

ARBEITSHILFE

zum grenzachtenden Umgang,
für eine gewaltfreie Erziehung,
Betreuung und Beratung
und zum sicheren Umgang
bei Fehlverhalten



Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster (AGE) 2013

Bitte beachten Sie den Hinweis zum Urheberrecht auf der Folgeseite

IMPRESSUM

Herausgeber	Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster (AGE) Kardinal-von-Galen-Ring 45, 48149 Münster
Verantwortlich	Marion Schulte Telefon 0251 8901 263 E-Mail: schulte@caritas-muenster.de
Gestaltung	Simone Kratz, WMLhoch2, Billerbeck
Schrift	Marlies Enning und Barbara Issing
Druck	Alexianer GmbH, Münster
Stand	1. Auflage 2013 2. Auflage 2017



Hinweis zum Urheberrecht:

Sämtliche Rechte an der Arbeitshilfe liegen beim Caritasverband für die Diözese Münster e. V. bzw. der AGE Münster (Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfe in der Diözese Münster). Die Nutzung der Arbeitshilfe ist nur zum eigenen/persönlichen Gebrauch gestattet. Vervielfältigung oder sonstige Verbreitung – auch nur ansatzweise – ist mit Hinweis auf urheberrechtliche Gesichtspunkte nur nach vorheriger schriftlicher Bestätigung durch den Caritasverband für die Diözese Münster e. V./ Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfe in der Diözese Münster zulässig.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit großer Betroffenheit haben Politik und Gesellschaft in den letzten Jahren auf das Leid und Unrecht reagiert, das aus den Berichten ehemaliger Heimbewohner der 50er, 60er und 70er Jahre deutlich wurde. Beschämt müssen wir in Kirche und Caritas erkennen, dass ebenfalls in kirchlichen Einrichtungen den anvertrauten Heimbewohnern körperliche und seelische Verletzungen zugefügt wurden. Auch wenn wir uns zu dem begangenen Unrecht bekennen und uns für das Leid entschuldigen, so sind die Folgen der erlittenen Verletzungen oft so tiefgreifend, dass wir sie häufig nicht mehr „heilen“ können. Dies bleibt auch für mich persönlich nach vielen Gesprächen mit Betroffenen eine traurig machende Erfahrung.

Gerade für uns in Kirche und Caritas sind die Ereignisse aus der Heimerziehung der 50er, 60er und 70er Jahre nicht nur Verstöße gegen – auch damals schon – geltendes Recht und gegen die Rechte der Kinder. Diese Ereignisse widersprechen elementar unserem Verständnis vom christlichen Menschenbild und der sich daraus ableitenden Folge, jeden Menschen und insbesondere jedes Kind mit allen seinen Stärken, Eigenarten und Fehlern anzuerkennen, wertzuschätzen und nach Kräften zu unterstützen und zu fördern. Daher dürfen wir diese Ereignisse nicht in die Vergangenheit verdrängen, sondern sind dazu aufgerufen, uns weiter mit den Ursachen und Folgen dieser Verstöße gegen unsere Grundsätze auseinanderzusetzen und alles zu tun, um dies für die Zukunft zu vermeiden.

Daher bin ich der Arbeitsgemeinschaft der Erzieherischen Hilfen im Bistum Münster sehr dankbar, dass sie die Diskussion um die Heimerziehung der 50er, 60er und 70er Jahre in fachlicher Weise aufgegriffen hat und aus dieser Fachdebatte heraus entschieden hat, in einem dreijährigen Prozess die nun vorliegende Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und für einen sicheren Umgang bei Fehlverhalten zu entwickeln. Gerade durch einen solchen Prozess, der die AGE in vielen Sitzungen, Fachtagungen und Gremienkonferenzen beschäftigte, konnte es gelingen, einerseits die in der AGE vorhandene Fachlichkeit in die Arbeitshilfe einzubringen, andererseits aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienste und Einrichtungen in dieser notwendigen Auseinandersetzung mitzunehmen. Dies erscheint mir auch deshalb als besonders wichtig, da natürlich die Diskussion um die Heimerziehung der 50er, 60er und 70er Jahre nicht ohne Konsequenzen für das professionelle Selbstbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendhilfe geblieben ist und zu erheblichen Verunsicherungen zum Beispiel über die Fragen von Nähe und Distanz geführt hat. Somit trägt diese Arbeitshilfe nach einem langen Prozess auch zur professionellen Vergewisserung bei.

Im Bistum Münster stellt diese Arbeitshilfe und die daraus folgenden weiteren Schulungsmaßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz dar. In diesem Sinne ist die Arbeitshilfe auch für die notwendigen fachlichen Debatten zum grenzachtenden Umgang mit anvertrauten Menschen in vielen anderen Arbeitsfeldern mit großem Gewinn nutzbar.

Abschließend möchte ich mich bei allen, die durch ihre unterschiedlichen Beiträge das Zustandekommen dieser Arbeitshilfe ermöglicht haben, ganz herzlich bedanken.

A handwritten signature in black ink, reading "HJK Kessmann". The initials "HJK" are written in a stylized, overlapping manner to the left of the surname "Kessmann".

Heinz-Josef Kessmann

- Diözesancaritasdirektor –

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einleitung

1. Übergreifende Prinzipien

1.1 Verantwortung der Entscheider

1.1.1 Risikoanalyse

1.1.2 Materialien

- Prüffragen für Entscheider
- Abschlussveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 24.04.2013: „Eine Einrichtung macht sich auf den Weg“, PowerPoint-Präsentation von Rainer Kröger, Vorstand des Diakonieverbundes Schweicheln e.V.

1.2 Kultur der Aufmerksamkeit

1.2.1 Einleitung

1.2.2 Grundsätze einer Kultur der Aufmerksamkeit

1.2.3 Konkrete Handlungsansätze

1.2.4 Fazit

1.2.5 Materialien

- 2. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 22. September 2011: „Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtenden Umgang“, Vortrag und PowerPoint-Präsentation von Annette Lentze, Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

1.3 Merkmale einer offenen Institution

1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

1.4.1 Geschichte der Kinderrechte in Deutschland

1.4.2 Die zehn zentralen Grundrechte

1.4.3 Das Gebäude der Kinderrechte

1.4.4 Bedeutung für die Praxis der Hilfen zur Erziehung

2. Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Prävention

2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen

2.1.1 Kinder und Jugendliche stärken

2.1.2 Kinder, Jugendliche und Familien über ihre Rechte informieren

2.1.3 Kinder, Jugendliche und Familien beteiligen

2.1.4 Materialien

- Übung: Eisprinzessin
- Übung: Sensibilisierung der Wahrnehmung von Grenzen
- Übung: Die laute Post
- Kinderrechte in Einrichtungen (Beispiele)
- Scheckkarte „Ich bin stark und hole mir Hilfe“ (Muster)
- Türschilder (Muster)
 - Halt, ich brauche Ruhe
 - Willkommen
- Fragebogen: Wo kannst du in deiner Wohngruppe mitbestimmen? (Muster)
- Beispiel eines Kinder- und Jugendlichenparlamentes
- Hilfeplangespräch – es geht um dich (Muster)

2.2 Beschwerdemanagement

2.2.1 Vorwort

2.2.2 Einleitung

2.2.3 Zweck und Ziele des Beschwerdemanagements

2.2.4 Vier Schritte des Beschwerdemanagements

2.2.5 Schaffung von Voraussetzungen

2.2.6 Anregungen für die Selbstreflexion zur Beschwerdestimulation der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien

2.2.7 Umgang mit Beschwerden (Ablaufplan)

2.2.8 Materialien

- Gelbe Karte (Muster)
 - für die Personensorgeberechtigten
 - für die Kinder und Jugendlichen
- Brief zur Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche (Muster)
- Brief zur Beschwerdemöglichkeit für die Personensorgeberechtigten (Muster)
- Beschwerdeformblatt

2.3 Täterstrategien

2.3.1 Einleitung

2.3.2 Voraussetzungen für die Entstehung sexualisierter Gewalt

2.3.3 Strategien der Täterinnen und Täter

2.3.4 Wahrnehmungsblockaden bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden

2.3.5 Faktoren, die Täterverhalten begünstigen

2.3.6 Empfehlungen

2.3.7 Materialien

- 3. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 28. März 2012 „Sexualisierte Gewalt in Institutionen – Strategien der Täter/-innen, missbrauchsbegünstigende Strukturen und zentrale Aspekte der Intervention“, Vortrag von Prof. Dr. Claudia Bundschuh, Hochschule Niederrhein
- Arbeitsblatt von Ursula Enders und Bernd Eberhardt: Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren

2.4.1 Einleitung

2.4.2 Einstellungsvoraussetzungen

2.4.3 Stellenausschreibung

2.4.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

2.4.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs

2.4.6 Auswertung von Bewerbungsgesprächen

2.4.7 Weitere Formen zur Überprüfung der Eignung

2.4.8 Fazit

2.4.9 Materialien

- Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- Beobachtungshilfe zur Auswertung des Bewerbungsgesprächs
- Beispielfragen unter Berücksichtigung des grenzachtenden Umgangs
- Beispiele für die Durchführung von Arbeitsproben während einer Hospitation

2.5 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird

2.5.1 Einleitung

2.5.2 Materialien

- Ergänzung zum Dienstvertrag (Muster)

2.6 Personalentwicklung

2.6.1 Einleitung

2.6.2 Definition und Ziele von Personalentwicklung

2.6.3 Professionelle Arbeitsstrukturen und Instrumente von Personalentwicklung

- Mitarbeitergespräche
- Teambesprechungen und kollegiale Beratung
- Supervision
- Fortbildung

2.6.4 Stellenplan und Stellenbeschreibung

2.6.5 Entlastungsangebote für Mitarbeitende

2.6.6 Ansprechperson zur Beratung und Entlastung

2.6.7 Verhaltensrichtlinien und Formulierungsbeispiele

2.6.8 Burnout-Prophylaxe

2.6.9 Materialien

- Feedbackbogen für Mitarbeitergespräche (Muster)

2.7 Sexualpädagogik

2.7.1 Einleitung

2.7.2 Grundverständnis

- Sexualität
- Haltung

2.7.3 Gliederungspunkte für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption

- Ziele
- Besonderheiten der Zielgruppe
- Themen
- Methoden
- Rahmenbedingungen

2.7.4 Rechtliche Aspekte

2.7.5 Materialien

- 4. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 7. November 2012: „Eine Frage der Haltung – Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens in der Erziehungshilfe“ und: „Dichtung und Wahrheit – zur Sexualität von Jugendlichen“, Vortrag von Ann-Kathrin Kahle und Michael Hummert, Sexualpädagogen, Sozialdienst kath. Frauen e. V. Münster
- Kommentierte Literaturliste von Ann-Kathrin Kahle und Michael Hummert

3. Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Intervention

3.1 Umgang mit dem Verdacht

3.1.1 Verdächtigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im dienstlichen Kontext

3.1.2 Materialien

- Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 31. Mai 2011: „Umgang mit dem Verdacht – was kann/muss ich tun?“ und „Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen“, Vortrag und PowerPoint-Präsentation von Petra Ladenburger, Fachanwältin für Familienrecht und Bank- und Kapitalmarktrecht und Lecturer, Fachhochschule Köln
- Persönliche Checkliste zur Verdachtsabklärung bei Gewalt und Grenzüberschreitungen

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

3.2.1 Einleitung

3.2.2 Definition der Krise

3.2.3 Merkmale und Kennzeichen einer Krise

3.2.4 Ablaufplan Krisenmanagement

3.2.5 Arbeitsrechtliche Aspekte

3.2.6 Strafrechtliche Aspekte

3.2.7 Krisenreflexion und Auswertung

3.2.8 Materialien

- Checkliste Krisenmanagement bei Fehlverhalten

3.3 Umgang mit Opfern von Gewalt

3.3.1 Einleitung

3.3.2 Wirkungen von Misshandlungen

3.3.3 Schutzfaktoren für verletzte Kinder und Jugendliche

3.3.4 Auswirkungen auf das Bezugssystem

3.3.5 Interventionsaspekte

3.3.6 Traumatisierung und mögliche Traumafolgen

3.3.7 Materialien

- Gesprächs- und Handlungsleitfaden
- Arbeitsblatt zur Haltung im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen
- Arbeitsblatt: Gegenüberstellung von schützenden und belastenden Faktoren im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen

3.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumtem Verdacht

3.4.1 Grundsätze

3.4.2 Verfahrensschritte

4. Anhang

- Literaturverzeichnis und Empfehlungen zum Weiterlesen
- Mitwirkende in den Themengruppen
- Redaktionsgruppe und juristische Beratung
- Mitglieder des Vorstands der AGE
- Selbstverpflichtungserklärung für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung in den Diensten und Einrichtungen der AGE mit Erläuterungen
- Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 8. Dezember 2010
- Umsetzung der Schulungsmodule zur Präventionsordnung des Bistums Münster durch die AGE - Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 5. Dezember 2012
- Umsetzung der Präventions- und Interventionsstrategien der Arbeitshilfe der AGE durch die einzelnen Träger und Erklärung der Träger - Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 3. Dezember 2013
- Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung) vom 1. April 2011
- Selbstverpflichtungserklärung zur Umsetzung der Präventionsordnung des Bistums Münster vom 1. April 2011

Ergänzungen

- Neufassung der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster, die zum 01. Mai 2014 in Kraft getreten ist.
- 6. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 14. Mai 2014: „noch Kinder und doch schon Täter?“ und: Dissexuell agierende Minderjährige, PowerPoint Präsentation von Werner Meyer-Deters, Deutsche Gesellschaft zur Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und –vernachlässigung e. V.
- 7. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 24. September 2014: Missbrauchtes Vertrauen – Täter/-innen und ihre Strategien und: Missbrauchsbegünstigende Strukturen und Interventionen aus Sicht von Wissenschaft und Forschung, PowerPoint Präsentation von Christa Kortenbrede, Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung, CV für das Dekanat Ahlen
- 8. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 24. September 2014: Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen und: Umgang mit dem Verdacht – was kann/muss ich tun? PowerPoint Präsentation von Martina Lorsch, Rechtsanwältin, Bonn
- 9. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 18. November 2014: Nähe und Distanz - eine widersprüchliche Einheit und: Vertrauen – eine zentrale Grundkategorie, PowerPoint Präsentation von Prof. Dr. Margret Dörr, Katholische Hochschule Mainz
- 10. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 04. Februar 2015: Dichtung und Wahrheit zur Sexualität von Kindern und Jugendlichen und: Eine Frage der Haltung, Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens, PowerPoint Präsentation und Vortrag von Ann-Kathrin Kahle, SkF Münster und Wibke Korten, „gerne anders!“ NRW, Mühlheim
- 11. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 21. Mai 2015: Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtendem Umgang, PowerPoint Präsentation von Annette Lentze, Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V., Köln
- 12. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 16. September 2015: Lassen sich Risiken in der Erziehungshilfe managen? – Von der Risikoanalyse zur Risikosensibilisierung, PowerPoint Präsentation von Anne Ruhe, Marion Schulte, Johannes Röttgen, Barbara Kick-Förster, DiCV Münster zu: Vier Expertisen zur Risikosensibilisierung in Organisationen und: Fallbeispiele: Auszug aus einer Aktennotiz und: Fallbeispiel aus dem ambulanten Bereich
- Klausurtagung des AGE-Vorstands am 28. Oktober 2014 zur institutionellen Risikoanalyse, PowerPoint Präsentation von Prof. Dr. Christian Schraper, Universität Koblenz

- Schulungsmaterialien aus drei Sitzungen des Qualitätszirkels zum grenzachtenden Umgang am 18. Juni 2014, am 02. Dezember 2014 und am 06. Mai 2015
 - PowerPoint Präsentation von Barbara Kick-Förster, DiCV Münster
 - Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher
 - Fallbeispiele zur Einschätzung sexualisierter Gewalt
 - Haben diese Situationen etwas mit sexuellem Missbrauch zu tun?
 - Übung zur Balance von Nähe und Distanz – ist das in Ordnung?
 - Fallbeispiel: Mitteilung eines sexuellen Übergriffs durch hauptamtlichen Mitarbeiter
 - Fallbeispiel für die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens
 - Fortbildungssequenzen: Umgang mit dem Verdacht; Macht und Missbrauch und Sensibilisierung für die Thematik des grenzachtenden Umgangs insgesamt

Einleitung

In den 50er, 60er und 70er Jahren waren Kinder und Jugendliche insbesondere in Einrichtungen der Erziehungshilfe Leid und Unrecht ausgesetzt. Das Wissen und die Betroffenheit darüber haben uns als Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster (AGE) veranlasst, die vorliegende Arbeitshilfe zu entwickeln.

Sie enthält Handlungskonzepte **zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten.**

In der AGE Münster sind neben den Einrichtungen der Erziehungshilfe alle beratenden und ambulanten Dienste zusammengeschlossen.

Im Folgenden werden der Prozess, die Module und die Ergebnisse des Projektes vorgestellt.

Wozu ein Handlungskonzept?

Die Fachöffentlichkeit befasst sich mit dem Thema Gewalt durch Professionelle in Institutionen schon längere Zeit. Gleichzeitig sind Schutzkonzepte und Handlungsanleitungen sowohl zur Prävention als auch zur Intervention bislang selten verbindlich in Institutionen verankert. Was häufig fehlt, ist eine Verständigung und Festlegung nach innen und außen darüber, welche Standards und Maßnahmen in einem Verband, Dienst und/oder in einer Einrichtung zum Schutz vor Grenzverletzungen, Machtmissbrauch, körperlicher, sexualisierter, psychischer und/oder sozialer Gewalt gelten sollen.

Insbesondere, da Pädagogik auf intensive Beziehungen und Individualisierung setzt, muss immer wieder neu ausgelotet werden, wie viel Nähe unverzichtbarer Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist, was Kinder und Jugendliche brauchen, um sich altersgerecht entwickeln zu können, und wie Kindern und Jugendlichen respektvoll, wertschätzend und grenzachtend begegnet wird.

Die Vorkommnisse der Vergangenheit und die aktuelle Debatte führen bei vielen Mitarbeitenden zu großer Verunsicherung darüber, wie viel Nähe noch erlaubt ist.

Die Module des Projektes

Die Mitgliederversammlung der AGE hat sich im Dezember 2010 einstimmig auf gemeinsame Prinzipien zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen verständigt und den Vorstand der AGE beauftragt, entsprechende Handlungskonzepte zur Umsetzung zu initiieren. Vereinbart wurde dazu ein dreijähriger Prozess, in dem eine entsprechende Arbeitshilfe entwickelt werden sollte – siehe Selbstverpflichtungserklärung der AGE vom 8. Dezember 2010 in der Anlage dieser Arbeitshilfe.

Im Kapitel **Übergreifende Prinzipien** werden Themen, wie z. B. Verantwortung der Entscheider, Kultur der Aufmerksamkeit, Merkmale einer offenen Institution und Kinderrechte in den Mittelpunkt gestellt.

Im Kapitel **Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Prävention** finden sich Beispiele, wie Kinder und Jugendliche konkret gestärkt werden können, damit sie Grenzverletzungen und Übergriffe als Unrecht erkennen und thematisieren können.

Außerdem wird beschrieben, wie z. B. in Bewerbungsverfahren und Dienstvereinbarungen die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert werden kann, wie ein Beschwerdemanagementsystem installiert wird, was die Mitarbeitenden über Täterstrategien wissen müssen, und wie durch regelmäßige Fortbildungen und Supervision sichergestellt wird, dass sich die Mitarbeitenden mit Fragestellungen der sexuellen, körperlichen und psychischen Gewalt intensiv auseinandersetzen.

Im Kapitel **Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Intervention** werden z. B. Anregungen gegeben, welches Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten sinnvoll ist, wie mit einem Verdacht umgegangen werden soll, wie ein gegebenenfalls notwendig werdendes Rehabilitationsverfahren durchgeführt werden kann, und es werden Empfehlungen für den Umgang mit Opfern von Gewalt gegeben.

Der Prozess

Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung im Mai 2011 wurde den Mitgliedern der AGE die Gliederung der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten vorgestellt, die sich im Wesentlichen auf die o. g. Prinzipien und Bausteine stützt.

In der Auftaktveranstaltung wurden 11 Themengruppen mit Mitarbeitenden aus den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe der AGE zu den einzelnen Gliederungspunkten gebildet, mit dem Auftrag, vorhandene Empfehlungen und Literatur zu sichten und entsprechende praxisorientierte Beiträge zu erarbeiten. Jede Themengruppe wurde durch ein Mitglied aus dem Vorstand der AGE oder dem Referententeam der Konferenz Erziehungshilfe des Diözesancaritasverbandes geleitet.

Mit Unterstützung von Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft, Forschung und Praxis wurden 5 Workshops mit folgenden Themen durchgeführt:

- Wie befördern wir eine positive Aufmerksamkeitskultur zum grenzachtenden Umgang?
- Krisenplan und Umgang mit Verdachtsfällen
- Missbrauchtes Vertrauen – Täter/-innen und ihre Strategien
- Bausteine und Haltung einer sexualpädagogische Konzeption in der Erziehungshilfe
- Eine Einrichtung macht sich auf den Weg – Erfahrungen und Erkenntnisse

Neben den Inputs durch Fremdreferentinnen und -referenten wurde in den Workshops insbesondere mit aktivierenden Methoden gearbeitet.

Die verschriftlichten Ergebnisse der Themengruppen, der Workshops und die Arbeitsmaterialien wurden in einer Redaktionsgruppe fortlaufend überarbeitet und im Rahmen einer Klausur des Vorstands der AGE im September 2013 abschließend beraten.

Die Mitglieder der AGE wurden regelmäßig über den Prozess und die Ergebnisse informiert. Die Arbeitshilfe wird im Rahmen der Mitgliederversammlung der AGE am 3. Dezember 2013 präsentiert und den Mitgliedern ausgehändigt.

Außerdem ist eine Erklärung der einzelnen Mitglieder der AGE vorgesehen, in der sie sich verpflichten, die Bausteine der Arbeitshilfe verbindlich anzuwenden und sich einmal jährlich über den internen Prozess auszutauschen.

Umsetzung der Schulungsmodule der Präventionsordnung

Nach § 4 der Präventionsordnung des Bistums Münster von April 2011 werden die Mitarbeitenden zu folgenden Themen geschult:

- Rechtliches und fachliches Basiswissen zum Thema Kindeswohlgefährdung und zur sexualisierten Gewalt
- Sensibilisierung für Gefährdungsmomente für sexualisierte Gewalt
- Institutionelle Präventionsmaßnahmen und Handlungsfähigkeit der Leitungen bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen

Das Handlungskonzept der AGE geht über die Schulungen der Mitarbeitenden im Sinne der Präventionsordnung gegen sexuellen Missbrauch hinaus. Es beinhaltet darüber hinaus Bausteine zur institutionellen Prävention und Intervention gegen Gewalt insgesamt.

Daher wurden die Module des Handlungskonzeptes der AGE seitens des Bistums als Schulungsmodule zur Umsetzung der Präventionsordnung anerkannt – siehe Beschlussvorlage der Mitgliederversammlung der AGE am 5. Dezember 2012 in der Anlage dieser Arbeitshilfe.

