



Deine Online-Anlaufstelle für sexuelle,
romantische und geschlechtliche Vielfalt

Vorläufiges Schutzkonzept

Was der Queer Lexikon Vorstand tut, wenn es Anschuldigungen gegen ein Vereins- bzw. Team-Mitglied gibt

Wie in jeder anderen Organisation und Gruppe auch ist es möglich, dass Mitglieder aus dem Queer Lexikon Team sich übergreifig verhalten, Gewalt ausüben, Macht ausnutzen und/oder Menschen diskriminieren. Dies kann sowohl bei der Arbeit für das Queer Lexikon als auch außerhalb davon passieren. In der Vergangenheit ist solches Verhalten von Team-Mitglieder außerhalb ihrer Arbeit beim Queer Lexikon passiert. In diesem Dokument halten wir fest, wie wir mit solchen Fällen umgehen, nach welchen Grundsätzen wir handeln und welche Konsequenzen wir ziehen.

Ein ausführlicheres und umfassenderes Schutzkonzept ist aktuell in Vorbereitung.

Besonderheit des Queer Lexikons

Als online organisierter und in ganz Deutschland verteilt arbeitender Verein, der keine zentralen Räumlichkeiten hat, sind strukturell einige Aspekte bei uns anders organisiert, als sonst in ehrenamtlicher Arbeit, welche zentral an einem Standort stattfindet. So arbeiten wir dezentral, asynchron und remote. Wir kommunizieren als Gesamtteam von mehr als 20 Personen in themen- und aufgabenspezifischen Kanälen. Wir treffen uns darüber hinaus monatlich als gesamtes Team im Online-Plenum. Die meisten Teammitglieder arbeiten ehrenamtlich, neben Job und Studium für den Verein. Einige arbeiten zu festen und regelmäßigen Zeiten für den Verein, einige andere flexibel und sporadisch. Als Vereinsvorstand können und wollen wir das Verhalten von Team-Mitgliedern insbesondere außerhalb ihrer Arbeit für das Queer Lexikon nicht überwachen.

Grundsätze des Queer Lexikons

Das Team des Queer Lexikons hat sich auf Grundsätze, die die Arbeit des Teams leiten, geeinigt. Wenn neue Menschen Teil des Teams werden wollen, müssen sie diese Grundsätze lesen und anerkennen. Wer die Grundsätze der Arbeit verletzt, muss mit Konsequenzen rechnen. Zu diesen kann auch der Ausschluss aus dem Team gehören.

Grundsätze der Vorstandsarbeit

- Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Menschen, die uns von Erlebnissen von Gewalt und Marginalisierung berichten, die Wahrheit erzählen und wir nehmen Vorwürfe von Gewalt, Marginalisierung, Machtmissbrauch usw. ernst.

- Wir stellen die Bedürfnisse und Wünsche der betroffenen Person darüber, wie wir mit einer Situation verfahren sollen, in den Mittelpunkt.
- Wir versuchen, der betroffenen Person so viel Handlungsmacht und Kontrolle zurückzugeben, wie nur irgend möglich¹.
- Selbstverständlich akzeptieren wir aber, wenn eine betroffene Person keinen Kontakt zu uns halten möchte oder keine Entscheidungen treffen möchte.
- Wir veröffentlichen keine Daten von betroffenen Personen oder Tathergänge.
- Wir behalten gegenüber allen Personen Stillschweigen (sofern von der betroffenen Person nicht anders gewünscht), das schließt das weitere Team des Queer Lexikons mit ein. Davon ausgenommen sind Therapeut*innen, Berater*innen und Supervisor*innen, die den Vorstand ggf. begleiten (s.u.). Auch diese unterliegen aber der Schweigepflicht.
- Der Vorstand lässt sich in diesen Situationen durch eine geschulte Supervision begleiten und nimmt ggf. anonyme Beratung in Bezug auf Kindeswohlgefährdung in Anspruch.
- Wir bemühen uns um eine möglichst schnelle Aufklärung von entsprechenden Fällen, um Unsicherheiten zu reduzieren. Gleichzeitig ist es uns wichtig, ruhig und überlegt zu handeln.
- Für den Vorstand hat oberste Priorität, die (minderjährigen) Nutzer*innen der Queer Lexikon Angebote zu schützen. Er wird Informationen zu übergriffigem Verhalten von Team-Mitglieder ggf. auch ohne die Zustimmung von einer betroffenen Person nutzen, um diesen Schutz durchzusetzen (bspw. im Entziehen von Aufgaben und technischen Zugängen).
- Je nach der Schwere der Anschuldigungen ist der Vorstand nicht in der Lage und in der Verantwortung, entsprechende Vorfälle alleine zu lösen. Er wird sich in diesen Fällen juristisch beraten lassen und entsprechende Expert*innen zu Rate ziehen unter der Maxime, so wenige Details zu nennen wie möglich.

