



Schutzkonzept des Seminars für Waldorfpädagogik Berlin e.V.

Dieses Dokument formuliert den respektvollen Umgang miteinander im Seminaralltag. Ziel ist die Förderung und Gewährleistung einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit. Es ist ein Statement für ein offenes und diverses Seminar und ein Leitfaden für die Beurteilung von unangemessenem Verhalten. Es gilt für alle Mitarbeitenden und Studierenden des Seminars.

1. Grundsätze

Das Seminar versammelt Menschen unterschiedlicher Identitäten und mit vielfältigen Hintergründen. Die diversen Prägungen und Haltungen sind nicht nur ein Reichtum, sondern bergen auch Konfliktpotenziale im Umgang miteinander. Dieses Schutzkonzept soll sowohl Mitarbeitende als auch Studierende darin unterstützen, nicht tolerierbares Verhalten zu vermeiden, zu erkennen, zu benennen und aktiv dagegen vorzugehen.

Als Lehrer:innenbildungsstätte leisten wir einen Beitrag zu gesamtgesellschaftlichen Diskursen. Um diese Aufgabe unabhängig gestalten zu können, ist eine offene Kommunikationskultur von besonderer Bedeutung. Das bringt auch eine Verantwortung mit sich: Das Seminar kann im gesellschaftlichen Diskurs nur dann glaubhaft Orientierung bieten, wenn es selbst eine Vorbildfunktion einnimmt. Wir schaffen den Rahmen für Integrität, Vielfalt, Nachhaltigkeit und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

Das Seminar unterstützt Studierende und Mitarbeitende dabei, ihre Verantwortung füreinander und gegenüber dem Seminar als Institution wahrzunehmen und bietet ihnen Mitwirkungsmöglichkeiten.

- 1.1 Das Seminar schützt alle seine Mitarbeitenden und Studierenden vor jeglicher Form von Gewalt, unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierte Gewalt, sowie jeglichem Verhalten, das von einem Menschen als Grenzüberschreitung erlebt wird. Das Seminar ahndet Verstöße gegen diese Grundsätze. Erste Schritte und weitere Maßnahmen sind in Punkt 7 dieses Schutzkonzeptes, in Anlage 2 und im Notfallplan¹ des Seminars festgelegt.
- 1.2 Mitarbeitende und Studierende des Seminars, die von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie aller Grenzüberschreitungen betroffen sind, werden dabei unterstützt, sich zur Wehr zu setzen sowie jegliche Hilfe zu bekommen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung und in ein entschlossenes Vorgehen aller voraus. Alle Mitglieder des Seminars sollen in diesem Sinne Vorbildfunktionen wahrnehmen. Zugleich sollen Unbeteiligte aufgefordert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den

¹ Der Notfallplan ist im Sekretariat hinterlegt.



Betroffenen direkt aktiv Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen.

- 1.3 Es ist Aufgabe aller Lehrkräfte aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte vermieden oder sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und im Wirkungsumfeld mittelbare Diskriminierung angezeigt wird. Sie sind verpflichtet, bei dennoch auftretenden Fällen von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und aller Grenzüberschreitungen mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen.

2. Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe Gewalt, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Mobbing, Stalking und weiterer Grenzüberschreitungen erfolgt in der Anlage 1. Maßgeblich für die Beurteilung, ob im konkreten Einzelfall ein solcher Tatbestand vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

3. Code of Conduct / Verhaltenskodex

Wir schaffen eine respektvolle und wertschätzende Lern- und Arbeitsumgebung, die auf gemeinsam getragenen Grundsätzen beruht. Das Seminar bietet den Rahmen, das Umfeld und die Unterstützung für produktive Zusammenarbeit, innovative Weiterentwicklung, ständigen Austausch und eine transparente Fehlerkultur. Wir diskutieren Meinungsverschiedenheiten und unterschiedliche Haltungen konstruktiv und lösen Konflikte in der Regel dort, wo sie entstehen.

Integrität:

Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander, stehen ein für eine ehrliche und transparente Kommunikation und übernehmen Verantwortung. Dabei sind wir uns bewusst, dass die Wirkungen unserer Worte und Handlungen nicht immer unseren Absichten entsprechen. Konflikte werden sachlich und mit dem Ziel einer Lösungsfindung ausgetragen. Eine Vertrauenskultur und die Offenheit gegenüber konstruktiver Kritik bilden die Basis unserer täglichen Arbeit.

Vielfalt:

Wir verstehen Diversität als zentrale Ressource einer zukunftsfähigen Organisation und Gesellschaft und begegnen dieser mit Offenheit und Kooperationswillen. Wir verwenden bewusst eine gender- und diversitätssensible Sprache. Wir haben eine inklusionsbejahende Haltung.

