Anleitung zu einem eindeutigen Verhalten.

Die Beschwerdemöglichkeiten liegen in folgender Form vor:

Für beide Standorte fungieren jeweils zwei nicht mittelbar vorgesetzte unabhängige Personen (weiblich/männlich) als offizielle Ansprechpersonen für Beschwerden der Teilnehmenden. Für diese Beschwerden besteht ein Handlungsplan nach dem die Ansprechpersonen sich richten. Darüber hinaus gibt es eine niederschwellige Beschwerdemöglichkeit in Form von Kontakt über WhatsApp/SMS und einen Beschwerdebriefkasten.

Das Regelwerk wird zu Beginn der Maßnahme mit den anderen maßnahmerelevanten Unterlagen ausgegeben. Außerdem ist dieses auf der Website öffentlich zugänglich.

Das Regelwerk ist geschlechtersensibel formuliert, in verschiedenen Sprachen und in leichter Sprache verfügbar.

## 8. Externe Stellen

Mitarbeitende des Bbz sind weiterhin über externe Stellen informiert, an die sie sich zur Unterstützung wenden können bzw. deren Kontaktdaten sie an betroffene Teilnehmende weitergeben können. Zu diesen externen Stellen zählen folgende Beratungsstellen:

- Frauenberatungsstelle Mönchengladbach  
Kaldenkirchener Str. 4  
41063 Mönchengladbach
- Zornröschen e.V.  
Eickenerstr. 197  
41063 Mönchengladbach
- Traumaambulanz, LVR-Klinik Mönchengladbach  
Heinrich-Pesch-Str. 39-41  
41239 Mönchengladbach
- Hilfetelefon Gewalt an Männern, Online Beratung, landesweit