Die Mitgliederversammlung hat den Vorstand der AGE beauftragt, durch weitere Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen, dass die leitenden Mitarbeitenden der Dienste und Einrichtungen der Erziehungshilfe der Diözese Münster geschult werden. Die leitenden Mitarbeitenden verpflichten sich ihrerseits, ihre Mitarbeitenden in ihren Diensten und Einrichtungen entsprechend der oben genannten Schulungsinhalte zu schulen. Nach der Schulung kann die Selbstverpflichtungserklärung der Präventionsordnung unterzeichnet werden.

Umgang mit dieser Arbeitshilfe

Die vorliegende Arbeitshilfe ist als lose Blattsammlung gestaltet, so dass diese durch aktuelle Beiträge zum Thema ergänzt werden kann. Checklisten, Ablaufdiagramme, Beispiele für Übungen, können leicht heraus genommen werden und als Kopiervorlage für ganze Teams, etc. genutzt werden.

Zur schnelleren Auffindbarkeit verwandter Themen werden vor jedem Kapitel die entsprechenden Schnittstellen genannt.

Wie geht es weiter?

Die Sensibilisierung für einen grenzachtenden Umgang und die Implementierung von Schutzkonzepten und Verfahren zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten bleiben eine ständige Aufgabe für die Dienste und Einrichtungen der Erziehungshilfe.

Der ab 2014 zu führende interne Prozess der Umsetzung in den Diensten und Einrichtungen wird seitens des Vorstands und der Geschäftsstelle der AGE durch Qualitätszirkel, Fortsetzung der Workshops und Schulungen unterstützt und begleitet.

Der Fokus dieser Arbeitshilfe liegt bewusst auf der Auseinandersetzung mit grenzüberschreitendem Verhalten und Gewalt durch Mitarbeitende an Schutzbefohlenen. Gleichzeitig wissen wir, dass Übergriffe durch Minderjährige untereinander eine große Herausforderung darstellen. Daher werden wir uns in weiteren Veranstaltungen auch mit dieser Thematik auseinandersetzen.

Ein anderes Thema, das wir aufgreifen werden, ist die Entwicklung von geeigneten Instrumenten und Verfahren für die Erstellung einer Risikoanalyse, da bislang vorrangig personale Interaktionen und eher selten institutionelle Rahmenbedingungen untersucht worden sind.

Fazit

Die Dauer des Projektes von drei Jahren war notwendig, um ein so umfangreiches Handlungskonzept gemeinsam mit vielen Beteiligten zu erarbeiten.

Die einzelnen Module des Projektes haben sich bewährt.

Erforderlich war die engagierte und verbindliche Mitwirkung der einzelnen Akteure und eine klar definierte Verantwortung des Vorstands und der Geschäftsstelle der AGE sowie des Teams der Konferenz Erziehungshilfe im Diözesancharitasverband Münster für das Projekt.

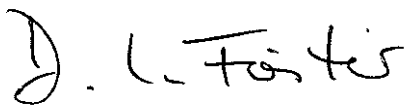
Die uns begleitenden Vertretungen aus Wissenschaft und Forschung haben der AGE bescheinigt, dass sie das Handlungskonzept mit Sorgfalt und Umsicht konzipiert hat. Sie waren sehr angetan von den lebendigen und fachlich fundierten Diskussionen in den Workshops.

Erfreulich ist, dass sich viele Mitarbeitende aus den Diensten und Einrichtungen an den Workshops und den Themengruppen beteiligt haben.

Die Dienste und Einrichtungen der AGE sind angeregt worden, ihren Umgang mit Fehlverhalten und auch insbesondere ihre Aufmerksamkeitskultur in den Diensten und Einrichtungen zu qualifizieren. Darüber hinaus hat die Zusammenarbeit in den unterschiedlichen Arbeitsformen Synergieeffekte hervorgerufen, die Identität stiftend für die AGE insgesamt sind.

Und:

Wir sind überzeugt davon, dass wir mit der Arbeitshilfe unserem Ziel und Auftrag, für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien eine sichere Beziehung auf Zeit zu bieten, ein großes Stück näher gekommen sind.



Barbara Kick-Förster
Geschäftsführerin der AGE



Norbert Pastoors
Vorsitzender der AGE

1.1 Verantwortung der Entscheider

1.1.1 Risikoanalyse

1.1.2 Materialien

- Prüffragen für Entscheider
- Abschlussveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE am 24. April 2013: „Eine Einrichtung macht sich auf den Weg“, PowerPoint Präsentation von Rainer Kröger, Vorstand des Diakonieverbundes Schweicheln e.V.

1.1 Verantwortung der Entscheider

Es ist die vorrangige Aufgabe der Entscheider, den Dienst/die Einrichtung auf den Weg zu bringen, sich intensiv und nachhaltig mit grenzachtendem Umgang, gewaltfreier Erziehung, Betreuung und Beratung und sicherem Umgang mit Fehlverhalten auseinanderzusetzen. Hierzu sind dienst- bzw. einrichtungsspezifische Handlungsleitlinien und -optionen zu entwickeln. Die Module dieser Arbeitshilfe dienen als Grundlage für die Planung und Umsetzung einer weiterführenden und vertiefenden dienst- bzw. einrichtungsindividuellen Auseinandersetzung zu den einzelnen Themenstellungen.

Gelingensvoraussetzung, um in den Aufsichtsgremien unterstützende Entscheidungen zu erwirken und die Umsetzung transparent, klar und authentisch zu planen und gesteuert voranzutreiben ist, dass Träger und Leitungen selbst von der Notwendigkeit dieses Vorhabens überzeugt sind.

Gegebenenfalls kann dieser Prozess in Form eines Projektes unterstützt werden. Der erste Schritt ist eine Situationsanalyse der bisherigen Bedingungen und Handlungsoptionen zu dieser Thematik im Dienst bzw. in der Einrichtung.

Die zentrale Frage, die sich in diesem dynamischen Prozess der Auseinandersetzung auf allen Handlungsebenen in dem Dienst bzw. in der Einrichtung stellt, ist die Frage nach der Grundhaltung aller am Erziehungs-, Betreuungs- und Beratungsprozess beteiligten Akteure. Diese lässt sich nicht einfach „verordnen“. Aus diesem Grunde empfehlen wir, die Mitarbeitenden von Anbeginn mit auf diesen Weg der Entwicklung zu nehmen und sie aktiv an der Umsetzung zu beteiligen.

Die Prinzipien des grenzachtenden Umgangs werden sichtbar:

- Im Leitbild
- In der pädagogischen Konzeption
- In der Leistungsbeschreibung
- In Verfahrensanweisungen im Rahmen des Qualitätsmanagements
- In vorhandenen und noch zu erarbeitenden Regelwerken
- In Symbolsystemen wie Umgangsformen, Rituale etc.
- In der Präsentation des Dienstes/der Einrichtung in der Öffentlichkeit

Im Sinne der Qualitätsentwicklung ist der Dienst/die Einrichtung aufgefordert, regelmäßig die Erfahrungen im Alltagshandeln zum grenzachtenden Umgang, einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang mit Fehlverhalten zu reflektieren und diese Erfahrungen als lernende Organisation zu nutzen.

Kennzeichen einer lernenden Organisation sind:

- Transparenz und Klarheit
- Beteiligung und Verantwortung
- Wertschätzung und Einfühlung
- Lernen und Entwickeln
- Kontinuität und Nachhaltigkeit
- Präsenz und Achtsamkeit

Das heißt zusammenfassend: Die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe werden dann am wirkungsvollsten sein, wenn die Entscheider diesen Aufgaben eine hohe Priorität geben.

1.1.1 Risikoanalyse

In dieser Arbeitshilfe finden sich in zwei Kapiteln Hinweise auf die Durchführung einer Risikoanalyse.¹ Diese empfehlen auf der Ebene der Organisation die Entwicklung von Frühwarnsystemen und die Implementierung von Schutzkonzepten, um Risiken früh zu erkennen, im System zu überwinden und Wiederholungen möglichst zu verhindern. Die Recherchen in der Fachliteratur und Rücksprachen mit Vertretern der Fachdisziplinen an Hochschulen haben ergeben, dass hinsichtlich geeigneter Materialien für die Durchführung einer institutionsbezogenen Risikoanalyse noch weitere Instrumente und Verfahren entwickelt werden müssen.

Bislang werden vorrangig personale Interaktionen und eher selten organisatorische Rahmenbedingungen im Kontext von Schutzkonzepten untersucht. In dieser Arbeitshilfe werden an verschiedenen Stellen die risikoanfälligen institutionellen Aspekte zur Begünstigung von grenzüberschreitendem Verhalten thematisiert. Diese bieten gute Ausgangspunkte für die Erarbeitung handhabbarer und erprobter Instrumente für eine organisationsbezogene Risikoanalyse.

Es finden sich in der Fachliteratur Ausführungen zu Teilaspekten einer Risikoanalyse wie z. B. Empfehlungen zur Durchführung von Fallanalysen (vgl. Schrapper/Schnorr 2012, Kronberger Kreis für Qualitätsentwicklung e.V.). Aus dem Qualitätsmanagement werden die Anwendungen der Ist-Analyse und der SWOT-Analyse empfohlen, jedoch fehlen diesen Instrumenten Schärfungen in Richtung der Identifikation von Risiken im Hinblick auf die organisatorischen Schwächen, die grenzverletzendes Verhalten begünstigen.

Wir regen an, die vor Ort verwendeten Analyseinstrumente im Hinblick auf die Identifikation von Risiken zu ergänzen und weiter zu entwickeln. Dieses Vorgehen bietet sich ggf. im Rahmen der dienst- bzw. einrichtungsinternen Qualitätsentwicklung im Kinderschutz durch Anwendung eines PDCA-Zyklus² an, der im Hinblick auf grenzachtende Kriterien modifiziert ist.

Die so gemachten Erfahrungen könnten in die weitere Fachdebatte in Form von Arbeitsgruppen, Fachtagungen und Veröffentlichungen einfließen und die nachhaltige Implementierung von Verfahren und Instrumenten sichern.

1.1.2 Materialien

Prüffragen für Entscheider

Die folgenden Prüffragen stellen zusammenfassend eine Hilfestellung für die konkrete Umsetzung dar:

- Was haben Sie konkret unternommen, damit sich die leitenden Mitarbeitenden über die Bedeutung der Thematik des grenzachtenden Umgangs, einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang mit Fehlverhalten bewusst sind?

¹ Arbeitshilfe 2.1 Kinder und Jugendliche stärken, S. 2

Arbeitshilfe 2.3 Täterstrategien, S. 6

² Der Begriff PDCA-Zyklus wurde von Deming (1900–1993) eingeführt und hat sich als Regelkreis des Qualitätsmanagements etabliert. Die deutsche Übersetzung lautet: Planen – Tun (Durchführen) – Checken (Überprüfen) – Aktion (Agieren, Handeln).

- Welche dienst- bzw. einrichtungsspezifischen Handlungsleitlinien und Optionen haben Sie entwickelt?
- Wie wurde das Vorhaben mit dem Träger abgestimmt?
- Welche Ressourcen haben Sie für die Umsetzung des Vorhabens ermittelt und bereitgestellt?
- Wie haben Sie die Mitarbeitenden über das Vorhaben informiert und in den Prozess der Auseinandersetzung einbezogen?
- Haben Sie eine dienst- bzw. einrichtungsinterne Situationsanalyse erstellt?
- Wie haben Sie Transparenz und Klarheit für die Beteiligten sichergestellt?
- Welche Basisannahmen haben Sie bereits im Dienst bzw. der Einrichtung verankert? (Aufnahme der Thematik in Leitbild, Menschenbild, ethischen Grundlagen, Erziehungs- und Beziehungsgestaltung, etc.)
- Wie stellen Sie die Ergebnisse der Auseinandersetzung sicher und setzen Normen und Standards um? (Erweiterung der pädagogischen Konzeption, Einbettung in das dienst- bzw. einrichtungsspezifische Qualitätsmanagementverfahren, Regelwerke, Rechtekataloge etc.)
- Wie übertragen Sie die Ergebnisse der Auseinandersetzung in das Symbolsystem des Dienstes der Einrichtung? (Umgangsformen, Rituale etc.)
- Wie implementieren Sie die Ergebnisse der Auseinandersetzung nachhaltig in das Alltagshandeln und entwickeln Sie diese weiter? (Einbettung der Thematik in die infrastrukturelle Aufbau- und Ablauforganisation des Dienstes bzw. der Einrichtung, kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung im Rahmen von kooperativen Verfahren der Qualitätssicherung etc.)
- Was haben Sie zur Entwicklung der Organisationskultur unternommen? (Lernende Organisation, Balance zwischen Autonomie und Kontrolle, Transparenz und Klarheit, Beteiligung und Verantwortung, Wertschätzung und Einfühlung, Kontinuität und Nachhaltigkeit)

Folie 1



**Diakonieverbund
Schweicheln e.V.**

Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

5. Workshop AGE in Münster

www.diakonieverbund.de



Folie 2



**Diakonieverbund
Schweicheln e.V.**

Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?

- grobe Beleidigungen
- Anstiftung zu Straftaten
- Schlagen
- Kinder und Jugendliche bedrohen
- Kiffen und andere Drogen nehmen
- an meine Sachen gehen
- mir die Würde nehmen
- mich anschreien
- sexuelle Belästigung
- Taschengeldkürzungen
- aggressives Verhalten
- alkoholisiert zur Arbeit kommen
- Liebesbeziehung zwischen BetreuerInnen



02.09.2013

www.diakonieverbund.de

4 

Mit Erziehung ist immer ein Generationenverhältnis gemeint, also konkret das Verhältnis zwischen (noch unmündigen) Kindern – rechtlich Minderjährige genannt – und (bereits mündigen) Erwachsenen – genannt Volljährige.

Dies Verhältnis ist damit sowohl

- **konstitutionell** (physische und psychische Entwicklung)
- **sozial** (gesellschaftlicher Status) und
- **rechtlich** (Geschäftsfähigkeit)

durch Asymmetrie und Ungleichheit gekennzeichnet.

chr. Schrappner

02.09.2013

www.diakonieverbund.de

5



- Erziehung ist ein Akt der Beeinflussung, der auf Unterwerfung nicht verzichten kann. Kinder müssen sich dem Willen Erwachsener unterwerfen, sonst kann nicht gelingen, was wir Erziehung nennen.
- Erziehung ist also ein „besonderes Gewaltverhältnis“, sowohl grundsätzlich und strukturell als auch konkret und praktisch.

chr. Schrappner

02.09.2013

www.diakonieverbund.de

6





- Gewaltandrohung und Gewaltausübung müssen in Erziehungsverhältnissen besonders gebändigt und kontrolliert werden, weil sie strukturell und beziehungsmäßig so unausweichlich sind, und weil die Grenze zur Gewalttätigkeit so schmal ist.
Das ist auch gemeint, wenn Erziehung als ein „**besonderes Gewaltverhältnis**“ bezeichnet wird.

Ch. Schrappner 2013

02.09.2013
www.diakonieverbund.de
7 



Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

Gefährdungsrisiken

1. helfende Tätigkeit
2. niedrigschwellige Gelegenheitsstruktur
3. Machtstrukturen
4. Reviktisierung
5. physische und psychische Belastungen für Mitarbeitende
6. rigide Organisationsstrukturen

www.diakonieverbund.de




Ein Fallbeispiel

Frau Meerbold ist die Leiterin einer Wohngruppe von sechs Jungen im Alter von 15 – 17 Jahren, darunter auch der 17jährige Mirko, der in wenigen Monaten aus der Wohngruppe ausziehen will.

Eines Tages bittet die 22jährige Erzieherin Carolin, die im selben Gebäude auf einer anderen Wohngruppe arbeitet, Frau Meerbold um ein vertrauliches Gespräch. Sie – Carolin – habe sich in Schwierigkeiten gebracht und brauche Ihren kollegialen Rat.

Frau Meerbold hat mit Caroline ein sehr gutes kollegiales Verhältnis und deshalb verabredet sie sich mit Carolin für den nächsten Abend nach Dienstschluss. Caroline bittet Frau Meerbold um Vertraulichkeit und schildert Ihnen dann ihr Problem:

Sie habe sich vor vier Monaten mit Mirko auf „so etwas wie ein Verhältnis“ eingelassen. Carolin berichtet, dass Sie auch miteinander geschlafen haben. Bei der Beziehung seien auf beiden Seiten echte und tiefe Gefühle im Spiel, von denen sie Carolin wusste, dass sie sich eigentlich nicht mit ihrer Position vereinbaren lassen. Als Carolin erfuhr, dass Mirko entgegen ihrer Absprache einem seiner Mitbewohner von ihrer Beziehung erzählt hat, sei ihr klar geworden, dass sie diese Beziehung sofort beenden müsse. Sie habe ihm erklärt, warum sie keinen privaten Kontakt mehr zu ihm haben könne. Dies wolle er nun aber nicht akzeptieren und drangsaliere sie seitdem per sms und – für jedermann lesbar – über facebook.

Frau Meerbold gibt Caroline den Rat, der gemeinsamen Vorgesetzten gegenüber reinen Wein einzuschenken. Dem will Caroline jedoch nicht folgen. Sie hat Angst vor einer Kündigung, befürchtet sogar eine Strafanzeige. Sie sehe ein, dass sie falsch gehandelt habe, aber sie habe aus dem Fehler gelernt. Wenn ihr gekündigt oder sie sogar angezeigt würde, könne sie ihren Job als Erzieherin und damit ihren Traumberuf an den Nagel hängen. Dies wäre für sie das Schlimmste, was sie sich vorstellen könne.

Frau Meerbold hat Caroline bislang als junge, engagierte und entwicklungsfähige Kollegin schätzen gelernt.

Was soll sie tun?



www.diakonieverbund.de



Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

Es handelt sich bei der **Kultur**, dem **Geist** einer Einrichtung um ein allgemein getragenes Setting an Vorstellungen und Haltungen, das handlungsleitende Funktionen überall dort hat, wo es sich um persönliche Bewertungen, Ermessensspielräume etc. handelt.



www.diakonieverbund.de

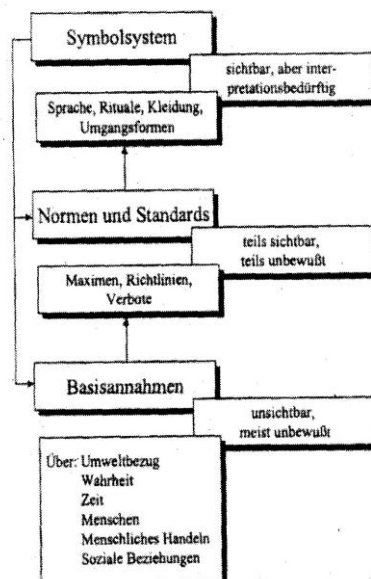
Eine Einrichtung macht sich auf den Weg



Das Verhalten in einer Einrichtung wird nicht alleine durch formale Strukturen (in der Regel schriftlich fixierte Reglements bzgl. Aufbau- Aufgaben- und Ablauforganisation) geprägt, beeinflusst und wesentlich geleitet, sondern ebenso durch implizite, unverwechselbare Vorstellungs- und Orientierungsmuster.



Ebenen der Einrichtungskultur



Quelle:
Schreyögg, G.(1999)
Grundlagen moderner
Organisationsgestaltung,
Wiesbaden 3.Auflage, S 440



Praktische Ideologien oder Basisannahmen



„praktische Ideologien“
sind ein Set von emotional besetzten Vorstellungen, Werten und Normen, die eine Gruppe von Personen verbindet.

Diese praktischen Ideologien geben Antwort auf 2 wichtige Fragen sozialen Handelns:

- wie sind die Dinge?
- wie sollen die Dinge sein?

www.diakonieverbund.de



Eine Einrichtung macht sich auf den Weg



Die Einrichtungskultur ist die Gesamtheit der gewachsenen und durch die aktuelle Situation beeinflussten Wertvorstellungen und Verhaltensweisen, Überzeugungen und Meinungen, sowie Potentiale, Beziehungen und Gegebenheiten innerhalb einer Einrichtung.

www.diakonieverbund.de



Fazit

Wenn Sie sich mit **der Einrichtung auf den Weg machen**, berücksichtigen Sie unbedingt die komplexen Zusammenhänge der Organisationskultur.



www.diakonieverbund.de



Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

Organisationspflichten

1. Klären Sie die professionellen Grenzen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle in Ihrer Organisation





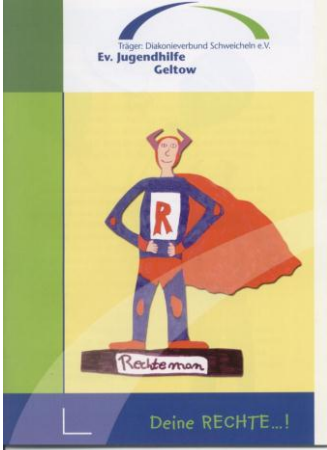
www.diakonieverbund.de





Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

Organisationspflichten
Informieren Sie die Kinder und Jugendlichen und Klären Sie sie auf über ihre Rechte.



www.diakonieverbund.de





Eine Einrichtung macht sich auf den Weg

Organisationspflichten
Stellen Sie sicher, dass Kinder und Jugendliche eine für sie erkennbare Beschwerdestelle haben.



www.diakonieverbund.de



Eine Einrichtung macht sich auf den Weg



Organisationspflichten

- Schulen Sie ihre Mitarbeiterschaft und machen Sie das Thema zu einem jährlich wiederkehrenden Thema
- Schulen Sie auch Ihre Leitungsverantwortlichen und entwickeln Sie gemeinsam mit ihnen eine Handlungsorientierung insbesondere für Verdachtssituationen

www.diakonieverbund.de

Eine Einrichtung macht sich auf den Weg



Organisationspflichten

Stellen Sie klar, dass Mitarbeitende die Pflicht haben, tatsächliche Verdachtsmomente mitzuteilen und sichern Sie in dem Zusammenhang den Mitarbeitenden zu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die tatsächliche Verdachtsmomente mitteilen, nicht mit Nachteilen zu rechnen haben.

„Die Mitteilung von konkreten Verdachtsmomenten mit dem Ziel, eine drohende Gefahr von Menschen abzuwenden, stellt keine Denunziation dar. Mitarbeitende, die tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verdacht mitteilen, um Schutzbefohlene oder den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren, haben nicht mit Nachteilen zu rechnen. Dies gilt auch für den Fall, dass die vermuteten Grenzverletzungen im Zuge der weiteren Aufklärung nicht erwiesen oder sogar widerlegt werden können. Etwas anderes gilt nur, wenn der/die Mitarbeitende schuldhaft Falschangaben gemacht oder entlastende Tatsachen verschwiegen hat oder wenn sie/er durch die Mitteilung der Verdachtsmomente gegen eine bestehende Schweigepflicht verstößt.“

www.diakonieverbund.de

Eine Einrichtung macht sich auf den Weg



Mitarbeitende, die sich unsicher sind, ob sie zur Mitteilung von Verdachtsmomenten berechtigt oder sogar verpflichtet sind können, der zuständigen Leitung anzeigen, dass es Verdachtsmomente von Grenzverletzungen durch Beschäftigte gegenüber Kindern bzw. Jugendlichen gibt. Sie vermeiden dabei konkrete Angaben zu den mutmaßlichen Tatumständen, die einen Rückschluss auf die Beteiligten zulassen.