Vorfälle in- und außerhalb des Queer Lexikons

Für den Vereinsvorstand besteht ein wichtiger Unterschied darin, ob ein Vorfall von

¹ Das bedeutet für die betroffene Person, in aktiver Kommunikation zu bleiben, um ggf. Entscheidungen zu treffen, Wünsche und Bedürfnisse zu äußern oder auch den Wunsch nach Abbruch oder keiner gemeinsamen weiteren Lösung zu kommunizieren. Auch wenn wir uns der Problematik bewusst sind, dass Betroffene in Verarbeitungsprozessen oft kaum Kraft haben für Dialoge, ist uns stets wichtig, mit der betroffenen Person eine adäquate Lösung zu erarbeiten. Das ist ein Dilemma (zwischen Kontrolle und Aufwand), das sich leider nicht lösen lässt.

Gewalt bzw. Marginalisierung während der Arbeit für das Queer Lexikon geschehen ist oder davon unabhängig ist. Wir können und werden Konsequenzen ziehen, wenn bekannt wird, dass eine Person des Teams sich gewalttätig, übergriffig oder diskriminierend verhalten hat – insbesondere, wenn von dieser Person eine Gefahr für Nutzer*innen der Angebote des Queer Lexikons und/oder des restlichen Teams ausgeht.

Wenn der Vorfall nichts mit der Arbeit im Queer Lexikon zu tun hat, haben wir allerdings nichts mit eventuellen straf- oder privatrechtlichen Verfahren zu tun und werden uns in diese auch nicht einmischen. Hat der Vorfall etwas mit der Arbeit im Queer Lexikon zu tun, werden wir uns ggf. selbst um straf- oder privatrechtliche Konsequenzen bemühen, bzw. diese unterstützen.

Selbstverständlich verfolgen wir auch Übergriffigkeit, Machtmissbrauch, Gewalt und Diskriminierung, die zwischen Team-Mitgliedern stattgefunden hat – ganz besonders, wenn es sich um ein Abhängigkeitsverhältnis handelt oder es einen Machtunterschied zwischen den Beteiligten gibt. Dies gilt auch für Vorfälle, die sich außerhalb der Arbeit für das Queer Lexikon zutragen.

Verfahren

Während ein einheitliches, erwartbares und nachvollziehbares Vorgehen wichtig ist, sind alle Situationen, in denen es Vorwürfe von Übergriffigkeit, Gewalt, Machtmissbrauch und Diskriminierung unterschiedlich. Daher benötigt das hier vorgestellte Verfahren immer eine gewisse Flexibilität und einen Ermessensspielraum.

Wenn der Vereinsvorstand von Anschuldigungen gegen ein Team-Mitglied des Queer Lexikons erfährt, wird er Kontakt mit der betroffenen Person aufnehmen. Wir bleiben – sofern von der betroffenen Person gewünscht – in Kontakt mit der betroffenen Person, um Sorgen, Wünsche und Forderungen der betroffenen Person erfahren zu können. Dabei prüft der Vorstand auch, inwiefern die Vorwürfe möglich oder plausibel sind, inwiefern die Vorwürfe mit der Arbeit des Queer Lexikons in Verbindung stehen usw. und leitet anschließend weitere Schritte in Gang.

Wir bieten der betroffenen Person verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten, darunter auch ggf. ein von uns bezahltes Gespräch mit externer Moderation, an sowie die Hinzuziehung von externen Mediator*innen, Supervisor*innen oder Organisationen, die sich mit sexualisierter Gewalt, Marginalisierung etc. beschäftigen.

In Absprache mit der betroffenen Person nehmen wir Kontakt mit der beschuldigten Person auf, um ihre Sicht auf die Situation zu erfahren. Wir glauben daran, dass Menschen ein Recht darauf haben sollten, um Anschuldigungen gegen sich selbst zu wissen und dazu Stellung beziehen können. Der Vorstand macht der betroffenen Person ein Gesprächsangebot, um zu erfahren, wie die beschuldigte Person auf die Vorwürfe reagiert. Für die Einschätzung des Vorstands ist es von Bedeutung, ob die beschuldigte

Person den Vorwürfen widerspricht oder diese zugibt.

Wir sind an den Forderungen und Wünschen der betroffenen Person interessiert und beziehen sie in den Findungsprozess von Konsequenzen und Lösungen aktiv ein, wenn sie das möchte. Wenn möglich und mit Zustimmung der betroffenen Person, beziehen wir außerdem das Queer Lexikon Team in der Suche nach angemessenen Konsequenzen und Lösungen mit ein.

Wir nehmen auch anonyme Anschuldigungen und Meldungen ernst, haben dann aber keine Möglichkeit, Rücksprache mit der meldenden Person zu halten. In einem solchen Fall nehmen wir direkt mit der beschuldigten Person Kontakt auf, führen ein Gespräch und ziehen ggf. Konsequenzen.