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung:

Wir befassen uns mit Themen von hoher gesellschaftlicher Relevanz, suchen dazu die Zusammenarbeit mit anderen Interessierten und teilen Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen. Indem wir am gesellschaftlichen Wandel mitwirken, schaffen wir die Voraussetzungen für eine nachhaltige Entwicklung. Dabei orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals der UN².

² <https://unric.org/de/17ziele/>



Selbstreflexion und offene Kommunikation:

Wir arbeiten gemeinsam an der Überwindung von Vorurteilen, Stereotypen und struktureller Diskriminierung. Dabei sind wir uns bewusst, dass diese zu großen Teilen unbewusst entstehen. Wir wissen, dass missbräuchliche Situationen oft durch Stillschweigen ermöglicht oder verlängert werden. Wir sprechen deshalb tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen diesen Codex an, unterstützen Betroffene aktiv und entwickeln neue Handlungsansätze.

4. Prävention

- 4.1 Das Seminar nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als notwendiges Instrument zur Umsetzung der Ziele dieses Schutzkonzeptes. Näheres siehe Anlage 2.
- 4.2 Die konfliktberatende Person soll folgende Aufgaben haben: Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen gemäß 4.1; Bündelung von internen und externen Hilfsangeboten; auf Wunsch Betroffener Vermittlung von Kontakten zu externen Hilfeangeboten. Ergänzende Ausführungen siehe Anlage 2.

5. Rechte der Betroffenen

- 5.1 Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich in Fällen von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung und jedweder Form von Gewalt oder Grenzüberschreitungen beraten zu lassen. Die betroffene Person kann sich dazu an die/den Konfliktberater:in wenden. Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten.
- 5.2 Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr vereinbart und abgestimmt. In Absprache mit der beratenden Person können bei allen Gesprächen Vertrauenspersonen – auch aus dem außerseminaristischen Umfeld – hinzugezogen werden.
- 5.3 Die betroffene Person hat das Recht auf sofortigen Schutz.
- 5.4 Ergänzende Ausführungen siehe Anlage 2.

6. Konfliktberater:in

Die Rolle der Konfliktberaterin am Seminar übernimmt Karin Strößner.

- 6.1 Konfliktberater:in ist eine Person, die ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion am Seminar zur Begleitung von Konfliktlösungsverfahren und ggf. für Mediationen zur Verfügung steht.
- 6.2 Zu den Aufgaben der konfliktberatenden Person gehören: Erfassung der Situation; Beratung; Begleitung des weiteren Verfahrens, Vermittlung von internen und externen Hilfsangeboten; Konfliktmoderation, Mediation o.ä. mit dem Ziel der Konfliktregulierung, sofern diese nicht auf anderem Wege erreicht werden kann.
- 6.3 Das Seminar gewährleistet die Qualifizierung / Schulung der konfliktberatenden Person.



7. Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen

- 1.1 Bei allgemeinen Konfliktfällen oder Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Gewalt sowie jeglicher Grenzüberschreitung ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person vorzugehen. Hierzu können u.a. folgende Maßnahmen ergriffen werden: Persönliches Gespräch mit der betroffenen Person; persönliches Gespräch mit einer lehrenden Person, sofern diese nicht selbst Beschuldigte:r ist; persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person.
- 1.2 Wenn die unter 7.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person seitens der/des Ansprechpartner:in weitere Maßnahmen zu prüfen, die in Anlage 2 ausgeführt werden.
- 1.3 Das Seminar betrachtet die Hinnahme der in der Anlage 1 genannten Tatbestände als Duldung und geht dagegen entsprechend vor.

8. Vertraulichkeit / Datenschutz

- 8.1 Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis über den Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch dieses Schutzkonzept oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.
- 8.2 Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind ihnen zurückzugeben oder zu vernichten. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten hat den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger zu entsprechen.

9. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie wird auf der Homepage des Seminars veröffentlicht sowie allen Mitgliedern des Seminars ausgehändigt. Unmittelbar nach Inkrafttreten sind alle notwendigen Schritte einzuleiten, um die Konfliktberater:innen zu bestellen.



Anlage 1: Beispiele für Formen von Gewalt und Diskriminierung

Körperliche Gewalt: Ohrfeigen, Schläge, Tritte, Stöße, Würgen, Fesseln, Beißen, Angriffe mit Waffen aller Art und/oder mit Gegenständen.

Psychische Gewalt: Drohungen, Beleidigungen, Demütigungen, Anschreien, Erpressen, Schuldzuweisungen, Lächerlich machen und Erniedrigen in der Öffentlichkeit. Moralisierende Bewertung, Ironie, Sarkasmus, Verlassen der professionellen Ebene, Infantilisierung.

Soziale Gewalt: Verbot bzw. Kontrolle von Kontakten zu anderen, Kontrollanrufe, Überprüfen des Handys, der E-Mails und anderer sozialer Kontakte.