Soweit dies zur Abklärung der Sach- und Rechtslage und des weiteren Vorgehens erforderlich erscheint, erhalten die anzeigenerstattenden Mitarbeitenden externe Beratung. Nach Abschluss der Beratung teilt der Mitarbeiter der zuständigen Leitung das Beratungsergebnis mit und nennt, falls keine Schweigepflicht besteht, die Namen der mutmaßlichen Tatbeteiligten und alle ihm/ihr bekannten Tatumstände.“



1.2 Kultur der Aufmerksamkeit

1.2.1 Einleitung

1.2.2 Grundsätze einer Kultur der Aufmerksamkeit

1.2.3 Konkrete Handlungsansätze

1.2.4 Fazit

1.2.5 Materialien

- 2. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 22. September 2011: „Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtenden Umgang“, Vortrag und PowerPoint-Präsentation von Annette Lentze, Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

1.2 Kultur der Aufmerksamkeit

1.2.1 Einleitung

Eine Kultur der Aufmerksamkeit ist das tragende Grundprinzip für einen grenzachtenden Umgang, eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und den sicheren Umgang bei Fehlverhalten in Organisationen.

An die Stelle einer Kultur des Wegsehens und Vertuschens in der Vergangenheit und dem damit verbundenen Latenzschutz (Garantie, dass etwas verborgen bleibt), ist es heute vorrangige Aufgabe, in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe eine Kultur der Aufmerksamkeit sicherzustellen.

Eine Kultur der Aufmerksamkeit spricht im weitesten Sinne die Metaebene an. Die Implementierung und Pflege einer Kultur der Aufmerksamkeit, die den Grundbedürfnissen von Kindern umfassend Rechnung trägt, ist somit Dreh- und Angelpunkt des Schutzes von Kindern vor Gewalt in Institutionen. Das Fundament einer solchen Kultur kann durch ein Leitbild geschaffen werden (vgl. Bundschuh 2010, S. 62).

Die Auseinandersetzung mit der Kultur der Aufmerksamkeit trägt dazu bei, in einer Organisation die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu halten und schafft damit die Möglichkeit, verantwortungsvoll mit Grenzen und Grenzverletzungen umzugehen.

Folgende **Leitfragen** stellen wir der Entwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit voran:

- Was sind Kennzeichen einer Kultur der Aufmerksamkeit?
- Was sind förderliche Voraussetzungen und Bedingungen für die Entwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfen?
- Welche diesbezügliche Haltung seitens der Mitarbeitenden ist erforderlich?
- Was sind konkrete Handlungsansätze für die Schaffung und kontinuierliche Weiterentwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit?

Die Kultur der Aufmerksamkeit bezieht sich sowohl auf den täglichen Umgang mit den Kindern, Jugendlichen, Familien, Mitarbeitenden und Kooperationspartnern als auch auf die Schaffung institutioneller Strukturen.

Die kontinuierliche Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit den einzelnen Inhalten dieser Arbeitshilfe befördert den Prozess hin zu einer Kultur der Aufmerksamkeit.

1.2.2 Grundsätze einer Kultur der Aufmerksamkeit

Die Leitung ist aufgefordert, in ihrem Dienst bzw. in ihrer Einrichtung der Entwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit Raum, Struktur, Umsetzung, Lebendigkeit und Kontrolle zu geben.

Wesentliche Kennzeichen einer Kultur der Aufmerksamkeit

- Transparenz und Klarheit im Hinblick auf Rollen, Funktionen und Entscheidungskompetenzen der Mitarbeitenden
- Orientieren an Fachlichkeit und Sachlichkeit
- Verbindliche Strukturen (Zeit und Raum) für kollegialen Austausch und Gespräche
- Ansprechen unangenehmer Dinge ohne Angst vor Sanktionen
- Überprüfen rigider Regelungen

- Kritik- und Konfliktfähigkeit
- Wertschätzender Umgang und Empathie
- Wahrnehmen und Benennen eigener Grenzen
- Hinterfragen von Routinen
- Kommunikations- und Interaktionskompetenz

Förderliche Voraussetzungen und Bedingungen

- Personal- und Persönlichkeitsentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Diensten
- Gestaltung einer offenen Institution statt eines geschlossenen Systems

Haltung

- Anregungskultur
- Innovationsfreude
- Freude an Veränderung
- Selbstfürsorge
- Spiritualität und Religionssensibilität

1.2.3 Konkrete Handlungsansätze

▪ Standortbestimmung

Empfehlenswert ist es, sich einen Überblick über die Ausgangssituation zur vorhandenen Kultur zu verschaffen, z. B. über die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung im Hinblick auf z. B. Grad der Beteiligung, Klarheit der Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse, Aspekte des Beschwerde- und Risikomanagements, Umsetzung einer sexualpädagogischen Konzeption - mit einer Einschätzung auf einer Skala von 0 bis 10.

▪ Auswertung und Implementierung

Ausgehend von den Ergebnissen der Standortbestimmung müssen Maßnahmen der Verbesserung der Kultur der Aufmerksamkeit getroffen werden. Diese können sein: Raum der Stille, Meditation, Wahrnehmungs- und Entspannungsübungen, Raum für Reflexion, Supervision und kollegiale Beratung, persönliches Coaching, Feed-back-Runden, Mitarbeiterfürsorge, Burnout-Prophylaxe, Gesundheitsangebote etc.

1.2.4 Fazit

Die Gestaltung einer Kultur der Aufmerksamkeit wird nur gelingen, wenn sie von den Führungskräften als Daueraufgabe verstanden wird, an der alle Kinder, Jugendliche, Familien und die Mitarbeitenden beteiligt werden.

1.2.5 Materialien

Vortrag von Annette Lentze, „Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtenden Umgang“, 2. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE am 22. September 2011

Ich begrüße Sie sehr herzlich und bedanke mich für die Einladung zu Ihrer Veranstaltung. Die Perspektive, aus der ich diesen Vortrag halte, möchte ich Ihnen kurz beschreiben: Ich bin ev. Theologin und habe u.a. als Frauenbeauftragte in der Kirche gearbeitet. Kirchliche Strukturen – zumindest die der ev. Kirche – sind mir vertraut und auch die Erfahrung, in einer Funktion zu sein, die sich eher am Rande eines Systems befindet. Ich habe als Supervisorin, Coach und Trainerin viele Jahre freiberuflich gearbeitet und bin nun seit über 10 Jahren als Referentin bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision angestellt. Dort leite ich neben dem Themenfeld „Qualität“ den Arbeitsbereich „Supervision und Schule“. Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und dort der Bereich Glaube und Bildung hat den Arbeitskreis katholischer Schulen auf mein Referat aufmerksam gemacht und mich um einen Beitrag zum Thema ‚Organisationskultur‘ gebeten. Frau Kick-Förster hat mich vor dem Hintergrund dieses Beitrags „Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern“ für den heutigen Workshop als Referentin angefragt.

Beim Lesen der Selbstverpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang, die die Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen Ende letzten Jahres verabschiedet hat, dachte ich spontan „Hier ist mit Sorgfalt und Umsicht nachgedacht und geschrieben worden.“ Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen soll durch Achtsamkeit und einer Aufmerksamkeitskultur entgegengewirkt werden. Krisenplan, Interventionshilfen und auch den Personalschlüssel haben Sie im Blick. Die drei Prinzipien, denen Sie die einzelnen Erfordernisse zuordnen, strukturieren zudem. Hinzu kommen die verfassten Erläuterungen, um entsprechende Handlungskonzepte zu entwickeln. Und – wie ich von Frau Kick-Förster erfuhr – arbeiten Sie auch bereits in Arbeitsgruppen an Handlungskonzepten zu verschiedenen Themenstellungen. „Gut aufgestellt, alles im Fluss“, habe ich gedacht. Und ich habe mich gefragt: Was kann ich Ihnen Hilfreiches anbieten? Was kann ich Ihnen mit auf den Weg geben, dass Sie sich am Ende der Veranstaltung unterstützt fühlen?

Vielleicht ist es dies: eine Idee, eine weitere Perspektive, einen Gedankengang, den es sich lohnt in die eigenen Überlegungen mit hinein zu nehmen. Eine Ihrer Fragestellungen, die ich wahrgenommen habe, ist „Wie können die entwickelten Handlungskonzepte im Arbeitsalltag der Dienste und Einrichtungen umgesetzt werden?“ Vielleicht kann ich Sie neugierig machen, Ihre Organisation, die Arbeitsstrukturen und Ihr Tun darin, Ihre Kollegialität und Zusammenarbeit, Ihre Netzwerkarbeit mit anderen Einrichtungen und Organisationen neu im Hinblick auf die Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung hin zu befragen und zu betrachten.

Die *These*, die meinem Vortrag zu Grunde liegt lautet:

Eine Organisation, in der die Organisationskultur dazu beiträgt, die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu halten, hat die Möglichkeit, verantwortungsvoll mit Grenzen und Grenzverletzungen umzugehen.

Fragen und Aspekten, denen ich nachgehen werde:

Teil I - Wie sind Organisationen zu verstehen? - Aus Ihrer Perspektive gefragt: Wie können Sie die Organisationskultur, die in Ihrer Organisation gelebt wird, ausmachen? Wie lässt sie sich beschreiben?

Teil II - Was sind Kennzeichen einer Organisationskultur, die professionelles Handeln im Umgang mit Grenzen unterstützen? - Hier werde ich Beispiele aus der Beratungspraxis geben, um Kennzeichen von Organisationskulturen sichtbar zu machen.

Teil III - Wie entwickelt und verändert sich eine Organisationskultur und welcher Voraussetzungen bedarf es dafür? - An dieser Stelle sind Sie gefragt, zu schauen, was Sie ggf. zur Umsetzung für Ihre eigene Situation in Ihrer Einrichtung nutzen können.

Wie sind Organisationen zu verstehen?

In meiner 15-jährigen Beratungspraxis als Supervisorin habe ich in zahlreiche Organisationen Einblick erhalten. Immer dann, wenn ich zum ersten Mal von einer Einrichtung eingeladen wurde, habe ich besonderes Augenmerk darauf gelegt, achtsam zu beobachten, was sich mir zeigt, was mich erstaunt, was mich stutzig oder nachdenklich macht, auf das zu achten, was mir fremd ist und auf das, was ich meine zu kennen. Das heißt, um eine Organisationskultur zu erkennen, beschreiben und benennen zu können, gehe ich in die Rolle als Beobachterin. Für Außenstehende ist der beobachtende Blick auf eine Organisation leichter einzunehmen als für Personen, die mitten im Alltagsgeschäft der Organisation stecken. Um von der Innenperspektive, die Sie in Ihrer Organisation innehaben, zur Außenperspektive zu gelangen, können Fragen hilfreich sein wie: Angenommen, es würde Sie jemand eine Woche in Ihrer Arbeit begleiten, was würde er sehen? Welche Fragen würde er Ihnen stellen? Und was würde er anderes und anders sehen als Sie? Die Position als Beobachter erleichtert es, aus der beobachtenden Distanz die Funktionalität, die Möglichkeiten und Grenzen, die Zusammenhänge von Abläufen und Strukturen von Organisationen zu erkennen und zu verstehen.

Erstsituationen geben stets wichtige Hinweise auf die Organisationskultur. Eine Einrichtung z.B., die an eine Schule angegliedert war, lud mich zu einem Erstgespräch ein. Bereits am Telefon erfuhr ich, dass sie schwer zu finden seien. Ich erhielt eine ausführliche mündliche Wegbeschreibung, und als Ziel wurde mir die mittlere von drei Baracken im Schulhofteil hinter dem Schulgebäude genannt. Diese Baracke fand ich auch, doch es war kein Team dort. Das recht übersichtliche etwas abgeschabte Gebäude war leer. Auf dem Gelände um die Gebäude herum sah es trist aus. Ich ging in eines der Nachbargebäude, um mich kundig zu machen. „Ja“, sagte man mir, „da sind noch einige in Auswärtsterminen unterwegs.“ Auch der Gesprächsraum musste erst hergerichtet werden, um überhaupt sitzen zu können. Begrüßt wurde ich durch freundliches Zunicken und Lächeln. Wir haben dann schließlich dieses Erstgespräch mit 15 Minuten Verspätung begonnen.

Die Beobachtungen, die sich aus diesen Eindrücken zur Organisationskultur dieses Teams ergeben:

- Es gibt eine *hohe Orientierung an Fachlichkeit*
- Es wird wenig Wert auf Äußerlichkeiten gelegt. Das Bild der Einrichtung, das nach Außen vermittelt wird, deutet auf *Schlichtheit* hin bis zur Vernachlässigung. Auch ein Zeichen für eine Spiegelung der Thematik mit der Arbeit mit einem Klientel, das selbst nicht auf sein Äußeres achtet und seinerseits Zeichen der Vernachlässigung zeigt.

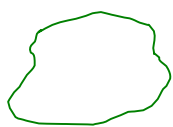
- Es gibt bei uns sehr viel zu tun. Wir haben *viel Arbeit*. Schwer erreichbar zu sein, verhilft uns zu kurzen Freiräumen. Später stellt sich heraus: Es gibt gar keine offiziellen Pausen in den Arbeitsabläufen, jede/r soll das irgendwie für sich selber einrichten.
- Es gibt *wenig Raum/Zeit für die Entwicklung einer Gesprächskultur*. Zeit zum Ankommen, Zeit zum Raumrichten, alles Zeit, die für ein Gespräch fehlt. Als Beraterin bekomme ich vermittelt: Sie sehen und spüren es am eigenen Leibe „Es ist nicht einfach für uns, zusammen zu kommen.“ Das Team saust durch die Welt und die Einzelnen können nicht rechtzeitig da sein.
- Wir sind *unkompliziert*. Formales ist uns nicht wichtig.
- *Fürsorge und Verbindlichkeit untereinander wird nicht gepflegt*. Für das Wohlfühl muss jeder/jede selber sorgen.
- *Zurückhaltung im Umgang mit Fremdem*. Eine Aussage darüber, wie die Kultur der Organisation mit Fremdem umgeht, zeigt sich in der Begrüßung, die mir freundlich distanziert, vorsichtig zurückhaltend entgegenkommt. Jede neue Beraterin ist auch erst einmal etwas Fremdes für die Organisation.

Umgekehrt ist es ebenso: Wenn ich eine Organisation berate, betrete ich als Beraterin mir fremdes Land. Ich nehme die mir fremde Kultur wahr und dies ist eine der Chancen, die in einem Beratungsprozess liegen, dass ich meine Eindrücke, Gefühle, Assoziationen, die ich habe, mitteile. Bei diesem Team war es so, dass sie mich für Fallbesprechungen angefragt hatten. Nach der Rückmeldung meiner Eindrücke, haben sie sich entschieden, sich auch mit Fragen der Arbeitsorganisation und Teamkultur zu befassen. Wie arbeiten wir? Und wie wollen wir miteinander arbeiten? *Der Blick von außen auf eine Organisation bietet an, dass sich neue Möglichkeiten des Verstehens von organisationalen Strukturen und Zusammenhängen auftun können.*

Bei meinen nun folgenden Beschreibungen von Organisationstypen, beziehe ich mich auf das Verständnis von Stefan Kühl, das er in seinem Buch „Organisationen. Eine sehr kurze Einführung“ zu Grunde legt.

In der Organisationsforschung wird auf die drei Typen von Organisationen „Fassade“, „Maschine“ und „Spiel“ eingegangen.

Organisationstypen



Fassade - schützend
Erscheinungsbild, Außenwirkung
Selbstdarstellung, Image, Werte, Werbung



Maschine – planbar
Zielvorgaben, Leistung, Regeln, Ordnung, Hierarchien,
Zuständigkeiten, Aufgabenbeschreibungen, Offizielle Kommunikationsweg



Spiel – inoffiziell
Gepflogenheiten, Rituale, Werte, Loyalität, Glaubenssätze, inoffizielle
Strukturen und Kommunikationswege, Unkonventionalität, Flexibilität

Organisationen werden auch als „spezifische Miniaturgesellschaft“ gesehen die sich ihre eigene Realität schafft (Schreyögg 2003).

Vielleicht kennen Sie das Erleben einer eigenen oder eigenwilligen Realität durch die Erfahrung, für eine Zeitlang Teil einer anderen Organisation zu werden z.B. als Patientin oder Patient bei einem Krankenhausaufenthalt. Es entsteht dort der Eindruck, sich in einer in sich abgeschlossenen funktionierenden Welt zu befinden, wie in einem kleinen Kosmos zu sein.

Organisationstyp „Fassade“ – Hauptfunktion: Schutz

Eine herausgehobene Funktion, die der Organisationstyp „Fassade“ erfüllt, ist die des Schutzes der Organisation. Das Bild, das eine Organisation nach Außen vermittelt, besagt: So wollen wir gesehen werden. Interna nach Außen tragen, kann für Organisationen ein Kündigungsgrund sein. Verschwiegenheitsklauseln bei Stellenantritt sind nicht selten.

In dem Fall, dass Interna und auch nichts Kritisches veröffentlicht werden darf, zum Zweck, das Bild, die Fassade der Organisation aufrecht zu erhalten, spricht man auch von „Latenzschutz“. Latenzschutz als Garantie, dass etwas verborgen bleibt.

Jede Organisation ist darauf bedacht, ihre Stabilität und ihren Bestand zu schützen.

Organisationen tun dies, indem sie alles, was die Strukturen verändern könnte, zu verhindern suchen. Ausnahmen gibt es. Z.B. wenn offiziell ein Veränderungsprozess ansteht wie z.B. bei einer Fusion. Wenn versucht wird, das Bild zu erhalten, das nach außen abgegeben wird, auch wenn es im Innern kriselt, nennt Rolf Haubl dies „*Strukturschutz durch Latenz*“. Er sagt: „*Organisationen schützen ihre Strukturen und damit ihre Stabilität, indem sie wiederum die Latenz sichernde Kommunikation selbst davor schützen, zur Sprache gebracht zu werden.*“ (Rolf Haubl, 2011)

Heißt, es wird auch nicht darüber gesprochen, dass nicht darüber gesprochen wird.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel dazu geben:

In der TAZ vom 14.07. diesen Jahres war zu lesen – Hintergrund und Anlass ist die Aufdeckung der Fälle sexuellen Missbrauchs gewesen – dass die katholische Kirche „besser verstehen wolle“ und deshalb zwei Projekte ins Leben rufe: eine stichprobenartige Untersuchung von Personalakten in 27 Diözesen, und das andere Projekt: die Analyse von psychiatrischen Gutachten von Tätern. So beschreibt es Bischof Stephan Ackermann. Christian Weisner, Sprecher der Reformbewegung und Alois Glück, Präsident des Zentralkomitees der deutschen Katholiken, sagen dazu: „besser verstehen wollen“ sei etwas anderes. Es mangle der katholischen Kirche an Systemkritik. Um besser verstehen zu können, sei es erforderlich, Zusammenhängen nachzugehen, nach tiefer liegenden Gründen zu forschen.

Wenn Sie die katholische Kirche als Organisation sehen – und ich kann das System, das ich betrachte, unterschiedlich weit gefasst definieren – zeigt sich an diesem Beispiel das Ringen der katholischen Kirche um ihren Latenzschutz. Den beiden Projekten ist die Fokussierung auf die personale Betrachtungsweise Täter-Opfer-Forschung ein Anliegen, und damit einhergehend wird eine Zurücknahme der Betrachtungsweise der katholischen Kirche als Organisation in Kauf genommen, vielleicht angestrebt. Erhalt der Strukturen als übergeordnetes Ziel?

Nach einer gewissen Zeit des Ansprechens und Zulassens kritischer Themen, wird also der Latenzschutz für die Organisation insofern wieder eingesetzt, dass nicht im System selbst geschaut wird, die Organisation selbst unter der Fragestellung betrachtet wird „Wie konnte das passieren“, sondern die personale Betrachtungsweise „Was macht einen Täter zum Täter?“ und „Was steht in den Personalakten?“ wird befragt.

Damit steht Bischof Ackermann für die Wiedergewinnung des Latenzschutzes, der durch das von der Öffentlichkeit breit aufgenommene Thema des sexuellen Missbrauchs geschwächt worden ist.

Die reformerische Seite der katholischen Kirche möchte das Ansprechen kritischer Themen beibehalten und zwar in Bezug auf die Gesamtorganisation „Wie konnte das in unserer Kirche geschehen?“ das wollen sie verstehen. Sie nehmen dabei in Kauf, entstandene Verunsicherung weiterhin zuzulassen, sehen darin sogar eine Chance zur Reform der katholischen Kirche insgesamt.

In die Verunsicherung zu gehen, die Verunsicherung der Organisation „Katholische Kirche“ zuzulassen, würde bedeuten, die organisationalen Strukturen zu befragen. Wie sieht die Organisationsstruktur aus, die sexuellen Missbrauch zugelassen hat? Und was müssten wir in der Konsequenz, im konsequenten Verfolgen dieser Frage letztendlich verändern?

Eine Organisation wie die katholische Kirche hält es aus, wenn es unterschiedliche Rollenträger in der Organisation gibt, die sich unterschiedlich zum Latenzschutz verhalten. Meint: Das Funktionieren einer Organisation ist nicht sofort in Frage gestellt, wenn einige den Latenzschutz aufdecken.

Betrachte ich kleinere Organisationen, eine Ihrer Einrichtungen z.B., so hat auch eine kleine Arbeits- und Organisationseinheit einen Latenzschutz. In der Regel geht mit dem Ansprechen von Tabuthemen oder von kritischen Themen eine Verunsicherung einher, so dass sich Personen, die an dem Latenzschutz kratzen, sich leicht unbeliebt machen.

Um eine Idee zu bekommen, woran sich Latenzschutz in Ihrer Einrichtung zeigen könnte, befragen Sie sich und Ihre Organisation: Welche Themen vermeiden wir? Was davon – würden wir darüber sprechen – würde Handlungserfordernisse mit sich bringen? Was kann uns aus Routineabläufen heraus werfen? Welche Themen bergen Konfliktstoff und könnten unser Team in eine Krise führen? Wer ist bei uns wegen was schnell in der Rolle als Nörgler/in? Was spreche ich persönlich nicht an, weil ich Angst vor Sanktion habe und sei es vor Kontaktverlust als Sanktion?

„Handlungssicherheit ist notwendig, um die Funktionsfähigkeit einer Organisation aufrecht zu erhalten. Das Ansprechen kritischer Themen ist ebenso notwendig, um die Funktionsfähigkeit einer Organisation aufrecht zu erhalten.“ So ist die Frage - und ich zitiere noch einmal Rolf Haubl: *„Wie lange gelingt es einer Organisation und ihren Rollenträgern, es zuzulassen, verunsichernde Gefühle zu fühlen, verunsichernde Gedanken zu denken und verunsichernde Handlungen zu tun? Und was ist der Gewinn, dies zu tun?“* Anders gefragt: Wie viel Latenzschutz braucht eine Organisation um funktionieren zu können? An welcher Stelle kann sie Latenzschutz aufgeben und an welcher Stelle ist es erforderlich, Latenzschutz aufzugeben? Um diese Balance geht es.