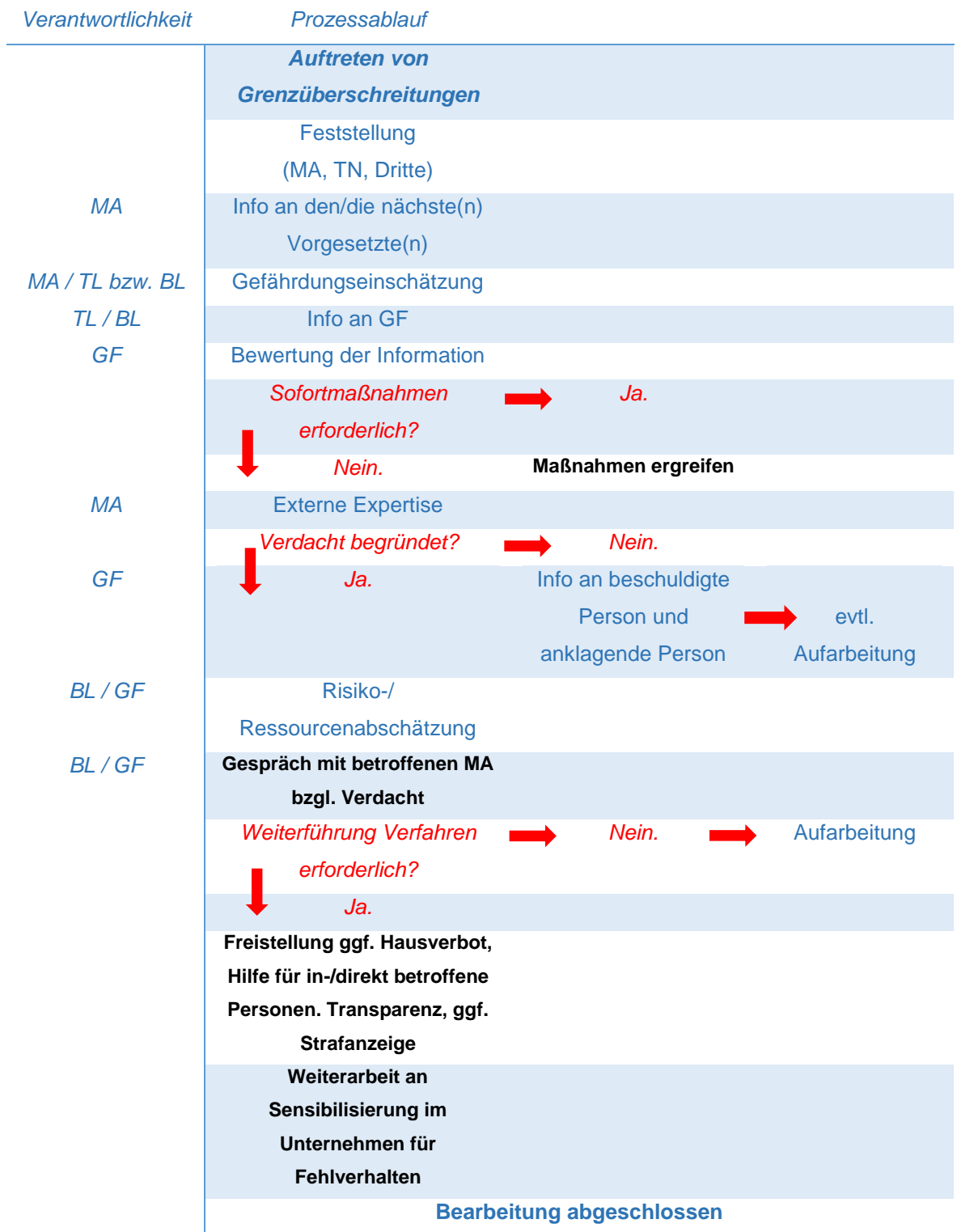
## II. Intervention

### 9. Verfahrensablauf

Mitarbeitende, die übergriffiges Verhalten oder mutmaßliche (Macht-)Missbräuche wahrnehmen, sind verpflichtet diesen Informationen zeitnah und geplant nachzugehen. In allen Fällen folgt eine interne Gefährdungseinschätzung, bevor weitere Schritte eingeleitet werden. Dabei sind folgende Handlungsempfehlungen zu berücksichtigen:

- Handeln Sie ruhig. Hören Sie zu und reagieren Sie empathisch.
- Statt zu interpretieren, sollen Auffälligkeiten, Äußerungen und deren Zusammenhänge sowie Auslöser notiert werden.
- Halten Sie Kontakt zur betroffenen bzw. sich anvertrauenden Person, jedoch ohne Versprechen Informationen nur für sich zu behalten. Alle Schritte werden gemeinsam besprochen.
- Falls möglich, sprechen Sie auch mit Freund:innen der betroffenen Person, wenn sie sich dort anvertraut hat. Auch diese sollten keine Informationen des Vorfalls einfach weitertragen. Ggf. ist auch hier eine Betreuung notwendig.
- Verdächtige Personen sollen unter keinen Umständen zur Rede gestellt werden. Die begünstigt zusätzlichen Gefährdungen der Betroffenen, vor allem bei sexuellem Missbrauch.
- Falls eine Leitungsperson verdächtigt wird, wird die nächst höhere Leitungsebene informiert.

Der Verfahrensablauf ist im Folgenden dargestellt.



Legende:  
 TN: Teilnehmende  
 MA: Mitarbeitende  
 TL: Teamleitung  
 BL: Bereichsleitung  
 GF: Geschäftsführung

Es folgen ergänzende Erläuterungen zu einzelnen Schritten des Prozessablaufes.

#### Info an Vorgesetzte

Mitarbeitende, die Fehlerhalten, (sexuelle) Gewalt oder weitere Kindeswohlgefährdungen durch andere Mitarbeitende wahrnehmen bzw. Hinweise dazu erhalten, sind verpflichtet, eben diese zu melden.

#### Gefährdungseinschätzung

Zu einer ersten Einschätzung gehört beispielsweise eine Überprüfung der Plausibilität. Dies kann bspw. durch Prüfen von Dienstzeiten der Mitarbeitenden und Anwesenheitszeiten der Teilnehmenden geschehen.