Institutionelle Gewalt: Missachtung der Privatsphäre, willkürliche Regelungen, Verletzung des Datenschutzes.

Materielle Gewalt: Diebstahl, Enteignung, Unterschlagung, absichtliche Zerstörung von fremdem Eigentum.

Sexualisierte Gewalt: Beginnt bereits bei gender-feindlicher Sprache, anzüglichen Blicken oder verbalen Belästigungen und geht über zu ungewollten sexuellen Berührungen bis hin zu erzwungenem Geschlechtsverkehr. Auch Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung zählen als Formen der sexualisierten Gewalt.

Ableismus: Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Genauer bedeutet Ableismus also, dass Menschen mit Behinderung von anderen Menschen ohne Behinderung auf die Merkmale reduziert werden, in denen sie sich vom vermeintlichen Normalzustand unterscheiden.

Rassismus: Durch Rassismus werden Menschen zum Beispiel wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Haare, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet.

Stalking / Cyber-Stalking: Stalking bedeutet das beharrliche Nachstellen einer Person durch ständige Telefonanrufe, Zusenden von Briefen, E-Mails und SMS-Nachrichten oder Geschenken und/oder das andauernde Beobachten und Verfolgen der Betroffenen. Als Cyberstalking werden alle Stalking-Aktivitäten bezeichnet, die mit Hilfe von technischen Kommunikationsmitteln wie z.B. über das Handy, das Internet, per E-Mail usw. durchgeführt werden.

Mobbing / Cyber-Bullying: Das wiederholte und regelmäßige, vorwiegend seelische Schikanieren, Quälen und Verletzen eines einzelnen Menschen durch eine beliebige Art von Gruppe oder Einzelperson. Verschicken bzw. Bereitstellen von verfälschten, peinlichen oder offenherzigen Bildern, Videos oder Informationen übers Handy oder Internet.

Grenzverletzungen: Zufällige oder unbeabsichtigte Grenzverletzungen wie z.B. eine unbeabsichtigte Berührung oder Bemerkung, die als Grenzüberschreitung subjektiv wahrgenommen werden.



Übergriffe: Im Gegensatz zu Grenzverletzungen werden Übergriffe nicht zufällig oder versehentlich ausgeübt. Sie sind nicht zwingend geplant, aber als bewusste körperliche und seelische gewalttätige Handlungen einzustufen. Kennzeichnend für Übergriffigkeit ist die Nichtbeachtung und das Nichteinhalten von Grenzen.



Anlage 2: Ergänzende Ausführungen zu den Punkten 4, 5 und 7 des Schutzkonzeptes

zu Punkt 4: Mögliche Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung zur Umsetzung der Ziele des Schutzkonzeptes:

- Angebote für Sensibilisierungstrainings sowie Fort- und Weiterbildungen für Lehrkräfte
- Die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Beschäftigter
- Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst- oder Gefahrensituationen sowie
- Beschreibung von Zuständigkeiten und Aufgaben von Amts- und Funktionsträger:innen sowie Personalverantwortlichen

zu Punkt 5: Rechte der Betroffenen und Aufgaben der Konfliktberater:in:

- Die konfliktberatende Person hat die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieses Schutzkonzeptes verantwortungsvoll und zeitnah:
 - Die betroffene Person zu unterstützen und zu beraten
 - Bei Einverständnis der betroffenen Person ggf. in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
 - Bei Einverständnis der betroffenen Person diese zu allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Seminarleitung zu begleiten, zu beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen zu unterstützen
- Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen.
- Die betroffene Person ist durch dieses Schutzkonzept nicht gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.
- Betroffenen Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Verstöße nach Punkt 3 (Grundsätze) bekanntmachen. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die diesem Schutzkonzept zuwiderlaufen.
- Die betroffene Person hat das Recht auf sofortigen Schutz. Bei unmittelbar akuter auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Gewalt oder anderer Grenzüberschreitungen ist diese berechtigt, die Situation sofort zu verlassen.



Zu Punkt 7: Weitere Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen:

1. Wenn die unter 7.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person seitens der/des Ansprechpartner:in insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:
 - Weitergehende seminarinterne Beratungen oder Vermittlung von externen Beratungsangeboten
 - Die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation unter Einbeziehung einer konfliktberatenden Person
 - Einschaltung der Seminarleitung (sofern diese nicht beteiligt ist)
2. Durch die Seminarleitung können unter anderem folgende Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person ergriffen werden, sofern sich die Sachlage bestätigt hat:
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - Schriftliche Abmahnung
 - Ordentliche oder außerordentliche Kündigung
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation
 - Kündigung des Lehrgangsvertrags

Im Vorfeld solcher Entscheidungen konsultiert die Seminarleitung die konfliktberatende Person, sofern diese beteiligt war.