Organisationstyp „Maschine“ – Hauptfunktion: Planbarkeit

Ursprünglich geht das Bild des Organisationstypus „Maschine“ auf Max Weber (1864-1920) zurück: *„Bürokratie ist eine Organisationsform, die auf Präzision, Tempo, Durchschaubarkeit, Beständigkeit, Zuverlässigkeit und Effizienz Wert legt, welche durch festgesetzte Aufgabenteilung, hierarchische Überwachung und detaillierte Regeln und Vorschriften erreicht werden.“* (www.medienkultur.org)

Mit diesem Organisationstyp wird häufig beim ersten Hören ein negativer Beigeschmack verbunden. „Eine Maschine wollen wir aber nicht werden!“ sagte einmal im Rahmen eines Qualitätsmanagement-Prozesses eine Führungskraft zu mir, als es um die Frage ging, welches Qualitätsmanagementsystem eingeführt werden soll. Seine Assoziation war, dass ein Qualitätsprozess nach der internationalen Normungsbehörde ISO – International Organisation für Standardization – den mechanischen Ablauf von Prozessen befördern will und kein Raum für die eigene Gestaltung und individuelle Arbeitsweise bleiben würde. Vielleicht liegt dies an dem Begriff und seinen Assoziationsketten, die er hervorruft. Ich habe in der DGSV-Geschäftsstelle drei Kolleg/innen gefragt, was sie spontan mit dem Begriff

„Maschine“ verbinden. Genannt wurde: Mechanik, Stahl, Automatismus, elektrisch, systematisch, schnell, Struktur, Zeit, Erleichterung. In der Mehrzahl eher technische Assoziationen als denn menschliche.

Dem Organisationstyp „Maschine“ wird als herausragende Funktion die „Planbarkeit“ zugeschrieben. Planbarkeit, Einschätzbarkeit, Funktionieren, ist das, was im Grunde von einer Organisation erwartet wird. Sie soll Orientierung geben, Ziele sollen nicht durch Zufall sondern durch Überlegung erreicht werden können, sie soll Kontinuität anbieten. Wenn es eine Organisation im Verwaltungsbereich ist, sollen z.B. die Abläufe reibungslos sein, die Warteschlangen am Schalter nicht zu lang werden, nachvollziehbar und ohne größere Pannen soll alles vonstattengehen, das ist gewünscht.

Der Organisationstyp „Maschine“ sorgt für Klarheit und für Übersicht. Wenn ich z.B. mit einer anderen Organisation Kontakt aufnehme, schaue ich auf der Hierarchieebene, wer eine adäquate Ansprechpartnerin für mich ist. Hierarchien – am besten noch in Organigrammen dargestellt - bieten eine klare Struktur an. Sie kennen Michael Endes Buch „Jim Knopf und die Wilde 13“. Die Wilde 13 hat das Merkmal, dass alle Piraten gleich aussehen. Einer der Piraten trägt einen Stern am Hut. Da wissen alle: Das ist unser Anführer. Wer den Stern trägt, der hat das Sagen. Als Jim Knopf dem Piratenhauptmann den Stern abnimmt, von da an sind die Piraten handlungsunfähig. Keiner will mehr auf jemand anderen hören. Und sogar der Hauptmann vergisst ohne Stern, dass er der Hauptmann ist.

Es kann sein, dass es mir nicht gefällt, wer in der Hierarchie über mir steht, doch sollte ich immer wissen, wie die Entscheidungskompetenzen verteilt sind. Falls ich dies trotz Stern oder Organigramm nicht wissen oder erkennen sollte, dann befinden wir uns im Bereich des dritten Organisationstyps, dem „Spiel“.

Doch bevor ich auf diesen Organisationstyp zu sprechen komme, möchte ich noch auf eine wichtige Besonderheit des Organisationstyps „Maschine“ hinweisen und damit einer These von Stefan Kühl folgen: *Um Veränderungen in einer Organisation zu initiieren und zu bewirken, dazu braucht es den Weg über die Formalstruktur der Organisation.*

Wenn über die Formalstruktur, also über die Seite der Organisation, die Maschine genannt wird, Entscheidungen getroffen werden, ist eine wesentliche Voraussetzung für Veränderung gegeben. In der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen haben Sie diesen Weg über die Formalstruktur mit Ihrer Selbstverpflichtungserklärung beschriftet.

Organisationstyp „Spiel“ – Hauptfunktion: Alles Inoffizielle

Organisationskultur findet besonders im Organisationstyp „Spiel“ ihren Ausdruck. und dort in Strukturen, Arbeitsprozessen, Werten und Grundhaltungen, Handlungsmustern und Interaktionen. Ich würde hier von einem „Querschnittsauftritt“ sprechen, denn alles, was den Organisationstypen zugerechnet wird, kann einen inoffiziellen Charakter bekommen. Es kann offizielle Arbeitsplatzbeschreibungen geben und die tatsächlich anfallende oder getane Arbeit kann ganz anders aussehen. Offiziell ist eine Führungskraft benannt, doch kann sie z. B. auf Grund fachlicher Inkompetenz vom Team nicht anerkannt sein oder es gibt vielleicht eine sog. „geheime Leitung“.

Um sich dem Organisationstyp „Spiel“ anzunähern, ist es hilfreich, einen Blick auf die Wirklichkeitskonstruktionen zu richten, die in einer Organisation lebendig sind. Wirklichkeitskonstruktionen bilden sich aus Erfahrungen, aus Wiederholungen, aus Erlebtem, all dem, was wiederum Erklärungszusammenhänge und Verstehenskonstrukte ausbildet. Diese Wirklichkeitskonstruktionen sind individualisiert. Jeder Mensch hat seine eigene Konstruktion von Wirklichkeit. So wie ich für mich als Person eine Wirklichkeitskonstruktion ausbilde, so gibt es auch institutionalisierte Konstruktionen von Wirklichkeit. *„Diese produzieren Unbewusstheit in Organisationen. Es sind letztendlich Wirklichkeitskonstruktionen, die einer Realitätsprüfung entzogen sind. Institutionalisierte Wirklichkeitskonstruktionen dienen dem Latenzschutz.“* (Haubl, 2011)

Bedeutet auch: Oft kennt eine Organisation ihre eigenen Wirklichkeitskonstruktionen gar nicht. Das Inoffizielle wird oftmals unbewusst gelebt, nicht besprochen und nicht festgeschrieben. Wenn es besprochen wird, ist es nicht mehr unbewusst, kann aber noch inoffiziell sein. Ein Beispiel: Ein kleiner Gemüsehandel, familiärer Betrieb will auf dem Markt bestehen. Der „Fassade“ entsprechend lautet das Bild nach Außen „hier gibt es frische Ware“, das kann z.B. auf einem Werbeschild stehen. Der „Maschine“ entsprechend ist der Ablauf für den Einkauf auf dem Großmarkt geregelt. Was den Organisationstyp „Spiel“ betrifft, werden informell Formen entwickelt, die können am Rande der Legalität liegen, um sich unterm Strich „über Wasser zu halten“. In einer Ausschreibung, in der eine neue Mitarbeiterin gesucht wird, würde nicht stehen „regelmäßige kleinere Großzügigkeiten in der Abrechnung im Abrechnungswesen sind erwünscht“. Abweichungen, Unregelmäßigkeiten, sich nahe an der Legalitätsgrenze bewegen oder sie gar überschreiten, wird z.T. nicht als Übertritt, als Fehlverhalten wahrgenommen. Und zwar so lange nicht, so lange in der Organisation alle an den entscheidenden Punkten eine Wirklichkeitskonstruktion miteinander teilen.

Durch gemeinsame Wirklichkeitskonstruktionen, die sich in der Organisationskultur abbilden und die können über Jahre oder Jahrhunderte gewachsen sein, sich in Werten, Glaubenssätzen, oder Ritualen niederschlagen - bieten Institutionen die Erfüllung von menschlichen Bedürfnissen nach Zugehörigkeit und Verbundenheit an.

Solange in einer Institution unterschiedliche Wirklichkeitskonstruktionen aufeinander treffen, wird deutlich, dass etwas verschieden gesehen werden kann, dass es mehrere Möglichkeiten gibt. *Das Zusammenbringen unterschiedlicher Wirklichkeitskonstruktionen erhöht Einschätzungen und den Handlungsspielraum aller Beteiligten.*

Was sind Kennzeichen einer Organisationskultur, die professionelles Handeln im Umgang mit Grenzen unterstützt?

Die 11. Fachtagung der Diözesanverantwortlichen für Supervision in den deutschsprachigen Bistümern, die in diesem Jahr in Kooperation mit der DGSv stattfand, hieß „Supervision in kirchlichen Feldern – die Grenze ist der eigentlich fruchtbare Ort der Erkenntnis.“ (Ev. Theol. Paul Tillich)

Lernen findet an Grenzen statt und Grenzen fordern heraus.

Was bedeutet „Umgang mit Grenzen“ für das Arbeiten in Organisationen?

Wenn es in der Supervision oder im Coaching um Grenzen und Grenzerfahrungen geht, so ist dies ein sehr weites Spektrum. Es werden institutionelle Grenzen thematisiert, damit sind Normen, Vorgaben und strukturelle Rahmenbedingungen verbunden. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte von Organisationen benennen ihre Grenzen, an die sie selbst stoßen, und es wird von Grenzen der Klient/innen berichtet, die in der Fallsupervision thematisiert werden.

Verletzung einer Grenze in Form von Übergriffen kann durch strukturelle Gewalt oder physische und psychische Gewalt geschehen. In der Supervision ist häufig die Sensibilisierung im Umgang mit Grenzen und auch die Sensibilisierung im Hinblick auf Gefährdungssituationen Thema. Wo beginnt bereits eine Grenzverletzung? Oder wo und wie wird ihr eine Tür geöffnet? Die Stelle oder die Stellen, an denen Grenzverletzungen Eingang finden können, die gilt es aufzuspüren, sensibel für sie sein oder zu werden. Je nach Arbeitsfeld und eigenem Professionsverständnis, je nach eigener Wirklichkeitskonstruktion gibt es hierbei Unterschiede in der Wahrnehmung und Umsetzung.

Hinzu kommt, dass neue Formen der Gewalt z.B. unter Kindern und Jugendlichen auch einer anderen Aufmerksamkeit bedürfen: Wenn Handys eingesetzt werden, um Prügeleien und Demütigungen zu filmen und die Aufnahmen anderen zugänglich gemacht werden, wenn das Internet als Plattform für Beleidigungen oder verbalisierte sexuelle Übergriffe eingesetzt wird oder wenn Gewalt durch eine Gruppe gegenüber Einzelnen ausgeübt wird, dann sind das Formen der Gewalt mit weit reichenden traumatisierenden Folgen. (Fais, 2008)

Sie wissen es aus Ihrer Arbeit besser als ich zu beschreiben, dass Kinder nur ein Gespür für Grenzen entwickeln können, wenn sie es mit Erwachsenen zu tun haben, die ihrerseits einen eindeutigen und klaren Umgang mit Grenzen haben. (Mosser, 2011)

So möchte ich beispielhaft einige Situationen aus der Beratungspraxis nennen, in denen die Supervision für die Abgrenzungsarbeit genutzt wurde, um den eigenen Umgang mit Grenzen zu reflektieren.

Organisationskultur: Lernen und Entwickeln

In einem Supervisionsprozess im Bereich der Mobilen Altenpflege sagt die Pflegeperson zur Pflegekraft „Bringen Sie doch die Zeitung mit aus dem Briefkastenfach, wenn Sie kommen.“ Oder „Können Sie bitte, wenn Sie gehen, grad noch den Müllcontainer auf den Gehweg setzen?“ Nach der Versorgung der Pflegeperson sagt diese zur Pflegekraft: „Wollen Sie noch einen Kaffee im Anschluss mit mir trinken?“ oder: die Pflegekraft nimmt den Bogen für die Dokumentation mit nach Hause „um ihn dort in Ruhe ausfüllen zu können“.

Verführungen, Angebote, Aufforderungen und Anforderungen, die – vielleicht sogar in guter Absicht oder aus einem verständlichen Wunsch heraus ausgesprochen werden – die dazu dienen oder dazu führen können, die Professionsschale zu durchdringen, um neben des professionellen Kontaktes einen persönlichen Kontakt herzustellen, um z.B. mehr Betreuungszeit zu erhalten. Bereits in solchen oft als „nicht erwähnenswert“ erlebten Situationen gilt es, sich über die eigene Haltung bewusst zu sein. Eine klare Position einnehmen, die freundlich, zugewandt und gleichzeitig bestimmt ist und die der Wahrung der eigenen gesunden Grenze dient. Diese Grenze wird von Menschen unterschiedlich eingeschätzt und erlebt. Der eine sagt: „Also für mich gehört das zu meiner Aufgabe dazu, ab und zu mit der netten alten Dame einen Kaffee zu trinken. Ich mache das gerne“ Für eine andere Pflegekraft gilt das vielleicht nicht.

Es ist kein allgemeingültiges Rezept für den Umgang mit Grenzen zu verteilen, doch ist es wichtig, über unterschiedliche Einschätzungen im Umgang mit Grenzen zu sprechen, um so einen angemessenen Umgang damit zu erlernen. Oft fallen Dinge erst dann auf, wenn sie ausgesprochen werden.

Organisationskultur: Transparenz und Klarheit

Im nächsten Beispiel geht es um das *Wahrnehmen der Führungsrolle*. In einer ESV hatte ich die Leiterin einer Kindertagesstätte in Supervision. Sie wollte lieber Kollegin sein als Leitung. Eine klare Rollentrennung einzuhalten, wurde dadurch erschwert, dass sie zugleich noch in die kollegiale Arbeit in einer Kindergruppe eingebunden war. Die Grenzen verwischten, waren unscharf. „Wir sind doch eigentlich auf einer Ebene.“ sagte sie. Wie kann ich den anderen „Kolleginnen“ Arbeitsanweisungen geben? Ihre Fragestellung hing mit ihrem Wunsch nach Kollegialität und Zugehörigkeit zusammen und ihrem eigenen Bild von Leitung: Was gehört zur Leitungskompetenz? Eine durch die Supervision veränderte Sichtweise gelang, indem die Supervisandin im Ausprobieren erleben konnte: Klare Anweisungen können Sicherheit geben.

In der Supervision galt es die Grenzen der kollegialen Zusammenarbeit und die Aufgaben, die Leitungsaufgaben sind, neu miteinander auszuloten.

Im Verlauf einer Teamsupervision überlegte das Team, wie es sich zu dem starken Körpergeruch seiner Vorgesetzten verhalten könne. Die Frage war: Wer sagt ihr, dass sie einen unangenehmen Körpergeruch hat? Sagen wir es überhaupt? Halten wir es weiterhin einfach aus? Der Umgang mit dem Körpergeruch hat alle recht lange beschäftigt. Im Team/in der Gruppe kann ich mich leichter verstecken oder mir sagen „Warum soll ich es wieder sein, die etwas sagt?“

Die Frage, wer spricht die Grenze gegenüber der Vorgesetzten aus, ist auch eine Frage vom Umgang mit Grenzen in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Das Team kam durch die Frage mit sich selbst in Kontakt: Auf wen kann ich mich hier verlassen? Wie verlässlich sind wir füreinander? Woran merken wir, dass wir einander vertrauen können?

Organisationskultur: Wertschätzung und Einfühlung

Der Umgang mit Grenzen und wie ich sie setze, und der Umgang mit Grenzverletzungen, wann und wie ich sie erlebe, kann sich vielfältig zeigen, wenn ich selbst Grenzverletzungen erlebt habe.

Ein Beispiel aus der sozialpädagogischen Familienhilfe möchte ich Ihnen ausführlicher vorstellen: Die Aufgabe, Familien in ihrem Alltag zu begleiten, ist sehr anspruchsvoll und komplex. Diese Familien leben oft in vielerlei Hinsicht an der Grenze. Das kann ihre finanzielle Existenz betreffen, das Ausleben von Aggressionen, den Konsum von Alkohol oder Drogen, das Erleben, durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit am gesellschaftlichen Rand zu stehen. Sie können dies besser als ich beschreiben.

Eine Mitarbeiterin der sozialpädagogischen Familienhilfe kam zu mir in die Einzelsupervision. Sie erzählt mir von einer Familie, die sie betreut, in der neben den Eltern noch drei Kinder, zwei Mädchen, 8 und 14 Jahre alt, und ein Junge, 17 Jahre alt, leben. Eine Freundin der 14-jährigen Tochter meldet dem Jugendamt, dass der Bruder seine beiden Schwestern sexuell missbraucht habe. Innerhalb des Familiensystems wird die Grenzüberschreitung nicht angesprochen, sondern als das Jugendamt eingreift, sagen die beiden Schwestern, der Bruder habe nichts getan. Auf Grund der Gewalttätigkeit des Vaters, werden die drei Kinder aus der Familie herausgenommen. Als die Familienberaterin ihren nächsten Besuch in der Familie wahrnimmt, kann sie nur noch die Entwicklung feststellen. Sie wurde nicht vom Jugendamt informiert. Die Familienberaterin ist geschockt. Sie hat als Kind selbst eine Missbrauchserfahrung gemacht, ist an ihr Trauma erinnert, merkt, dass sie zwar in der Fallsupervision in ihrem Team über die Familie, nicht jedoch über ihre eigenen Gefühle, die aus ihrer eigenen Geschichte herrühren, sprechen kann. Sie sucht sich eine Einzelsupervision. Dieses Beispiel setzt sich aus zahlreichen Grenzen und Grenzverletzungen zusammen. Es fehlt an Transparenz und Vernetzung. Die Fachlichkeit der sozialpädagogischen Familienhelferin wird nicht in Anspruch genommen. Auf der anderen Seite: Was hat sie bedingt durch ihre eigene Lebensgeschichte begrenzt, in der Familie nicht sehen, nicht zulassen können?

Hier werden *Entwicklungsbedarfe* deutlich, die auf Kennzeichen einer Organisationskultur hinweisen, die einem grenzachtenden Umgang förderlich sind:

- Miteinander *Vertrauen* in zugewandte und professionelle Teamkolleg/innen aufbauen, die achtsam und einführend miteinander umgehen.
- Eine Sprache finden, die eigenen *Grenzen benennen* zu können und benennen zu dürfen; dies gemeinsam lernen und miteinander entwickeln.
- Selbstverständliche *Vernetzung* mit anderen Einrichtungen, um Kontinuität und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.
- Vorhandene *Kompetenz wertschätzen* und abrufen bzw. nutzen

Das Bild einer Organisationskultur setzt sich aus vielen einzelnen Beschreibungen zusammen. Sich diesem Bild anzunähern, dafür gibt es unterschiedliche Wege: Organisationskulturen sind durch den Austausch von Wahrnehmungen erschließbar und durch Interpretation zugänglich. (Möller, Pühl, 2009)

Eine Möglichkeit ist es, Interviews mit Mitarbeiter/innen auf allen Hierarchieebenen zu führen, um eine Vielfalt an Perspektiven einzufangen. Diese Interviews auszuwerten unter Einbeziehung der Fragestellung „Wie sind die Einschätzungen zustande gekommen?“ Wichtig werden hier die Menschen auf der Systemgrenze, die gegangen sind, die neu hinzugekommen sind, Kooperationspartner, die die Außenperspektive ergänzen können. Sie alle sprechen in der Regel sehr offen über die Organisation und ihre Wahrnehmungen oder sie nehmen Dinge wahr, die jemand anderes nicht mehr wahrnimmt, weil sie ihm zu alltäglich und vertraut sind und von daher nicht bedeutsam erscheinen. Neue Mitarbeiter/innen können auch Vergleiche anstellen mit dem Unternehmen, in dem sie vorher tätig waren oder über Eingewöhnungserfahrungen berichten. Interessante Interviewpartner/innen können auch Mitarbeiter/innen sein, die bereits unterschiedliche Positionen im Unternehmen hatten.

Ich gehe davon aus, dass *Transparenz und Klarheit, Präsenz und Achtsamkeit, Beteiligung und Verantwortung, Lernen und Entwickeln, Wertschätzung und Einfühlung, Kontinuität und Nachhaltigkeit* Kennzeichen einer Organisationskultur sind, die die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle hält und so ein grenzachtender Umgang, ein verantwortungsvoller Umgang mit Grenzen unterstützt wird.

Im dritten Teil meiner Ausführung werde ich nun darauf eingehen, welcher Voraussetzungen es bedarf, diese Kennzeichen umzusetzen.

Wie entwickelt und verändert sich eine Organisationskultur und welcher Voraussetzungen bedarf es dafür?

Sie sind damit befasst, die Selbstverpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang vom Papier in den Arbeitsalltag Ihrer Einrichtungen zu übertragen, dem Papier Leben einzuhauchen. Ich könnte auch sagen: Es am und im Arbeitsalltag auf die Probe zu stellen. Und umgekehrt ist wiederum auch Ihr Arbeitsalltag durch das Papier auf die Probe gestellt: Was funktioniert bereits schon jetzt? Welche Hindernisse werden auftauchen? Welcher Organisationskultur bedarf es, um für die Umsetzung eine gute Grundlage zu bieten?

Zur Anschauung möchte ich Ihnen eine Situation vorstellen, in der ebensolches versucht wurde, jedoch einige Hindernisse aufgetreten sind. So etwas ist gutes Anschauungs- und Lernmaterial. Es geht in dem Beispiel um die Umsetzung einer Leitlinie im Krankenhausbereich. Die Leitlinie diente der Verhinderung von Krankenhausinfektionen durch Händewaschen und konnte nicht umgesetzt werden. (Psychiatrie, 2005)

Die Gründe, die von 120 Ärzten und Pflegekräften aus 7 Kliniken angegeben wurden, sehen Sie hier aufgelistet:

Leitlinie zur Verhinderung von Krankenhausinfektionen Bezugspunkt: Händewaschen

verursacht Nebenwirkungen (Handirritation)	81 %	Motivation (Organisation: andere Handseife?)
vergesse es in der Hektik	65 %	Routine
ist im Alltag nicht machbar	61 %	Organisation
ich sehe kaum Komplikationen	61 %	Wissen/Information
niemand kontrolliert mich	50 %	Führung
kostet mich zu viel Zeit	50 %	Motivation
falle in alte Gewohnheiten zurück	49 %	Routine
keine Arbeitsanweisung vorhanden	49 %	Führung/Organisation
Chef interessiert sich nicht dafür	45 %	Führung
mir fehlt der Nachweis der Wirksamkeit	43 %	Wissen/Information
Waschgelegenheiten fehlen	42 %	Organisation/Ressourcen

Wenn Sie sich die genannten Begründungen genauer betrachten, sind sie auf unterschiedliche Ursachen oder Quellen zurückzuführen. Hier ist genau zu schauen, auf welcher Ebene die Umsetzungshindernisse wirksam sind und woran es fehlt, sie zu überwinden.

„Verursacht Nebenwirkungen“ kann Ausdruck einer fehlenden Motivation sein und damit eine Abwehrhaltung ausdrücken oder es ist schlicht eine organisatorische Frage, z.B. die Wahl der falschen Handseife.