#### Externe Expertise

Besteht ein Verdacht nach der Gefährdungseinschätzung weiter bzw. erhärtet sich, sollten Fachkräfte und Beratungsstellen hinzugezogen werden. Dies kann aber durchaus auch im vorgehenden Schritt genutzt werden.

#### Risiko-/Ressourcenabschätzung

Gespräche mit betroffenen Personen können ggf. durch den Betriebsrat unterstützt werden. Wichtig ist, von einer Unschuldsvermutung auszugehen und keine suggestiven Fragen zu stellen. Auch Gespräch mit Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten können notwendig sein, um über den aktuellen Stand und weitere Schritte zu informieren.

#### Aufarbeitung

Die Aufarbeitung dient zum Stärken fälschlicherweise beschuldigter Mitarbeitenden. Wurde ein Verdacht ausgesprochen und später nicht bestätigt, kann dies belastend sein. Die Wiederherstellung des Ansehens und die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit des fälschlicherweise beschuldigten Personals ist das Ziel dieses Punktes. Dies sollte durch qualifizierte, möglicherweise externe, Fachkräfte geschehen. Darüber hinaus ist eine Aufarbeitung im Team und in den betroffenen Teilnehmenden-Gruppen notwendig.

Fehlerhalten, (sexuelle) Gewalt oder weitere Kindeswohlgefährdungen können auch von anderen Teilnehmenden ausgehen. Auch hier gilt der Verfahrensablauf: informieren, Gefährdungseinschätzung, ggf. externe Expertise und des Weiteren das Einbeziehen von Erziehungs-/ Sorgeberechtigten. Maßnahmen für die involvierten Teilnehmenden können wie folgt aussehen:

- Betroffene TN: Schutz herstellen, im pädagogischen Sinne emotional zuwenden und trösten sowie glauben, ggf. externe Nachsorge einleiten
- Gefährdende TN: Konfrontation mit Fehlverhalten zwecks Einsicht des Fehlers, Veränderung der Gruppensituation, ggf. Abreise bei Fahrten, Unterstützungs- bzw. Nachsorgemaßnahmen z.B. durch den ASD

## Quellenverzeichnis

- Cassens, Manfred / Fink, Marcus (2019): Achtsamkeitsbasierte Mitarbeiterführung in Settings der Sozialen Arbeit am Fallbeispiel des Kreisjugendrings München-Land. In: Chang-Gusko/ Yong-Seun / Heße-Husain, Judith / Cassens, Manfred / Meßtorff, Claudia (Hrsg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten: Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Dr. Dobmeier, Astrid <https://www.deselfie.de/was-ist-selbstreflexion/>, Stand 08.07.2022
- Dr. Gilles, Beate Dezernat Kinder, Jugend und Familie, [https://kita.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/KJF/Kita/Material/2019-03-01\\_Schutzkonzept\\_-\\_Arbeitshilfe\\_Nr.\\_3\\_-\\_5.\\_Auflage.pdf](https://kita.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/KJF/Kita/Material/2019-03-01_Schutzkonzept_-_Arbeitshilfe_Nr._3_-_5._Auflage.pdf), Stand 08.07.2022
- Juchmann, Ulrike (2022): Selbstfürsorge in helfenden Berufen. Wie Achtsamkeit im Arbeitsalltag gelingt. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH
- Kabat-Zinn, J. (2011): Gesund durch Meditation. Das grosse Buch der Selbstheilung. München: Knauer
- Kuss, Melanie (2021) <https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/psychologie/achtsamkeit/index.html> , Stand 08.07.2022
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2011), Richtlinien für die Sexualerziehung in NRW, <https://www.schulministerium.nrw/Schulsystem/RuL/Richtlinien-fuer-die-Sexualerziehung-in-NRW.pdf>, Stand: 08.07.2022