Konsequenzen

Der Vorstand beschließt Konsequenzen gegen ein Team-Mitglied, dem übergriffiges, gewalttätiges und/oder diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird, wenn:

- Die Vorwürfe plausibel sind und
- Die Vorwürfe bedeuten, dass das Team-Mitglied ggf. eine Gefahr für das restliche Team oder die Nutzer*innen der Queer Lexikon Angebote darstellt (z. B. die potentielle Nutzung von Queer Lexikon Infrastruktur, um weiteren Nutzer*innen und/oder Team-Mitgliedern zu schaden, sie zu diskriminieren etc.)

Die Konsequenzen, die der Vorstand treffen kann, hängen mit der Schwere der Vorwürfe zusammen.

Als eine mögliche Konsequenz kann der Vorstand einem Team-Mitgliedschaft bestimmte Aufgabenbereiche, z.B. im Hinblick auf direkten Nutzer*innen-Kontakt (im Regenbogenchat, auf Social Media oder im Kummerkasten) entziehen.

Alternativ kann der Vorstand beschließen, die Team-Mitgliedschaft der Person zu pausieren und sie von ihren Aufgaben zu entbinden.² Dabei werden die technischen Zugänge eines Mitglieds sofort eingeschränkt, so dass er*sie keinen Zugriff mehr auf Mails, interne Chats, Passwörter, Accounts etc. hat. Dieser Schritt (aber nicht die Gründe dafür) werden auch an das restliche Team kommuniziert.

Eine weitere Konsequenz kann sein, dass ein Team-Mitglied aus dem Team ausgeschlossen wird. Hierbei wird es ebenfalls von allen Aufgaben entbunden und die technischen Zugänge eingeschränkt. Ein eventuelles Arbeitsverhältnis kann aufgelöst oder gekündigt werden.

² Hierbei ist es uns wichtig, der beschuldigten Person zu sagen, dass Anschuldigungen gegen sie vorliegen und diese der Grund für die Pause sind. Genaue Details, Hinweise auf die beschuldigende Person oder die Art der Vorwürfe werden wir (ohne Absprache) nicht weitergeben.

Ein Ausschluss aus dem Team kann der Vorstand beschließen, einen Ausschluss aus dem Verein, der das Queer Lexikon trägt, kann dagegen nur die Mitgliederversammlung beschließen. Eine entsprechende Mitgliederversammlung können und werden wir ggf. auch außerplanmäßig einberufen.

Öffentlichkeit

Der Vorstand informiert das Team so umfassend und zeitnah wie möglich bei gleichzeitiger Wahrung der Verschwiegenheit (beispielsweise werden keinerlei Details über die betroffene Person, Tathergänge, Kommunikationsdetails etc. teamöffentlich gemacht). Die Öffentlichkeit wird nur informiert, wenn es dafür einen triftigen Grund gibt.

Rehabilitation

Je nach Schwere und Natur der Vorwürfe kann ein Team-Mitglied wieder rehabilitiert werden. Grundvoraussetzung dafür ist der Konsens im Vorstand und ggf. hinzugezogener Expert*innen, dass von dem Team-Mitglied keine Gefahr für die Nutzer*innen des Queer Lexikons und den weiteren Team-Mitgliedern ausgeht. Der Vorstand gibt dafür der beschuldigten Person die Möglichkeit, darzustellen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Vorwürfe aufzuarbeiten, inwiefern professionalisierte Hilfe (Mediation, Therapie, Beratung...) in Anspruch genommen wurde, was aus der Situation gelernt wurde, inwiefern eine Entschuldigung und ggf. ein Täter*in/Opfer-Ausgleich stattgefunden hat usw.

Der Vorstand kann beispielsweise entscheiden, ein Team-Mitglied wieder in die aktive Arbeit des Teams einzubinden. Dabei können andere Aufgabenbereiche als zuvor vereinbart werden und beispielsweise direkter Nutzer*innen-Kontakt präventiv unterbunden werden. In diesem Prozess führt der Vorstand regelmäßige Gespräche mit der beschuldigten Person.

Prävention

Für die Reflexion unserer Arbeit im Team, Aufarbeiten von Problemen und allgemein der möglichen offenen Aussprachen bieten wir im Team aktuell einmal im Quartal und bei Bedarf auch häufiger extern moderierte Supervision an. Wir arbeiten aktuell außerdem an der Ausarbeitung eines Schutzkonzepts, von weiteren Handlungsleitlinien und eines internen Beschwerdemanagements, auch unter Hinzunahme externer Expertise, um den Schutz von Nutzer*innen unseres Angebots und Menschen im Team zu gewährleisten. Weiterhin bilden wir unser Team regelmäßig fort, u. a. im Umgang mit psychischen Krisen und Personen, die traumatisiert wurden.

Dadurch, dass wir großen Wert auf Datensparsamkeit in unserer Arbeit legen, verhindern wir grundsätzlich einige Möglichkeiten für Missbrauch und Gewalt gegenüber unseren

Nutzer*innen. Durch unseren (in jeweiliger Absprache) möglichst offenen Umgang mit Vorwürfen und Vorfällen sowie unserer ernsthaften Verfolgung und Sanktionierung von Übergriffigkeit, Machtmissbrauch, Gewalt und Diskriminierung schrecken wir präventiv Täter*innen ab.