Die organisatorischen Hindernisse weisen darauf hin, die entsprechenden Ressourcen bereitzustellen, um die Anforderungen der Leitlinie rein praktisch auch umsetzen zu können. Organisatorisches kann zeitnah verändert werden. Eine andere Handseife oder zusätzlich angebrachte Waschgelegenheiten sind schnell angeschafft.

Doch was ist, wenn der Begründungszusammenhang tiefer liegend ist? Wenn es erforderlich ist, für eine gelingende Umsetzung

- bestehende Arbeitsabläufe zu verändern
- andere oder neue Kommunikationswege einzurichten
- Kooperationen zu überdenken

„Vergesse ich in der Hektik“, „Ich falle in alte Gewohnheiten zurück“ oder „Kostet mich zu viel Zeit“ sind Hinweise auf Arbeitsabläufe und auf die Priorisierung von Tätigkeiten.

Auch fehlende Einsicht in die Notwendigkeit einer Änderung kann hinderlich bei der Einführung von Neuem sein. Händewaschen soll helfen? Da fehlt mir der Nachweis!

Es bedarf zum Einen der Bereitschaft aller Beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Einrichtung „Neues“ für den eigenen Arbeitsalltag aufzubereiten, und es so zu gestalten, das es integrierbar ist. – Kennzeichen einer unterstützenden Organisationskultur wäre hier die Bereitschaft aller zu entwickeln und zu lernen.

In diesem Sinne ist schlussfolgernd: *Organisationskultur gestalten ist Führungsaufgabe!*

Das heißt, dass die Voraussetzungen, die gemeinsames Nachdenken möglich machen, durch die Führungskraft zur Verfügung gestellt werden.

Konkret: Nicht nur die Zustimmung zu einer Leitlinie - oder bei Ihnen zu einer Selbstverpflichtungserklärung - ist einzuholen oder die Mitgestaltung ist zu ermöglichen (das wäre in der Organisationskultur eine Kultur der Beteiligung), sondern wenn es für die Umsetzung um eine Veränderung z.B. in den Arbeitsabläufen geht, sind genau diese in den Blick zu nehmen und miteinander zu reflektieren und ggf. anders zu gestalten.

Um Bewegung und Veränderung in einer bestehenden und lang gelebten Organisationskultur zu bewirken, bedarf es, die eigene Kultur und neue Kulturen in den Blick zu nehmen, zu befragen und Ihre Antworten, die zu Ihnen und Ihrer Einrichtung passen, zu finden.

Folie 1





Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtenden Umgang

Annette Lentze

AGE Münster
22. September 2011

Folie 2





These

Eine Organisation, in der die Organisationskultur dazu beiträgt, die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu halten, hat die Möglichkeit, verantwortungsvoll mit Grenzen und Grenzverletzungen umzugehen.



AGE Münster
22. September 2011

Annette Lentze, Referentin

2



Fragen



Teil 1 Wie sind Organisationen zu verstehen?

Teil 2 Was sind Kennzeichen einer Organisationskultur, die professionelles Handeln im Umgang mit Grenzen unterstützen?

Teil 3 Wie entwickelt und verändert sich eine Organisationskultur und welcher Voraussetzungen bedarf es dafür?

AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

3





Teil I Um eine Organisationskultur erkennen und beschreiben zu können, hilft es, sich in die Rolle des Beobachters/der Beobachterin zu begeben.

AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

4



Beobachtungen zur Organisationskultur

- Hohe Orientierung an Fachlichkeit
- Schlichtheit im Äußerlichen
- Viel Arbeit
- Formales ist unwichtig
- Wenig Raum und Zeit für Gesprächskultur
- Fürsorge und Verbindlichkeit wird nicht gepflegt
- Zurückhaltung im Umgang mit Fremdem



AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

5

Folie 6



Organisationstypen

Fassade	Erscheinungsbild, Außenwirkung Selbstdarstellung, Image Werte, Werbung	schützend
Maschine	Zielvorgaben, Leistung Regeln, Ordnung, Hierarchien Zuständigkeiten, Aufgabenbeschreibungen Offizielle Kommunikationswege	planbar
Spiel	Gepflogenheiten, Rituale, Werte Loyalität, Glaubenssätze, inoffizielle Strukturen und Kommunikationswege,	inoffiziell

AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

6

Arbeitshilfe der AGE Münster zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten
Stand: 09/2017

Kapitel 1.2 / Seite 18 von 23

Organisationstyp „Fassade“ – Hauptfunktion: Schutz

Organisationen schützen ihre Strukturen und damit ihre Stabilität, indem sie wiederum die Latenz sichernde Kommunikation selbst davor schützen, zur Sprache gebracht zu werden. (Rolf Haubl, 2011)



Wie viel Latenzschutz braucht eine Organisation um funktionieren zu können? An welcher Stelle kann sie Latenzschutz aufgeben und an welcher Stelle ist es erforderlich, Latenzschutz aufzugeben?

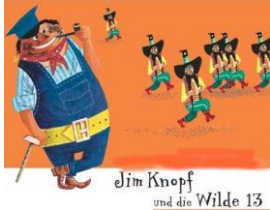






Organisationstyp „Maschine“ – Hauptfunktion: Planbarkeit

Veränderungen in einer Organisation funktionieren über die Formalstruktur der Organisation.

AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

9





Organisationstyp „Spiel“ – Hauptfunktion: Alles Inoffizielle

Organisationskultur findet besonders im Organisationstyp „Spiel“ ihren Ausdruck.

Das Zusammenbringen unterschiedlicher Wirklichkeitskonstruktionen erhöht Einschätzungen und den Handlungsspielraum aller Beteiligten.



AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

10



Teil II

1. Bezug zur Organisationskultur: Lernen und Entwickeln

Beispiel: Einschätzungen im Umgang mit Grenzen

- eine klare Position einnehmen
- die eigene Grenze erkennen und bewahren

Herausforderungen:
Verführungen, Angebote, Aufforderungen und
Anforderungen



AGE Münster
22. September 2011Annette Lenzte, Referentin11



2. Bezug zur Organisationskultur: Transparenz und Klarheit

Beispiel: Wahrnehmen der Führungsrolle

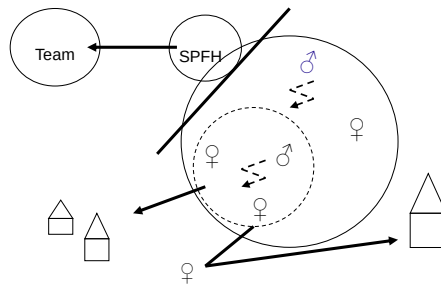
- Klare Rollentrennung
- Aufgabenverteilung
- Kompetenzunterschiede
- Teamstärkung
- Personalentwicklung
- Lernbereitschaft vorleben
- Gesprächs - und Reflexionsangebote



AGE Münster
22. September 2011Annette Lenzte, Referentin12

3. Bezug zur Organisationskultur: Wertschätzung und Einfühlung Beispiel: Grenzverletzungen

Wer selbst Grenzverletzungen erlebt hat, reagiert komplex im Umgang mit Grenzverletzungen.



AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

13

Entwicklungsbedarfe, die auf Kennzeichen einer Organisationskultur hinweisen, die einem grenzachtenden Umgang förderlich sind:

- Vertrauen aufbauen
- Grenzen benennen
- Vernetzung gewährleisten
- Kompetenz wertschätzen und abrufen

AGE Münster
22. September 2011

Annette Lenzte, Referentin

14



Kennzeichen einer Organisationskultur, die die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle hält, ist geprägt von:

- **Transparenz und Klarheit**
- **Präsenz und Achtsamkeit**
- **Beteiligung und Verantwortung**
- **Lernen und Entwickeln**
- **Wertschätzung und Einfühlung**
- **Kontinuität und Nachhaltigkeit**



Teil III

Leitlinie zur Verhinderung von Krankenhausinfektionen

verursacht Nebenwirkungen (Handirritation)	81 %
vergesse es in der Hektik	65 %
ist im Alltag nicht machbar	61 %
ich sehe kaum Komplikationen	61 %
niemand kontrolliert mich	50 %
kostet mich zu viel Zeit	50 %
falle in alte Gewohnheiten zurück	49 %
keine Arbeitsanweisung vorhanden	49 %
Chef interessiert sich nicht dafür	49 %
mir fehlt der Nachweis der Wirksamkeit	43 %
Waschgelegenheiten fehlen	42 %

1.3 Merkmale einer offenen Institution

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

1.2 Kultur der Aufmerksamkeit

2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen

2.2 Beschwerdemanagement

2.3 Täterstrategien

1.3 Merkmale einer offenen Institution

Dieses Kapitel widmet sich der Frage, welche Merkmale einer offenen Institution eine grenzachtende Haltung fördert.

Welche Elemente der Aufbauorganisation, also der Struktur, sind von Bedeutung? Was führt zu einer Organisationskultur, in der Grenzachtung im Sinne dieser Arbeitshilfe beachtet wird? Im Fokus stehen hier weniger die Prozesse und Verfahren, die an anderer Stelle in der Arbeitshilfe dargestellt werden. Hier geht es mehr um das „Design“ einer Institution sowohl hinsichtlich der Struktur als auch der Kultur. Dabei ist es beinahe eine Binsenweisheit, dass sich Struktur und Kultur einer Organisation einander bedingen. Eine Struktur ohne Kultur ist ebenso wenig denkbar wie eine Kultur ohne Struktur.

Die Begriffe Institution, Organisation und System werden in den aktuellen Veröffentlichungen zu Fragen des grenzachtenden Umgangs nebeneinander genutzt. Den Begriffen ist gemeinsam, dass damit eine Unterscheidung, eine Abgrenzung beschrieben wird. Eine differenzierte Betrachtung dieser Begriffe wollen wir an dieser Stelle nicht vornehmen.

Was macht ein System offen, braucht es doch eine Geschlossenheit, um überhaupt als eigenes System erkennbar zu sein? Das ist ein Grunddilemma, das wir bei der Bearbeitung dieser Frage vorfinden.

Im Zusammenhang mit dieser Arbeitshilfe ist hier wichtig zu sehen, dass in der Vergangenheit Erziehungsorganisationen und damit auch die Vorläufer der heutigen Dienste und Einrichtungen in mancher Hinsicht Merkmale einer totalen Institution aufwiesen.

„Nach Goffman ist die totale Institution eine Unterform des allgemeineren Begriffs ‚soziale Institution‘, die er definiert als ‚Räume, Wohnungen, Gebäude oder Betriebe, in denen regelmäßig eine bestimmte Tätigkeit ausgeübt wird‘. Sie können sich prinzipiell nach Kriterien, wie z. B. Zugänglichkeit, Zielsetzung und Umfassendheit unterscheiden. Die totale Institution bildet einen Extremfall auf letzterer Skala, da sie ‚durch Beschränkungen des sozialen Verkehrs mit der Außenwelt‘ einen ‚allumfassenden oder totalen Charakter‘ annimmt. Eine Institution wie ein Fußballverein oder ein Laboratorium nimmt also nur jeweils einen Teil des Lebens ein, während ein Insasse in einer totalen Institution, wie einem Gefängnis oder einer geschlossenen Abteilung, seine gesamte Zeit dort verbringt. Es entsteht eine Trennung zwischen Verwaltern (dem Personal) und Verwalteten (den Insassen). Diese Trennung ist die Hauptquelle von sozialen Konflikten und Problemen innerhalb der Institution“ (http://de.wikipedia.org/wiki/Totale_Institution.de 07.08.2013).

Das subjektiv beschriebene und objektiv nachvollziehbare „Ausgeliefertsein“ ehemaliger Heimkinder der 50er und 60er Jahre wurde durch Erziehungshilfesysteme, die „geschlossen“ waren, ermöglicht. In Sinne von Goffmann waren diese Systeme totale Institutionen.

Schrapper hat zur Aufarbeitung der Heimerziehung der 50er und 60er Jahre geforscht und beschreibt Bedingungen für die Misshandlung und den Missbrauch von Schutzbefohlenen u.a.:

- „Kasernierte Unterbringung in geschlossenen Systemen aus Architektur, Regeln und Ideologie
- Überhöhung des Alltags durch Programm, Konzept und Motivation
- Unterdrückung durch Tradition und Pflicht.“ (Schrapper: Vortrag im Franz-Hitze-Haus, Münster, 9. März 2010)

Für uns stellt sich heute mit dem Wissen um die Ereignisse aus früheren Jahrzehnten, den erlebten Kränkungen und Verletzungen, dem Missbrauch und der Misshandlung, die Frage, wie unsere Organisationen so entwickelt sein können, dass sie gerade nicht diese beschrie-

benen Merkmale der Geschlossenheit aufweisen und von den Kindern und Jugendlichen nicht so erlebt werden.

In den Theorien über Organisationen werden offene Systeme als wechselseitig mit der Umwelt und anderen Systemen interagierend beschrieben. Die Systemtheorie kennt die Unterscheidung zwischen System und Umwelt. Die Theorie beschreibt, wie Anpassungsprozesse in einem System geschehen. Hierbei befindet sich das System in einem Spannungsverhältnis zwischen Anpassungsleistung an die Umwelt und Stabilität nach innen. Die „bessere“ Fähigkeit zur Anpassung wird einem offenen System im Vergleich zu einem geschlossenen System zugeschrieben, wobei „radikal“ offene Systeme, wie z. B. Facebook, nicht im herkömmlichen Sinne steuerbar und planbar sind, und sich „radikal“ geschlossene Systeme durch ein hohes Maß an Kontrolle auszeichnen.

Die Frage des Grundverständnisses von Organisationen und die Gestaltung ihrer Merkmale tragen also dazu bei, wie eine Organisation in der Lage ist, mit ihrer Umwelt in Austausch zu treten, also zu kommunizieren. Zentrale Fragen sind deshalb die nach der Aufnahme und Verarbeitung von Veränderungsimpulsen und der Anpassungsleistung an eine sich verändernde Umwelt.

Deutlich wird, dass wir im eigentlichen Sinne bei unseren Organisationen nicht von „offenen Systemen“ sprechen können. Unsere Überlegungen zu der Frage, welche förderlichen und unterstützenden Merkmale offener Systeme es in der Jugendhilfe gibt, müssten demnach umformuliert werden, z. B.:

Was befördert die Kommunikation einer Organisation mit seiner Umwelt so, dass das Ziel einer präventiv ausgerichteten Kultur in der Organisation Gültigkeit hat und behält?

Offenheit bedeutet dann Aufmerksamkeit, Interesse, Lust auf Irritation, Kontakt zu Außenstehenden, Austausch mit anderen Organisationen etc.

Die Unterscheidung zwischen System und Umwelt bleibt notwendigerweise bestehen und kann nicht aufgehoben werden.

Folgende Merkmale unterstützen die Dienste und Einrichtungen als Organisationen darin, grenzachtenden Umgang präventiv zu stärken:

1. Das Leitbild der Organisation, als Ausdruck von Ziel, Auftrag und Kultur der Organisation ist konkretisiert z. B. durch:
 - Beschreiben der Haltung zum Umgang mit Nähe und Distanz
 - Konzepte im Umgang mit Eltern und Personensorgeberechtigten
 - einen Kodex zum verbindlichen Umgang mit Regeln
 - Kooperationsvereinbarungen mit Externen (Personen und Organisationen)
 - Fehlerfreudigkeit und Umgang mit Kritik
2. Die Strukturen, Kommunikationswege und Entscheidungswege sind klar erkennbar beschrieben und werden regelmäßig weiterentwickelt. Die Beschreibung erfolgt durch z. B. Organigramme und Aufgabenverteilungen. Dies schafft Transparenz und Eindeutigkeit in Bezug auf:
 - Leitungsstrukturen
 - Teamstrukturen
 - Verantwortungsbereiche
3. Präsenz, Achtsamkeit, Wertschätzung und Einfühlung bestimmen die Grundhaltung gegenüber:
 - Kindern und Jugendlichen

- Eltern
 - Mitarbeitenden
4. Beteiligung und Übernahme von Verantwortung werden gelebt und eingefordert
 - von Kindern und Jugendlichen
 - von Eltern
 - von Mitarbeitenden einzelner Hierarchiestufen
 5. Kontinuität und Nachhaltigkeit bestimmen den fortlaufenden Prozess der Organisationsentwicklung. Qualitätsentwicklung, im Sinne von Lernen und Entwickeln, ist Grundlage der Arbeit der gesamten Organisation und ist erkennbar durch:
 - Fortbildung und zielorientiertes Entwicklungsmanagement für Mitarbeitende aller Hierarchiestufen
 - Entwicklungsmanagement für die Einrichtung als Ganzes

Die offene Institution fördert Prävention durch Offenheit gegenüber dem „Blick von außen“ mittels z. B. Fachberatung/Fortbildung, Supervision/Coaching und Qualitätsentwicklung/Steuerung.

Diese Maßnahmen ermöglichen - neben der Fallarbeit und der Teamsupervision - auch den Blick auf die gesamte Organisation im Rahmen von Organisationsberatung oder Supervision.

Eine Empfehlung an dieser Stelle ist, die Beratenden der Institution für die verschiedenen Bereiche an einen Tisch zu holen, einen offenen Austausch untereinander zu organisieren und so Rückmeldungen der Institution gegenüber zu erhalten.

Einrichtungen zeigen sich offen für Veränderungen und bauen ihre Fähigkeit zur bedarfsorientierten Veränderung ihrer Strukturen aus. Hierbei werden sowohl Mitarbeitende, als auch Eltern und Kinder beteiligt und einbezogen.

Neben der Möglichkeit des kollegialen Austausches wird die Möglichkeit des Austausches zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten im Rahmen von Meilenstein- oder Zielvereinbarungsgesprächen zum festen Bestandteil der Institution.

Die Chance der Informationsgewinnung an den Systemgrenzen durch neue und ausscheidende Mitarbeitende sollte genutzt werden. Diese sind gut in der Lage, bestehende Regeln neugierig zu hinterfragen und offen zu kritisieren. Sie sind noch nicht oder nicht mehr verpflichtet gegenüber informellen Regeln und Strukturen der Einrichtung.

Institutionen kooperieren miteinander und lernen voneinander. Der Austausch betrifft verschiedene Hierarchiestufen und bietet die Möglichkeit kritischen Hinterfragens. Diese Zusammenarbeit auf der Ebene von Institutionen ist ebenfalls eine Möglichkeit, Auskunft zu einem „Fremdbild“ zu erhalten.

Eine aktive Beteiligung am Leben des Stadtteils, der Gemeinde und die Öffnung der Institution zu bestimmten Anlässen, unter Wahrung der Persönlichkeitsgrenzen der Bewohner sind selbstverständlich.

Öffentlichkeitsarbeit bekommt hier die Bedeutung, die Institution offen, einsehbar und gastfreundlich erlebbar zu machen.

1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

- 1.4.1 Geschichte der Kinderrechte in Deutschland
- 1.4.2 Die zehn zentralen Grundrechte
- 1.4.3 Das Gebäude der Kinderrechte
- 1.4.4 Bedeutung für die Praxis der Hilfen zur Erziehung

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen*
- 2.2 Beschwerdemanagement*
- 3.4 Empfehlungen für den Umgang mit Opfern von Gewalt*

1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

*Das Kind wird nicht
erst ein Mensch,
es ist schon einer.*

(Janusz Korczak)

Als Kinderrechte werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen bezeichnet. Festgeschrieben sind sie in der UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK), die am 20. November 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und von den meisten Staaten der Erde ratifiziert worden ist. Daraus lässt sich eine universelle Verbindlichkeit der Kinderrechte ableiten. Der Beschluss war das Ergebnis eines langen Prozesses nach dem Zweiten Weltkrieg, an dessen Anfang die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte im Jahr 1948 stand.

1.4.1 Geschichte der Kinderrechte in Deutschland

Mit Inkrafttreten des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland 1949 wurden erste auf Kinder bezogene Rechte verbindlich: unter anderem der Schutz der Familie (Art. 6 GG) und das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 GG); dabei blieben Kinder als eigenständige Rechtssubjekte jedoch unerwähnt.

Vor allem die Kinderladenbewegung brachte in den 1970er Jahren in Deutschland die Diskussion um die antiautoritäre Erziehung und damit auch die Kinderrechte auf die Tagesordnung. In Folge wurde im Jahr 1973 die körperliche Züchtigung an bundesdeutschen Schulen verboten - wobei nach einem OLG-Urteil in Bayern von 1979 auch weiterhin ein gewohnheitsrechtliches Züchtigungsrecht bestand.

Im Zuge der umfassenden Sorgerechtsreform im Jahre 1980 wurde die „elterliche Gewalt“ von der „elterlichen Sorge“ abgelöst. Zudem wurde der § 1626 Abs. 2 in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) eingefügt, der erstmals ein Mitspracherecht von Kindern und Jugendlichen bei allen Dingen, die sie betreffen, verbindlich machte.

Im SGB VIII, dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), werden Kinder explizit als Träger eigener Rechte verstanden. Deutlich wird dies beispielsweise in dem von den Eltern unabhängigen Beratungs- und Betreuungsanspruch der Kinder durch das Jugendamt oder in dem 1996 ergänzten Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes dreijährige Kind (statt für die Eltern). Mit dem Kindschaftsrechtsreformgesetz von 1998 wurden zum einen eheliche und nichteheliche Kinder weitestgehend gleichgestellt, zum anderen bekamen Kinder das Recht auf Umgang mit beiden Eltern (§ 1684 Abs. 1 BGB), sowie die Möglichkeit, Kindern in Verfahren, welche die elterliche Sorge betreffen, einen Verfahrenspfleger (seit 1. September 2009: Verfahrensbeistand) als „Anwalt des Kindes“ zur Seite gestellt zu bekommen.

Das 2000 in Kraft getretene Gesetz zur Ächtung von Gewalt in der Erziehung sichert Kindern in Deutschland auch in der Familie das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung zu. Damit gibt es in Deutschland kein Züchtigungsrecht der Eltern mehr.

Trotz mehrerer Initiativen sowie der zweimaligen Aufforderung (1994 und 2004) durch den UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes steht die Aufnahme von Kinderrechten in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland noch immer aus. Zwar werden Kinder in Art. 6 Abs. 2 GG erwähnt, allerdings nur als Objekte: „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“. Damit besitzen Kinder keine eigene verfassungsrechtliche Stellung und können nur von den Eltern abgeleitete Rechte einklagen.

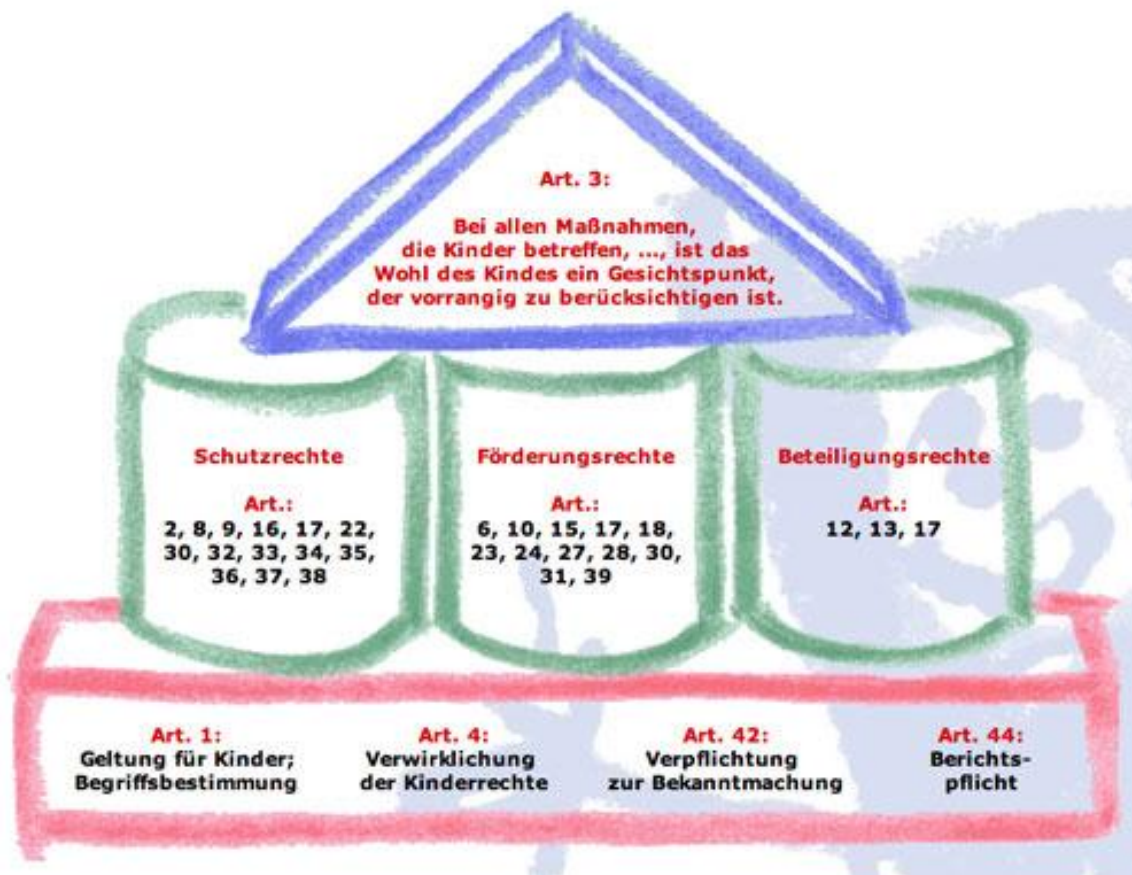
Die Bundesrepublik Deutschland kommt bis heute der in Art. 4 der UN-KRK enthaltenen Verpflichtung, alle geeigneten Gesetzgebungs- und Verwaltungsmaßnahmen „zur Verwirklichung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte“ zu treffen, nicht im vollen Umfang nach. Mit der Aufnahme der Kinderrechte als Grundrecht würde Deutschland jedoch nicht nur der neuen Sicht auf Kinder als eigenständige Rechtssubjekte Rechnung tragen sondern zugleich die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 24) in nationales Recht umsetzen.

1.4.2 Die zehn zentralen Grundrechte

(Abgeleitet aus den 54 Artikeln des Originaltextes der UN-KRK)

1. Das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung unabhängig von Religion, Herkunft und Geschlecht.
2. Das Recht auf einen Namen und eine Staatszugehörigkeit.
3. Das Recht auf Gesundheit.
4. Das Recht auf Bildung und Ausbildung.
5. Das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung.
6. Das Recht, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln.
7. Das Recht auf eine Privatsphäre und eine gewaltfreie Erziehung im Sinne der Gleichberechtigung und des Friedens.
8. Das Recht auf sofortige Hilfe in Katastrophen und Notlagen und auf Schutz vor Grausamkeit, Vernachlässigung, Ausnutzung und Verfolgung.
9. Das Recht auf eine Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause.
10. Das Recht auf Betreuung bei Behinderung.

1.4.3 Das Gebäude der Kinderrechte



(Quelle: National Coalition)

Die Rechte der Kinder in den Diensten und Einrichtungen müssen auf drei Ebenen umgesetzt werden.

Schutzrechte

- Artikel 8: Schutz der Identität
- Artikel 9: Schutz vor Trennung von den Eltern
- Artikel 16: Schutz der Privatsphäre
- Artikel 17: Schutz vor Schädigung durch Medien
- Artikel 19: Schutz vor Gewaltanwendung, Misshandlung oder Vernachlässigung
- Artikel 22: Schutz von Kinderflüchtlingen
- Artikel 30: Schutz von Minderheiten
- Artikel 32: Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung
- Artikel 33: Schutz vor Suchtstoffen
- Artikel 34: Schutz vor sexuellem Missbrauch

- Artikel 35: Schutz vor Entführung
- Artikel 36: Schutz vor Ausbeutung jeder Art
- Artikel 37: Schutz in Strafverfahren und Verbot von Todesstrafe und lebenslanger Freiheitsstrafe
- Artikel 38: Schutz bei bewaffneten Konflikten

Förderrechte

- Artikel 6: Recht auf Leben und Entwicklung
- Artikel 10: Recht auf Familienzusammenführung
- Artikel 15: Recht auf Versammlungsfreiheit
- Artikel 17: Recht auf Zugang zu den Medien
- Artikel 18: Recht auf beide Eltern
- Artikel 23: Recht auf Förderung bei Behinderung
- Artikel 24: Recht auf Gesundheitsvorsorge
- Artikel 27: Recht auf angemessenen Lebensstandard
- Artikel 28: Recht auf Bildung
- Artikel 30: Recht auf kulturelle Entfaltung
- Artikel 31: Recht auf Ruhe, Freizeit, Spiel und Erholung
- Artikel 39: Recht auf Integration geschädigter Kinder

Beteiligungsrechte

- Artikel 12: Recht auf Berücksichtigung des Kinderwillens
- Artikel 13: Recht auf freie Meinungsäußerung, Informationsbeschaffung und -weitergabe
- Artikel 17: Recht auf Nutzung kindgerechter Medien

In der Praxis heißt das, Kinder haben das Recht, in einer sicheren Umgebung ohne Diskriminierung zu leben. Sie haben das Recht auf Zugang zu sauberem Wasser, Nahrung, medizinischer Versorgung, Ausbildung und auf Mitsprache bei Entscheidungen, die ihr Wohlergehen betreffen (vgl. Wikipedia: Kinderrechtskonvention 17.10.2003).

1.4.4 Bedeutung für die Praxis der Hilfen zur Erziehung

Aus den Rechten der UN-KRK können/müssen Ansprüche an die Art und Weise des professionellen Umgangs mit Kindern und Jugendlichen im Bezugsrahmen der Hilfen zur Erziehung abgeleitet und auf eine kind- bzw. jugendlichengerechte Ebene heruntergebrochen werden. Je nach fachlichem Auftrag und dem daraus folgenden Setting müssen sämtliche Strukturen und Prozesse auf allen Ebenen einem Prüfverfahren im Sinne der Einhaltung der Kinderrechte durchgeführt werden.

Dazu empfiehlt sich für die Dienste und Einrichtungen - im Sinne eines top-down-Verfahrens - beginnend mit dem Leitbild des Dienstes oder der Einrichtung, die Kinderrechte zu benennen und im weiteren Verfahren im Hinblick auf z. B. Konzeption, Leistungsbeschreibung, Qualitätsentwicklungsvereinbarung, Qualitätshandbuch zu beschreiben.

2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen

2.1.1 Kinder und Jugendliche stärken

2.1.2 Kinder, Jugendliche und Familien über ihre Rechte informieren

2.1.3 Kinder, Jugendliche und Familien beteiligen

2.1.4 Materialien

- Übung: Eisprinzessin
- Übung: Sensibilisierung der Wahrnehmung von Grenzen
- Übung: Die laute Post
- Kinderrechte in Einrichtungen (Beispiele)
- Scheckkarte „Ich bin stark und hole mir Hilfe“ (Muster)
- Türschilder (Muster)
 - Halt, ich brauche Ruhe
 - Willkommen
- Fragebogen: Wo kannst du in deiner Wohngruppe mitbestimmen? (Muster)
- Beispiel eines Kinder- und Jugendlichenparlamentes
- Hilfeplangespräch – es geht um dich (Muster)

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

1.1 Verantwortung der Entscheider

1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

2.2 Beschwerdemanagement

2.3 Täterstrategien

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren

2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen

*Ich brauche Platz, Wärme, Freundinnen und Freunde,
frische Luft und Regen, Sonne und Schatten.
Kuschelecken und Matschpfützen,
Höhlenverstecke und Ausguckplätze, eine Rennbahn
und Strand unter den Füßen.*

*Ich brauche Wände zum Anmalen,
Blumen zum Dranriechen,
Matratze zum Draufhüpfen
und Zäune zum Durchgucken.*

*Ich muss auch mal Krach machen dürfen,
toben und mich zurückziehen können.
Ich muss Orte für meine Geheimnisse haben,
muss meinen Ärger irgendwo abreagieren
und nur mit meiner besten Freundin
oder meinem besten Freund alleine sein können.¹*

2.1.1 Kinder und Jugendliche stärken

Insbesondere, da Pädagogik auf intensive Beziehungen und Individualisierung setzt, ist es notwendig, immer wieder neu auszuloten, wie viel Nähe unverzichtbarer Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist, was Kinder und Jugendliche brauchen, um sich altersgerecht entwickeln zu können, und wie Kindern und Jugendlichen respektvoll, wertschätzend und grenzachtend begegnet wird. Kinder und Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf sind aufgrund ihrer Vorerfahrungen stärker gefährdet, Opfer von Gewalt in Diensten und Einrichtungen zu werden.

Damit die eigene Organisation zu einem Schutzraum für Kinder und Jugendliche werden kann, empfehlen wir, dass die Dienste und Einrichtungen analysieren, wo Risiken und Gefährdungen bestehen. Auf dieser Basis können dann verbindliche Schutzkonzepte erarbeitet werden.

Die Leitungen, Träger und pädagogischen Fachkräfte haben die Aufgabe, sichere Orte für Kinder und Jugendliche in Institutionen zu schaffen. Präventionsangebote sollen das Vertrauen in die eigene Wahrnehmung und die Widerstandskraft von Mädchen und Jungen stärken.

2.1.2 Kinder, Jugendliche und Familien über ihre Rechte informieren

„Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Beteiligung. Dieses Recht leitet das pädagogische Handeln und ist gesetzlich verbriefte. In der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt dies u. a. durch die im § 8 SGB VIII festgeschriebene Pflicht der Beteiligung der jungen Menschen an allen sie betreffenden Entscheidungen und Prozesse der Öffentlichen Jugendhilfe. Beteiligung ermöglicht Entwicklungs- und Lernprozesse und stärkt Kinder und Jugendliche durch das Erleben von Selbstwirksamkeit.

Für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen ist die Beteiligung der Kinder und Jugendlichen eine Grundlage und ein Instrument gleichermaßen. Beteiligung findet sowohl in der Art, Weise und Qualität des alltäglichen Umgangs miteinander als

¹ Lange und Stadelmann: In jedem Garten liegt ein Paradies, 1999

auch in institutionalisierter Form (z. B. Vertrauenserrzieher/-in, Gruppengespräche, Heimrat und Projektarbeit) statt.“ (Empfehlungen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen des Deutschen Vereins vom 8. Mai 2012)

Wir empfehlen:

- Informieren Sie - und im weiteren Verlauf regelmäßig - jedes Kind, Jugendlichen und jungen Erwachsenen während der Anbahnungsphase über seine Rechte auf gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung.
- Benennen Sie Ansprechpartner für den Fall der Einschränkung oder Verletzung dieser Rechte.
- Eröffnen Sie Kindern, Jugendlichen und Familien Beschwerdemöglichkeiten.
- Erarbeiten Sie in Ihren Diensten und Einrichtungen in einem gemeinsamen Prozess mit den Kindern und Jugendlichen einen Rechtekatalog.
- Informieren Sie die Kinder, Jugendlichen und Familien darüber, dass eine Akte über den gesamten Hilfeprozess angelegt wird, und sie berechtigt sind, in die Akte einzusehen.
- Achten Sie die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Körperhygiene in ihrem Wohnbereich, z. B. durch Anklopfen.
- Klären Sie den professioneller Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ihren Diensten und Einrichtungen.
- Sprechen Sie regelmäßig über das Thema Sexualität.
- Vermeiden Sie häufiges Alleinsein von Erzieher/-innen mit „Lieblingskindern“.
- Beurlauben Sie in der Regel keine Kinder und Jugendliche zu einzelnen Erzieher/-innen nach Hause.

Ein weiteres Instrument zur Umsetzung der Kinderrechte kann das sogenannte Ampelplakat der Evangelischen Jugendhilfe Hochdorf sein (Hochdorf-Evangelische Jugendhilfe e.V. 2010). Diesbezüglich kann mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam erarbeitet werden: „Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?“

2.1.3 Kinder, Jugendliche und Familien beteiligen

Die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Familien im Kontext der Erziehungshilfe ist **das** handlungsleitende Prinzip der Einbeziehung von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen.

Wir empfehlen, den Beteiligungsgrad und die Zufriedenheit im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten bei den Kindern und Jugendlichen zu erfragen, z. B. durch einen formalisierten Fragebogen – siehe Muster unter Materialien: Wo kannst du in deiner Wohngruppe mitbestimmen?

„Erfolgreiche Beteiligung im Alltag muss sich daran messen lassen, inwieweit es ihr gelingt, auf das Beteiligungsbedürfnis der Kinder und Jugendlichen einzugehen. Dies erfordert Aus-handlungsprozesse – zum Beispiel bei der Vereinbarung von Gruppenregeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Pädagogik für das Kind bzw. den Jugendlichen da ist und nicht umgekehrt.“ (Wutzke/Stork: „Just do it now“ – Partizipation von Kindern und Jugendlichen in der evangelischen Jugendhilfe Bergisch Land, Abschlussbericht 2011)

Vor 20 Jahren, am 1. Januar 1991, trat das SGB VIII in Kraft. Bereits damals war die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe ein wichtiges Grundprinzip der Kinder- und Jugendhilfe.

Eine neue Herausforderung für die Träger und die Landesjugendämter ergibt sich durch die Neufassung des § 45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII im Zusammenhang mit der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes ab 1. Januar 2012. Zukünftig ist das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung dann gewährleistet, wenn davon ausgegangen werden kann, dass zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie die Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.

2.1.4 Materialien

Inzwischen haben viele Dienste und Einrichtungen der AGE Münster entsprechende Handlungsleitfäden, Bilderbücher und Rechkataloge erarbeitet.

In den Materialien dieses Kapitels werden Übungen für den Umgang mit Nähe und Distanz und Grenzen setzen zur Verfügung gestellt.²

Die Übungen sollten von einer Warm-up-Runde und einer Abschlussrunde eingerahmt sein.

Bei der Durchführung der Übungen kann es sein, dass einzelnen Kindern die Thematik zu „nahe“ geht. In diesem Fall sollte ein Ausstieg ermöglicht werden, z. B. durch Rückzug in ein mit Büchern oder Malsachen ausgestatteten Platz im Raum.

- Übung: Eisprinzessin
- Übung: Sensibilisierung der Wahrnehmung von Grenzen
- Übung: Die laute Post
- Kinderrechte in Einrichtungen (Muster)
- Scheckkarte „Ich bin stark und hole mir Hilfe“ (Muster)
- Türschilder (Muster)
 - Halt, ich brauche Ruhe
 - Willkommen
- Fragebogen: Wo kannst du in deiner Wohngruppe mitbestimmen? (Muster)
- Beispiel eines Kinder- und Jugendlichenparlamentes
- Hilfeplangespräch - es geht um dich (Muster)

² „Mädchen und Frauen behaupten sich selber“, Fortbildung in der Familienbildungsstätte in den Dekanaten Ahlen und Beckum e.V. (in Kooperation mit dem Verein zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Kreis Warendorf e.V. und dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien des Kreises Warendorf) von September 1999 – bis Juni 2000 und Hoppe/Hoppe: Klotzen Mädchen, Spiele und Übungen für Selbstbewusstsein und Selbstbehauptung 1989

Übung: Eisprinzessin

Dieses kleine Warm-up Spiel ist schnell erklärt, macht Spaß, lockert und hat trotzdem das Potential, kurz die Themen gegenseitiges Helfen, Solidarität untereinander, Wirkung von Kooperation und Stimme zu thematisieren.

Zielgruppe: Kinder und Jugendliche ab 8 Jahren

- Es wird ein Fänger ausgewählt, der die Aufgabe hat, seine Mitspieler abzuschlagen.
- Diese versuchen, durch Weglaufen „frei“ zu bleiben.
- Ist jemand abgeschlagen, erstarrt er zu Eis und wird zur „Eisprinzessin“, die starr an einem Ort stehen bleibt und die Hände zu beiden Seiten wegstreckt.
- Die Person kann befreit werden, wenn zwei „freie“ Mitspieler gleichzeitig an jeweils einer Seite die Hände „warmreiben“.
- Sofort ist die Person „aufgetaut“ und darf wieder mitspielen.

Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die Stimme der „Eisprinzessin“ noch funktioniert, und sie lauthals auf ihre Situation aufmerksam machen darf, damit die anderen Spieler helfen können.

Übung: Sensibilisierung der Wahrnehmung von Grenzen

In dieser Übung geht es darum, ein Gespür für die persönliche, körperliche Grenze zu bekommen. Sie soll die Kinder und Jugendlichen anregen, über Fragen wie z.B. „Wie weit lasse ich Menschen körperlich an mich herankommen?“, „Was ist mir angenehm, was wird mir unangenehm, was kann ich nicht mehr ertragen?“, „Kann die Grenze bei unterschiedlichen Menschen unterschiedlich spürbar sein?“ ins Gespräch zu kommen.

Zielgruppe: Kinder und Jugendliche ab 10 Jahren

- Nach einer kurzen Einführung ins Thema, werden die Mädchen und Jungen gebeten, sich zu Paaren zusammenzufinden.
- Der eine Partner wird gebeten, sich an die eine Seite des Raumes zu stellen, der andere an die gegenüberliegende (dazwischen sollten möglichst mehrere Meter Abstand sein).
- Nun geht der eine Partner ganz langsam auf den anderen zu. Dieser hat die Aufgabe zu spüren, wie weit er ihn zu sich kommen lassen möchte, so dass es sich für ihn noch angenehm anfühlt. Er soll ein deutliches „Stopp“ setzen, wenn der andere stehen bleiben soll.
- Dann geht es darum, noch einmal zu spüren, wie es sich anfühlt und die Möglichkeiten auszuschöpfen, noch mal etwas zu verändern und auszuprobieren (näher heran, weiter weg) bis der optimale Abstand gefunden wurde.
- Nun bleiben alle Paare in dem Abstand stehen, und es wird zunächst mit den Grenzsetzern thematisiert, was sie bei der Übung gespürt haben.
- Danach geben die „gestoppten“ Partner eine Rückmeldung.

In der Regel wird bei dieser Übung deutlich, dass Menschen unterschiedliche Grenzen haben.

Die Übung sorgt bei manchen Kinder und Jugendlichen für viel Gelächter, da ihnen manchmal noch die Abstraktionsfähigkeit fehlt, sich einen fremden, „neutralen“ Menschen vorzustellen und nicht die Freundin als Gegenüber.

Übung: Die laute Post

Bei diesem Spiel geht es um den Einsatz von Gestik, Mimik und Stimme, wenn jemand anderem meine Grenze deutlich gemacht werden soll.

Zielgruppe: Kinder und Jugendliche ab 10 Jahren

- Die Gruppenleitung bittet die Gruppe, sich in einem großen Kreis aufzustellen, so dass zwischen den einzelnen Mädchen und Jungen etwa eine Schrittlänge Platz ist.
- Nun wird erklärt, dass es bei der „lauten Post“ darum geht, eine klare Grenze zu setzen, die mit der Stimme, der Gestik und Mimik unterstützt wird.
- Die Gruppenleitung macht z.B. vor, dass sie laut „Stopp“ sagt und dabei ihre Hand am ausgestreckten Arm hochhält und einen Schritt nach vorne geht.
- Diese Bewegung macht die Gruppenleitung zu der Person neben ihr, die dann wiederum die gleichen Gesten, Worte an ihre Nebenperson weiter gibt, bis die „Post“ wieder bei der Gruppenleitung angekommen ist.
- Dann ist der Partner neben der Gruppenleitung an der Reihe, eine laute Post herumschicken.

In der Regel bietet diese Übung großen Spaß und ein sich steigendes Zutrauen der Kinder, laut und bestimmt sein zu dürfen.

Kinderrechte in Einrichtungen (Beispiele)

Im Folgenden werden einige Beispiele benannt. Die Aufzählung ist keinesfalls abschließend und sollte individuell mit den Kindern und Jugendlichen erarbeitet werden.

- Ich habe das Recht mich wohl zu fühlen und sicher zu sein!
- Ich habe das Recht fair und gerecht behandelt zu werden!
- Mein Körper gehört mir!
- Wenn jemand mich verletzt, dann darf ich NEIN sagen und mich wehren, denn ich bin stark und hole mir Hilfe!
- Ich habe das Recht allein zu bestimmen, wer in mein Zimmer kommt.
- Ich habe das Recht allein zu bestimmen, wer an meinem Bett sitzt.
- Ich habe das Recht allein zu bestimmen, wer mich beim Waschen unterstützt.
- ...
- ...
- ...

Scheckkarte (Muster)



Polizei	110
Mustereinrichtung	01234 2678910
Meine persönliche Nummer gegen Kummer	
Musterstr. 57, 25896 Musterhausen www.mustereinrichtung.de	
	

Diese Scheckkarte kann über Simone Kratz info@wmlhoch2.de von den Diensten und Einrichtungen mit dem entsprechenden individuellen Logo des Dienstes bzw. der Einrichtung und den entsprechenden Kontaktdaten bestellt werden.



Fragebogen - Wo kannst du in deiner Wohngruppe mitbestimmen? (Muster)³

Ich kann z. B.:

	stimmt	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt über- haupt nicht
mein eigenes Zimmer so gestalten, wie ich es will	☐	☐	☐	☐
mir wünschen, was ich essen möchte	☐	☐	☐	☐
mich entscheiden, auch mal alleine zu sein	☐	☐	☐	☐
im Hilfeplangespräch Themen vor- schlagen, über die ich sprechen möchte	☐	☐	☐	☐
selbst entscheiden, wie und wo ich meine Freizeit verbringe	☐	☐	☐	☐
Weitere Beispiele	☐	☐	☐	☐

Was ich außerdem noch sagen möchte ...

³ in Anlehnung an: Wutzke/Stork: „Just do it now“ – Partizipation von Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Jugendhilfe Bergisch Land, Abschlussbericht 2011

Beispiel eines Kinder- und Jugendlichenparlamentes des Vinzenzwerk Handorf e.V. „Young People Community“ (YPC)

1. Was ist das Kinder- und Jugendlichenparlament?

Mitbeteiligung von Kindern und Jugendlichen ist für das Vinzenzwerk Handorf e.V. eine Selbstverständlichkeit. Kinder und Jugendliche sollen ein demokratisches Grundverständnis bekommen, sich in ihren Wünschen und Kritiken ernst genommen und gehört fühlen und mitreden können.

2. Zusammensetzung des Kinder- und Jugendlichenparlamentes

Die Kinder und Jugendlichen aus den Wohngruppen wählen je zwei „Delegierte“. Wünschenswert ist eine paritätische Besetzung. Alle Delegierten zusammen bilden das Kinder- und Jugendlichenparlament. Die Delegierten werden auf Wunsch durch eine pädagogische Fachkraft („Paten“) aus der Wohngruppe unterstützt und gegebenenfalls begleitet.

3. Organisation des Kinder- und Jugendlichenparlamentes

Das Kinder- und Jugendlichenparlament trifft sich ca. 5-mal jährlich. Die Treffen finden in Raum 2 statt und dauern ca. 1,5 Stunden. Im Kinder- und Jugendlichenparlament werden Anliegen besprochen, die

- von den Delegierten der einzelnen Wohngruppen eingebracht werden
- aus hausinternen Gremien (Heimleiter, gruppenergänzenden Dienst und Pädagogen) an das Kinder- und Jugendlichenparlament gerichtet werden
- sich aus der Arbeit von Arbeitsgruppen ergeben.

3.1 Aufgaben und Kompetenzen

Im Rahmen des Kinder- und Jugendlichenparlamentes können die Vertreter

- neue Ideen einbringen und umsetzen
- Probleme des Alltags diskutieren
- Lösungen suchen, um Situationen zu verbessern
- Verantwortung übernehmen
- konstruktiv kritisieren.

Das Kinder- und Jugendlichenparlament hat „Antragsrecht“ an die Heimleitung.

Das Kinder- und Jugendlichenparlament organisiert seine Aufgaben in Arbeitsgruppen. Diese haben eine klare Aufgabenstellung (Arbeits-/Aufgabenbereich). Im Rahmen ihrer Aufgabe handeln die Arbeitsgruppen nach Absprache mit der Leitung selbstständig.

3.2 Vernetzung mit Heimleitung

Mindestens 2-mal jährlich findet ein Treffen zwischen den Vertretern des Kinder- und Jugendlichenparlamentes und der Heimleitung statt/bzw. nimmt die Heimleitung an den Sitzungen des Parlamentes teil.

3.3 Die Delegierten

Die Delegierten tragen die besprochenen Inhalte in die Gruppen. Sie führen im Auftrag des Parlamentes z. B. Umfragen in ihrer Wohngruppe durch und vertreten ihre Anliegen im Parlament. Sie arbeiten in einer Arbeitsgruppe mit.

3.4 Die Moderatoren

Die Moderatoren des Kinder- und Jugendlichenparlamentes moderieren die Sitzungen, unterstützen und vertreten das Parlament auf Wunsch nach außen.

3.5 Der Protokollführer

Der Protokollführer sorgt dafür, dass Inhalte und Beschlüsse der Kinder- und Jugendlichenparlamentssitzungen korrekt festgehalten sind. Zu Beginn der Sitzung wird die Anwesenheitsliste geführt. Der Protokollführer dokumentiert diese.

3.6 Der Finanzverwalter

Ein Finanzverwalter wird für dieses Projekt neu bestimmt. Er führt Buch über die Einnahmen und Ausgaben. Er sorgt für die rechtzeitige Bereitstellung der Mittel bei Anschaffungen/Anlässen. Er kontrolliert die Abrechnung. Der Finanzverwalter wird von Pädagogen unterstützt.

3.7 Die Sprecher des Kinder- und Jugendlichenparlamentes

Es werden zwei Vertreter durch das Kinder- und Jugendlichenparlament gewählt. Diese bilden mit den zwei Pädagogen (z. Zt. Moderatoren) zusammen den „Vorsitz“.

3.8 Die Paten/Parlamentcoaches

Die Paten unterstützen die „Delegierten“ und sichern den Informationsfluss zwischen dem Kinder- und Jugendlichenparlament und der Wohngruppe und umgekehrt. Sie sind im Parlament nicht „stimmberechtigt“.

4. Abläufe/Organisatorisches

4.1 Wahlen

Die Wohngruppendelegierten werden von den Kindern und Jugendlichen ihrer Wohngruppe gewählt. Ihre Amtsdauer beträgt ein Jahr, Wiederwahlen sind möglich. Die Wahl- bzw. Informationstermine werden vom Kinder- und Jugendlichenparlament vorgeschlagen.

Die Wahlen werden in den Kinder- und Jugendlichenteams in der Wohngruppe abgehalten. Um die Kontinuität zu wahren, werden die zwei Delegierten frühzeitig gewählt.

4.2 Informationsfluss/Vernetzung mit den Wohngruppen

Die Pflicht der Delegierten besteht darin, Informationen, Fragen und Anregungen aus dem Parlament in die Kinder- und Jugendlichenteams zu tragen, dort Rückmeldungen und Meinungen einzuholen. Die Paten unterstützen die Delegierten bei Bedarf und helfen gegebenenfalls bei Rückmeldung in das Kinder- und Jugendlichenparlament.

5. Budget

Das Kinder- und Jugendlichenparlament hat kein festes Budget. Projektanträge und Finanzierungsbedarf sind in jedem Einzelfall zu erstellen und müssen mit der Leitung besprochen und von dieser genehmigt werden.

6. Entschädigung/Diplom

Alle Delegierten bekommen am Ende ihrer Amtszeit eine Bescheinigung über ihre Tätigkeit im Kinder- und Jugendlichenparlament.

7. Aufgaben der Paten

- Die „Paten“ unterstützen die „Delegierten“ und sichern den Informationsfluss zwischen dem Kinder- und Jugendlichenparlament und der Wohngruppe und umgekehrt.
- Sie sind im Parlament nicht „stimmberechtigt“.
- Der „Pate“ motiviert und flankiert!
- Auf Anfrage der Delegierten hilft und unterstützt der „Pate“.
- Der „Pate“ hat Termine YPC im Blick.
- Er unterstützt bei der Vorbereitung interner Kinderteams/Gruppenstunden, in denen Punkte sowohl aus der letzten, als auch für die nächste Parlamentssitzung besprochen und gesammelt werden.
- Er macht Werbung für das Parlament
- Er kann auf Antrag „seiner“ Delegierten an Parlamentssitzungen teilnehmen.
- Der Pate kann für Projekte angefragt werden und kann sie nach seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten unterstützen.

Abdruck mit Genehmigung des Vinzenzwerkes Handorf e.V., Münster

Hilfeplangespräch!

Es geht um Dich!!!

Dein Name/Deine Gruppe. _____

Wie geht es Deiner Gruppe? Wie sind die Betreuer drauf? Hast Du Freunde in der Gruppe?

Wie läuft es in der Schule (oder mit der Ausbildung)? Welchen Abschluss willst Du machen?

Wie ist der Kontakt zu Deinen Eltern? Besuchen Sie Dich? Besuchst Du sie?

Was kannst Du gut? Und was nicht (worin brauchst Du Unterstützung)?

Was wünschst Du Dir?



Es geht um Dich!!!

Dein nächstes Hilfeplangespräch ist am: _____

Ich heiße _____, bin _____ Jahre alt und

lebe in der Wohngruppe: _____.

Wie geht es Dir in dieser Gruppe? _____

Wie kommst Du mit den Betreuern zu Recht? _____

Welche Freunde hast Du in der Gruppe und welche außerhalb? _____

Wie läuft es in der Schule/Ausbildung? _____

Was glaubst Du, denken deine Mitschüler/Kollegen, wie Du in der Schule/Ausbildung bist? _____

Welchen Abschluss willst Du erreichen? _____

Wie ist zur Zeit der Kontakt zu Deiner Familie? _____

Wie soll der Kontakt zukünftig zu Deiner Familie sein? _____

Was sind Deine Stärken? _____

Wofür/worin brauchst Du noch Unterstützung? _____

Was möchtest Du erreichen? _____

Was wünschst Du dir? _____



Datum: _____

2.2 Beschwerdemanagement

- 2.2.1 Vorwort
- 2.2.2 Einleitung
- 2.2.3 Zweck und Ziele des Beschwerdemanagements
- 2.2.4 4 Schritte des Beschwerdemanagements
- 2.2.5 Schaffung von Voraussetzungen
- 2.2.6 Anregungen für die Selbstreflexion zur Beschwerdestimulation der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien
- 2.2.7 Umgang mit Beschwerden (Ablaufplan)
- 2.2.8 Materialien
 - Gelbe Karte (Muster)
 - für die Personensorgeberechtigten
 - für die Kinder und Jugendlichen
 - Brief zur Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche (Muster)
 - Brief zur Beschwerdemöglichkeit für die Personenberechtigten (Muster)
 - Beschwerdeformblatt

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 1.2 Kultur der Aufmerksamkeit*
- 1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen*
- 2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen*
- 3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten*

2.2 Beschwerdemanagement

2.2.1 Vorwort

Das Bewusstsein für die Gefahren institutionellen Machtmissbrauchs ist in den letzten Jahren insbesondere vor dem Hintergrund der Debatten um die Heimerziehung der 50er und 60er Jahre und zum sexuellen Missbrauch in Institutionen gewachsen.

Der Runde Tisch Heimerziehung fordert, dass Kinder und Jugendliche "Experten in eigener Sache sind" und ihnen „zwingend Partizipationsmöglichkeiten in den Einrichtungen in allen sie betreffenden Angelegenheiten einzuräumen“ sind (Abschlussbericht Runder Tisch Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren 2010, S. 58).

Die Ergebnisse der Runden Tische "Heimerziehung der 50er und 60er Jahre" und "Sexueller Missbrauch" sind in die Entwicklung des Regierungsentwurfes zum Bundeskinderschutzgesetz eingeflossen, in dem mit der Novellierung des § 45 SGB VIII im Rahmen der Betriebserlaubniserteilung die gesetzliche Verpflichtung zur Einhaltung entsprechender Standards eingefordert wird. Hierzu gehört, dass zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.

2.2.2 Einleitung

Die folgenden Ausführungen sollen die Entwicklung geeigneter Verfahren unterstützen,

- um den Kindern und Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten eine Möglichkeit der Beschwerdeführung in ihren persönlichen Angelegenheiten zu geben und
- gleichzeitig ein internes Beschwerdemanagement zu implementieren.

Bei der Umsetzung des Beschwerdemanagements in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ist zu berücksichtigen, dass die Klienten häufig in einem subjektiv empfundenen Abhängigkeitsverhältnis zum Dienst/zur Einrichtung stehen. Sie werden in diesem Fall kritische Äußerungen nur dann tätigen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihnen daraus keine negativen Folgen entstehen bzw. die Folgen ihres Verhaltens kalkulierbar sind. Hier sind auf der Ebene der Beziehungsgestaltung zu den Kindern, Jugendlichen und Familien Voraussetzungen zu schaffen, die eine Nutzung des Beschwerdesystems ermöglichen.

Da viele der Kinder und Jugendlichen Gewalt erfahren und gelernt haben, dies nicht zu äußern, und auch viele Sorgeberechtigte aus Scham und mangelnder Kompetenz es häufig vorgezogen haben, zu schweigen, sind eine grundlegende Beschwerdebefähigung und -sensibilisierung als Vorstufe zum Beschwerdemanagement zwingend notwendig.

Somit werden folgende Bedingungsfaktoren für ein gelingendes einrichtungsindividuelles Beschwerdemanagement diesem Kapitel zu Grunde gelegt:

1. Beschwerdefähigkeit und -sensibilisierung der Kinder und Jugendlichen und deren Sorgeberechtigten.
2. Umsetzung eines an den Klienten orientierten Beschwerdemanagements, welches alters- und entwicklungsgerecht ist und auch Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie behinderten Kindern und Jugendlichen eine für sie angemessene Beschwerdeführung ermöglicht.

Den weiteren Überlegungen wurde folgende Definition zum "Beschwerdemanagement" zu Grunde gelegt:

"Eine Beschwerde ist eine Äußerung von Unzufriedenheit über Differenzen zwischen Kund(inn)enerwartung und empfangener Leistung gegenüber der verantwortlichen Organisation. Ursache ist ein aus Kund(inn)ensicht objektiv oder subjektiv empfundener Schaden oder ein schädigendes Verhalten durch das Unternehmen. Die Betroffenen erwarten eine Wiedergutmachung oder eine Beseitigung des Mangels." (Deutscher Caritasverband: Qualitätsleitlinien der Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen der Caritas 2007, S. 24)

In dieser Arbeitshilfe wird der Fokus auf Beschwerden von betreuten Kindern, Jugendlichen und Familien gelegt. Der Umgang mit externen Beschwerdeführern wird nicht weiter vertieft.

2.2.3 Zweck und Ziele des Beschwerdemanagements

Die Umsetzung eines einrichtungsindividuellen Beschwerdemanagements dient dazu, angemessene Voraussetzungen für deren Beschwerdeführung zu schaffen und durch die Implementierung verbindlicher Verfahrensstandards Trägern, Leitung und Mitarbeitern Sicherheit im Umgang mit Beschwerden zu geben.

Dabei werden folgende vier Schritte des Beschwerdemanagements berücksichtigt:

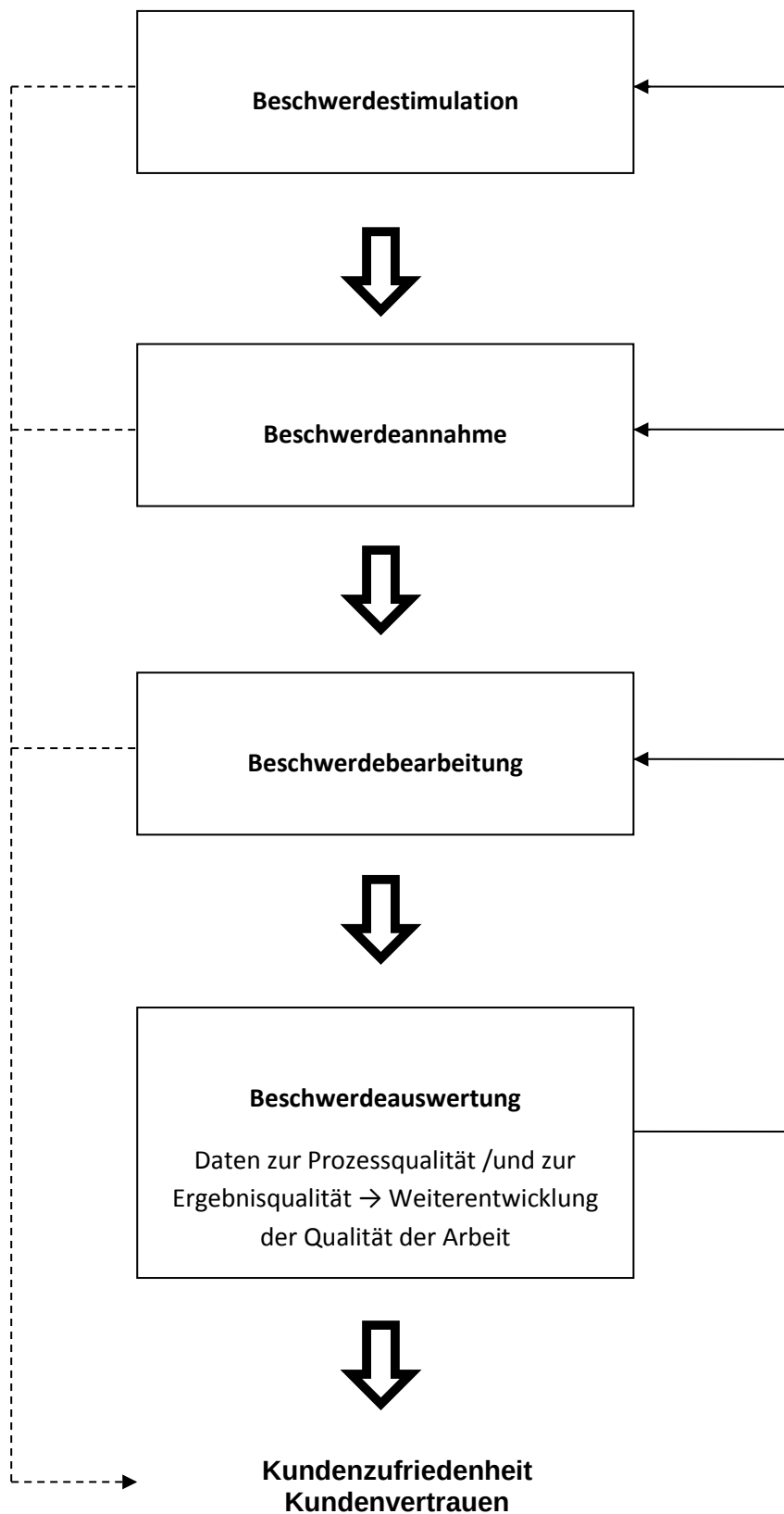
- 1. Beschwerdestimulation**
- 2. Beschwerdeannahme**
- 3. Beschwerdebearbeitung**
- 4. Beschwerdeauswertung**

Folgende Ziele werden der Entwicklung eines einrichtungsindividuellen Beschwerdemanagements vorangestellt:

- Die Kinder, Jugendlichen und deren Personensorgeberechtigten werden dazu ermutigt, unterstützt und befähigt, ihre Unzufriedenheit zu äußern und an der Verbesserung der Leistung der Einrichtung mitzuwirken.
- Die Kinder, Jugendlichen und deren Personensorgeberechtigten sind über die Möglichkeiten der Beschwerdeführung informiert und wissen, an wen sie sich mit ihrer Beschwerde wenden können.
- Jede Beschwerde wird ernst genommen und als Anregung für weitere positive Entwicklung angesehen.
- Zuständigkeiten hinsichtlich der Beschwerdeannahme, -bearbeitung, -auswertung sowie Beschwerdedokumentation werden in der Einrichtung verbindlich geklärt.
- Eingehende Beschwerden werden zeitnah bearbeitet.
- Verfahrens- bzw. Qualitätsstandards für die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden werden verbindlich festgelegt.
- Die Beschwerdeführer werden so weit wie möglich in die Verbesserungsprozesse einbezogen.
- Das Beschwerdeaufkommen wird regelmäßig in quantitativer Hinsicht analysiert und bewertet.
- Die Auswertung der Beschwerden erfolgt differenziert unter qualitativen Gesichtspunkten.
- Das Ergebnis der Beschwerdeauswertung fließt in den kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung der Qualität der Arbeit ein.

Die folgenden vier Schritte des Beschwerdemanagements dienen dem Einstieg in die Umsetzung der Ziele.

2.2.4 Vier Schritte des Beschwerdemanagements



2.2.5 Schaffung von Voraussetzungen

auf Nutzerebene • Sensibilität für Störungen • Motivation, Beschwerde zu äußern • Mut, Beschwerde zu äußern • Wissen, an wen und wie Beschwerde geäußert werden kann durch • Aufklärung über Rechte, Schutz, Wege zur Hilfe • Unterstützung, Rechte wahrzunehmen • Selbstwirksamkeit stärken • Einrichten eines Kinder- und Jugendparlamentes • Formen der Elternbeteiligung • Unabhängige Beschwerdestelle/Ombudstelle (intern und/oder extern)	auf Mitarbeiterebene • Haltung, Beschwerde als Gewinn zu sehen • Motivation, Mut und Pflichtbewusstsein, Beschwerde zu hören und weiter zu geben • Einladung an Klienten, sich beschweren zu dürfen • Wissen über Verfahrenswege • Klienten im Prozess unterstützen durch • Fortbildung über gesetzliche Grundlagen/Rahmenbedingungen • Sensibilisierung zur Erkennung grenzverletzenden Verhaltens • Abbau von Unsicherheiten im Umgang mit Beschwerden • Motivieren der Klienten, ihre Beschwerden zu äußern	auf Organisationsebene • Struktur und Kultur für Beschwerdefreundlichkeit durch Entwicklung einer Organisationsstruktur/-kultur, die geprägt ist durch: • Transparenz und Klarheit für Klienten und Mitarbeitende • Präsenz und Achtsamkeit • Vertrauensbildung • Beteiligung und Verantwortlichkeit • Lernen und Entwicklung • Wertschätzung und Einfühlung • Kontinuität und Nachhaltigkeit • Beschwerdeoffenheit auf allen Ebenen • Konzipierung eines Beschwerdemanagement-Verfahrens: Bedarfsorientierte, sensible Beschwerdeannahme sowohl für Klienten als auch Mitarbeitende. Festlegung von Konzept und Verfahrenswegen • Benennung von Ansprech- und Vertrauenspersonen und deren Bekanntmachung zu Beginn • Interner/externer Arbeitskreis zur Evaluation • Ein transparentes und öffentliches Beschwerdemanagement

2.2.6 Anregungen für die Selbstreflexion zur Beschwerdestimulation der anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien

Würden die Ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen oder Familien sich beschweren?

- Fühlen sich die Kinder, Jugendlichen und Familien eingeladen, sich zu beschweren?
- Wie berücksichtige ich die individuellen Möglichkeiten, Fähigkeiten und Voraussetzungen der Kinder, Jugendlichen und Familien, Beschwerden äußern zu können?
- Wie unterstütze ich die Kinder, Jugendlichen und Familien, Beschwerden zu äußern?
- Wie motiviere, ermögliche und befähige ich die Kinder, Jugendlichen und Familien, sich zu beschweren?
- Wie baue ich die Unsicherheiten der Kinder, Jugendlichen und Familien ab, Beschwerden zu äußern?
- Woran erkenne ich, dass die Kinder, Jugendlichen und Familien etwas „auf dem Herzen haben“, aber sich nicht trauen?
- Fühlen sich die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien geschützt, Beschwerden zu äußern?
- Wie unterstütze ich die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien, sich selbst als wirksam wahrzunehmen, wenn sie sich beschweren?
- Ist den Kindern, Jugendlichen und Familien bekannt, bei wem sie sich beschweren können?
- Gibt es alternative Wege, die allen Beteiligten bekannt sind?
- Sind den Kindern, Jugendlichen und Familien ihre Rechte bekannt?
- In welchen Gremien sind die Interessen der Kinder, Jugendlichen und Familien vertreten, z. B. im Kinder- und Jugendparlament?
- Wie sind die Kinder, Jugendlichen und Familien beteiligt?

Wie gehe ich als Mitarbeiter/-in mit Beschwerden um?

- Was löst es bei mir aus, wenn sich jemand bei mir oder über mich beschwert?
- Wie gehe ich mit Beschwerden um, die mich persönlich betreffen?
- Welchen Anteil habe ich an der Beschwerde?
- Um welche Art von Beschwerde handelt es sich: eine, die leicht zu lösen ist, die schwer zu lösen ist, die gar nicht zu lösen ist?
- Welche Methoden habe ich, mit den unterschiedlichen Beschwerden umzugehen?
- Wie kann ich Beschwerden hören, ohne dass die Beziehung leidet?
- Welchen Nutzen habe ich durch die Beschwerde?
- Welche Befürchtungen habe ich, wenn sich die Kinder, Jugendlichen und Familien bei mir beschweren?
- Gehe ich jeder Beschwerde sorgfältig nach, auch wenn sie mir spontan nicht einleuchtet oder mir unangenehm ist?

Wie kann ich als Mitarbeiter/-in Beschwerden äußern?

- Bin ich als Mitarbeitende/r ebenfalls genügend über meine Rechte und Pflichten informiert?
- Fühle ich mich genügend geschützt, mit Beschwerden entsprechend umzugehen?
- Gibt es ein Beschwerdemanagement, auch für Mitarbeitende?

Wie geht die Organisation mit Beschwerden um?

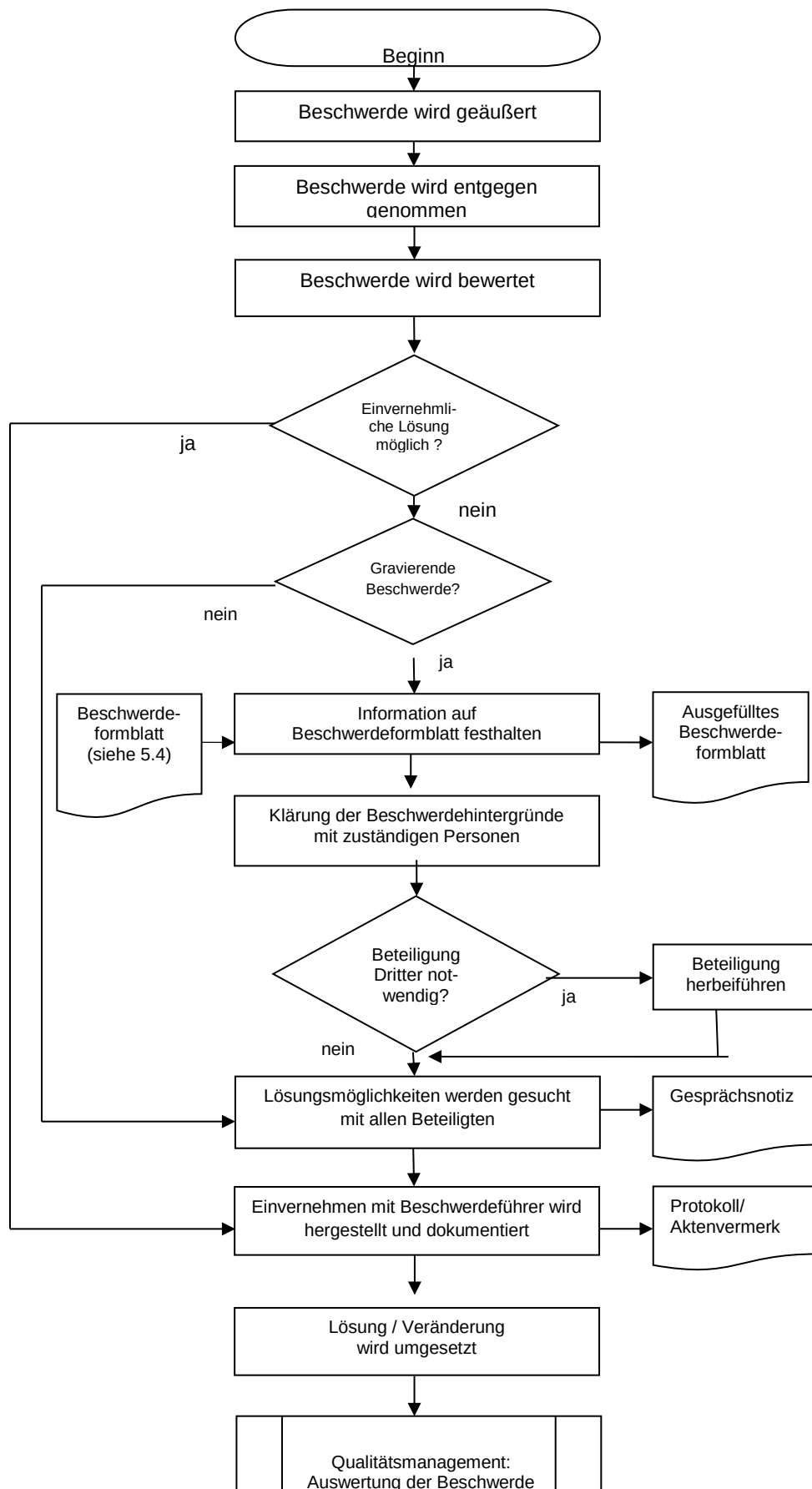
- Gibt es hausinterne Verfahrenswege zur Schulung der Mitarbeitenden im Umgang mit Beschwerden?
- Wie wird in der Organisation abgefragt, ob die Kinder-, Jugendlichen und Familien mit der Zusammenarbeit und der angebotenen Leistung zufrieden sind?
- Gelten die oben aufgeführten Merkmale ebenso für alle Mitarbeitenden?
- Gibt es in der Einrichtung/dem Dienst eine fehlerfreundliche Kultur?
- Werden Pannen und Unzulänglichkeiten vertuscht?
- Gehen wir jeder Beschwerde sorgfältig nach, auch wenn sie uns spontan nicht einleuchtet oder uns unangenehm ist?

2.2.7 Umgang mit Beschwerden (Ablaufplan)

In diesem Kapitel geht es darum, wie die Personen und die Einrichtung/der Dienst insgesamt mit der Beschwerde umgehen, wenn sie geäußert wurde. Der Umgang mit Beschwerden, also das Beschwerdemanagement, ist als Kern- oder Schlüsselprozess Teil des Qualitätsmanagements einer Einrichtung oder kann zumindest als solches verstanden werden. Dies ist auch deswegen bedeutsam, weil Beschwerden der Klienten/-innen auf Qualitätsmängel der Einrichtung hinweisen können und dies natürlich der Bearbeitung bedarf.

Im Folgenden wird ein Beispiel für die Darstellung des Beschwerdemanagements in einem Flussdiagramm dargestellt. Dieses Beispiel hat keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit, da der Ablauf des Beschwerdemanagements je nach Einrichtung unterschiedlich sein kann.

Beispiel für ein Flussdiagramm zum Beschwerdemanagement



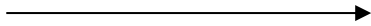
Mitgeltende Unterlagen:

- Konzeption
- Leitbild
- Beschwerdeformblatt

Symbole eines Flussdiagramms



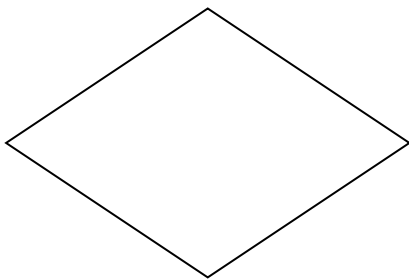
Grenzstelle, d.h. hier beginnt oder endet ein Prozess, wenn dieser nicht in einer Schnittstelle oder einer Verbindungsstelle mündet.



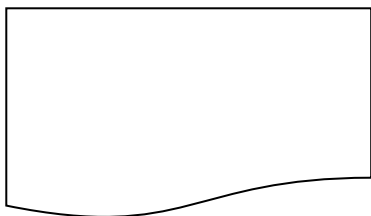
Verbindung, Pfeilspitze zeigt zum nächstfolgenden Symbol



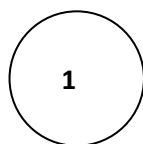
Bearbeitungsvorgang / Tätigkeit



Verzweigung, d. h., an dieser Stelle findet eine Entscheidung (ja oder nein) statt.



Erstelltes oder zu nutzendes Dokument - Aufzeichnung bzw. Vorgabedokument



Verbindungsstelle, d.h., an dieser Stelle kann ein Prozess unterbrochen und an anderer Stelle fortgesetzt werden



Schnittstelle zum Folgeprozess

2.2.8 Materialien

Gelbe Karte für die Personensorgeberechtigten

Zeigen Sie uns die



Wenn Sie mit unserer Arbeit unzufrieden sind und sich darüber geärgert haben oder sich von Mitarbeitenden unserer Einrichtung ungerecht behandelt fühlen, haben Sie das Recht darauf aufmerksam zu machen.

Wir wünschen uns eine gelingende Zusammenarbeit mit Ihnen, damit wir bestmöglich Unterstützung leisten können.

Ihre Kritik und Unzufriedenheit wollen wir ernst nehmen und gerne Abhilfe schaffen bzw. gemeinsam nach Lösungen suchen.

Sie haben die Möglichkeit,

- die Mitarbeitenden direkt anzusprechen
- sich mittels des Beschwerdeformulars schriftlich zu äußern
- sich an die pädagogische Leitung zu wenden:
Telefon _____
- sich bei Ihrem zuständigen Jugendamt zu melden

Abdruck mit freundlicher Genehmigung von junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Gelbe Karte für die Kinder und Jugendlichen

Zeige uns die



Wir wollen, dass es dir bei uns gut geht und möchten dich und deine Familie bestmöglich unterstützen. Nicht immer gelingt uns das.

Wir brauchen deine Rückmeldung,

- wenn du dich von Mitarbeitenden unserer Einrichtung ungerecht behandelt fühlst,
- wenn du den Eindruck hast, dass deine Rechte nicht geachtet werden,
- wenn dein Anliegen nicht ernst genommen wird.

Deine Beschwerde nehmen wir ernst, möchten Abhilfe schaffen und gemeinsam nach Lösungen suchen.

Suche dir eine Vertrauensperson, mit der du über dein Anliegen sprechen kannst. Auf der anderen Seite der Karte findest du mögliche Ansprechpartner, an die du dich wenden kannst.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung von junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Brief zur Beschwerdemöglichkeit für Kinder und Jugendliche (Muster)¹

Liebe/r.....

Solltest du in unserer Einrichtung/Beratungsstelle /ambulanten Dienst die Verletzung deiner Rechte erfahren oder solltest du dich ungerecht behandelt fühlen oder solltest du Gewalt durch andere Kinder, Jugendliche oder Mitarbeiter/-innen erfahren haben, werden wir das sofort gemeinsam angehen und versuchen, die Sache zu klären, denn: sich zu beschweren ist kein Petzen - sondern die Chance für eine bessere Zusammenarbeit. Deshalb informiere uns, wenn du dich ungerecht behandelt fühlst!

Dieser Beschwerdebrief soll dir helfen, deine Kritik zu äußern, damit wir weiter gut zusammenarbeiten können.

An wen kannst du dich mit deiner Beschwerde in unserem Dienst/unserer Einrichtung persönlich, telefonisch oder schriftlich wenden?

Mit deiner Beschwerde kannst du dich an folgende Personen wenden:

- an den/die Mitarbeiter/-in deines Vertrauens
- an die Leitung: *(Name/Telefon)*
- an folgende Person in der internen Beschwerde- und Vermittlungsstelle: *(Name/Telefon)*

Die genannten Personen werden dich in deinem Anliegen anhören und dich unterstützen. Gemeinsam mit dir werden wir versuchen, das Beste in unserer Zusammenarbeit zu erreichen.

An wen kannst du dich außerhalb unseres Dienstes/unserer Einrichtung wenden?

Wenn du den Eindruck hast, dass deine Beschwerde innerhalb des Dienstes/der Einrichtung kein Gehör findet, keine zufriedenstellende Lösung gefunden wurde und der Beschwerdeanlass weiter anhält, kann es sein, dass du weitere Unterstützung von außen brauchst:

An folgende Institutionen kannst du dich wenden, z. B.:

- Jugendamt *(Anschrift, Ansprechpartner, Telefon)*
- Landesjugendamt *(Anschrift, Ansprechpartner, Telefon)*
- Ombudschaft Jugendhilfe NRW e.V. *(Anschrift, Ansprechpartner, Telefon)*
- Nummer gegen Kummer *(Telefon)*
- Polizei *(Telefon)*
- Persönliche Nummer gegen Kummer *(Telefon)*

Diese Institutionen sind neutrale Beschwerde- und Vermittlungsstellen für junge Menschen und ihre Eltern. Die Mitarbeiter/-innen dieser Institutionen werden dich anhören und unterstützen. Sie können zwischen uns vermitteln, damit wir wieder möglichst gut zusammenarbeiten können.

Was du noch wissen solltest!

Damit wir dein Anliegen gut verstehen können, ist es für uns wichtig, dass du deine Beschwerde möglichst genau vorträgst. Folgende Fragen sollen dir helfen, deine Beschwerde zu formulieren:

- Was ist passiert?
Schreib es auf, so gut du kannst, damit klar wird, worum es geht. Lass dir helfen, wenn du allein nicht zurechtkommst.
- Wo siehst du deine Rechte verletzt?
- Was muss sich verändern, damit es dir bei uns gut geht?

¹ in Anlehnung an National Coalition: Beschwerdefahrplan zur UN-Kinderrechtskonvention, 2008

Brief zur Beschwerdemöglichkeit für die Personensorgeberechtigten (Muster)

Sehr geehrte/r Sorgeberechtigte/r!

Das Wohl Ihres Kindes ist unser gemeinsames Anliegen. Uns ist es wichtig, dass wir in diesem Sinne vertrauensvoll zusammenarbeiten. Wir möchten, dass Sie in allen Belangen, die Ihr Kind betreffen, gut informiert sind und wir gemeinsam die Beratung, Betreuung und Förderung Ihres Kindes abstimmen.

Sollten Sie mit unserer Leistung nicht zufrieden sein, bitten wir Sie, uns dieses sofort mitzuteilen, damit wir gemeinsam Ihr Anliegen besprechen und Lösungen finden können.

Selbstverständlich können Sie sich mit Ihrem Anliegen im Rahmen unseres internen und externen Beschwerdemanagements jederzeit auch an folgende Personen und Institutionen wenden:

1. Leitung des Dienstes/der Einrichtung:

Falls Sie Beschwerden haben, können Sie diese bei der Leitung des Dienstes/der Einrichtung vorbringen.

Name, Funktion, Anschrift, Telefon-Nummer

2. Träger des Dienstes/der Einrichtung:

Selbstverständlich haben Sie auch die Möglichkeit, Ihre Beschwerden unmittelbar an den Träger zu richten.

Name, Funktion, Anschrift, Telefon-Nummer

3. Sonstige Institutionen:

Nachfolgend sind einige Anschriften und Telefonnummern von Institutionen aufgeführt, an die Sie sich auch wenden können:

- Heimaufsicht Landesjugendamt (*Anschrift, Ansprechpartner, Telefon*)
- Zuständiges Jugendamt (*Anschrift, Ansprechpartner, Telefon*)
- Zuständiger Spitzenverband (*Anschrift, Ansprechpartner, Telefon*)
- Ombudschaft Jugendhilfe NRW e.V. (*Anschrift, Ansprechpartner, Telefon*)
- Nummer gegen Kummer (*Telefon*)
- Polizei (*Telefon*)
- Persönliche Nummer gegen Kummer (*Telefon*)

In der Anlage finden Sie auch den Beschwerdebrief, den wir Ihrem Kind ausgehändigt haben. Wir möchten Sie bitten, Ihr Kind zu ermutigen, diesen ggf. zu nutzen.

Wenn Sie noch weitere Anregungen dazu haben, können Sie sich gerne an uns wenden.

.....
Ort, Datum

.....
Stempel der Einrichtung

.....
Unterschrift der Leitung

Beschwerdeformblatt

Ich beschwere mich!

Wer hat die Beschwerde entgegengenommen?

Name		Gruppe/Abteilung		Datum	



Wie wurde die Beschwerde vorgebracht?

☐ persönlich ☐ per Brief/ Fax/E-Mail ☐ telefonisch

Wer beschwert sich?

Name		Vorname	
PLZ/Ort/Straße			
Telefon		E-Mail (falls vorhanden)	

Der/ die BeschwerdeführerIn ist

☐ Kind/Jugendliche(r) der Einrichtung ☐ MitarbeiterIn
☐ Erziehungsberechtigte(r)/Angehörige ☐ Fachkraft des Jugendamtes
☐ Andere Person Bitte näher erläutern: _____

Welche Beschwerde wird vorgebracht?

Gibt es bereits Lösungsvorschläge? Wenn ja, welche?

Muss eine Sofortmaßnahme eingeleitet werden?

☐ Nein ☐ Ja, und zwar: _____

Kopie an Leitung am:		Kopie an Beschwerdeführer/-in am:	
Verantwortlich für die weitere Bearbeitung:			

Datum, Unterschrift des Mitarbeitenden

Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer/-in am:		durch:	

2.3 Täterstrategien

2.3.1 Einleitung

2.3.2 Voraussetzungen für die Entstehung sexualisierter Gewalt

2.3.3 Strategien der Täterinnen und Täter

2.3.4 Wahrnehmungsblockaden bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden

2.3.5 Faktoren, die Täterverhalten begünstigen

2.3.6 Empfehlungen

2.3.7 Materialien

- 3. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 28. März 2012: „Sexualisierte Gewalt in Institutionen – Strategien der Täter/-innen, missbrauchsbegünstigende Strukturen und zentrale Aspekte der Intervention“, Vortrag von Prof. Dr. Claudia Bundschuh, Hochschule Niederrhein
- Arbeitsblatt von Ursula Enders und Bernd Eberhardt: Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

1.1 Verantwortung der Entscheider

1.2 Kultur der Aufmerksamkeit

1.3 Merkmale einer offenen Institution

2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren

2.7 Sexualpädagogik

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

2.3 Täterstrategien

2.3.1 Einleitung

In diesem Kapitel liegt ein Schwerpunkt auf den Verhaltensmustern von Menschen, die gezielt, das heißt bewusst und geplant, sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen begehen.

Dabei werden auch Organisationsstrukturen beschrieben, die das Täterverhalten begünstigen. Deshalb ist es wichtig, auch diese in den Blick zu nehmen, um einen Zusammenhang zwischen Täterstrategien und Organisationen zu erkennen.

Kenntnisse zu Täterstrategien helfen die Wahrnehmung zu sensibilisieren, zu schärfen und mögliche Gefährdungen durch Mitarbeitende in den Diensten und Einrichtungen zu erkennen, zu hinterfragen und gegebenenfalls zu intervenieren.

2.3.2 Voraussetzungen für die Entstehung sexueller Gewalt

Das Vier-Faktoren-Modell von Finkelhor aus den siebziger Jahren ist ein anerkanntes Ursachenkonzept für die Entstehung sexueller Gewalt (vgl. Enders 2012, S. 65). Finkelhor formuliert vier Vorbedingungen, die im Fall eines sexuellen Übergriffs erfüllt sind:

1. Potentielle Täter oder Täterinnen sind motiviert. Motivation könnte sein: die Befriedigung von Macht- und Dominanzbedürfnissen, sexuelle Erregung durch Kinder und Jugendliche, Blockade der Befriedigung sexueller Bedürfnisse mit einem erwachsenen Sexualpartner u.a.
2. Potentielle Täter oder Täterinnen überwinden innere Hemmungen, wie gesellschaftliche Normen oder die Strafbarkeit von sexueller Gewalt.
3. Potentielle Täter oder Täterinnen überwinden äußere Hemmschwellen z. B. die Schaffung von Gelegenheiten ohne Zeugen.
4. Potentielle Täter oder Täterinnen überwinden den Widerstand des Kindes/Jugendlichen.

2.3.3 Strategien der Täterinnen und Täter

Im Folgenden werden drei typische Täterstrategien beschrieben.

1. Suche und Auswahl von Kindern und Jugendlichen

Täterinnen und Täter gehen bei der Auswahl von Kindern und Jugendlichen gezielt vor. Aus der Perspektive der Täterinnen und Täter „eignen“ sich besonders Kinder und Jugendliche,

- die emotional bedürftig sind,
- die ein geringes Selbstwertgefühl haben,
- die bereits körperliche Gewalt erfahren haben,
- die bereits sexuelle Ausbeutung erlebt haben,
- die schüchtern, gefügig, isoliert oder still sind.

2. Vorbereitung und Planung

Sexuelle Gewalt wird in der Regel von Täterinnen und Tätern längerfristig vorbereitet und geplant. Diese Phase wird auch als Grooming-Prozess bezeichnet (vgl. Bullens 1995, S. 55ff).

Dazu gehören:

- Aufbau einer Beziehung
Vertrauen gewinnen, besonderes Verständnis zeigen, besondere Aufmerksamkeit zeigen
- Bevorzugung des Kindes
das Kind besonders begünstigen, Geschenke machen, Kontakt suchen auch außerhalb des Arbeitsfeldes, exklusive Beziehung aufbauen, in den privaten Bereich einladen
- Isolierung des Kindes
die Konkurrenz zu anderen Kindern fördern, Intrigen zwischen dem Kind, anderen Kindern, Mitarbeitenden, Angehörigen fördern
- Bewirken von Geheimhaltung
das Schweigen des Kindes sichern: das Kind weiß selbst um das verbotene Tun und möchte die Gunst des Täters nicht verlieren; das Kind durch Drohungen gefügig machen; dem Kind die Verantwortung und Schuld zuschieben; mit dem Kind eine Allianz eingehen: das ist unser Geheimnis
- Schrittweise Grenzüberschreitung
von scheinbar unbeabsichtigten Berührungen als Überprüfung oder zur Schwächung des Widerstands, mit einer allmählichen Steigerung der Grenzverletzungen bis zu grenzüberschreitenden Gewalthandlungen

Enders beschreibt u.a. folgende Testrituale:

- scheinbar zufällige sexuell grenzverletzende Berührungen
- als Spiel getarnte sexuelle Grenzverletzungen
- als Pflege oder Hilfestellung getarnte sexuelle Grenzverletzung
- Nutzung von Kosenamen für Kinder
- anzügliche Bemerkungen über die äußere Erscheinung des Kindes
- Aufforderung zu Zärtlichkeiten
- sexualisierte Bemerkungen, Blicke, Mimik, Bewegungen, Witze
- grenzverletzende Sexualaufklärung
- unangemessene Kontrolle und Gespräche über Körperhygiene
- Missachtung der Intimität
- sexuell aufreizende Berufskleidung (vgl. Enders 2012, S. 88f.)

Je nach Reaktion des Kindes/Jugendlichen werden Täterinnen/Täter abgeschreckt und nehmen Abstand von ihrem weiteren Vorhaben oder fühlen sich ermutigt fortzufahren.

3. Manipulation von Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Angehörigen u.a.

Um Hindernisse zu überwinden, setzen Täterinnen und Täter gezielt Strategien ein und manipulieren auf diese Weise Vorgesetzte, Mitarbeitende, Angehörige und weitere wichtige Bezugspersonen des Kindes/Jugendlichen durch:

- Wahrnehmung verwirren und täuschen
Täter zeigen sich besonders engagiert, hilfsbereit, sympathisch und verständnisvoll. Sie machen sich unentbehrlich oder präsentieren sich auch als unauffällige Einzelgänger, denen man so etwas nicht zutraut.
- Aufbau besonderer Vertrauensbeziehungen zu Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Angehörigen und anderen
- Bündnisse und Aufbau persönlicher Abhängigkeiten, z. B. fachliche Fehler von Kolleginnen und Kollegen decken
- Kontaktsuche zur Leitung
Rückendeckung durch die Leitung sichern oder es zumindest nach außen so wirken lassen, um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall davon abzuhalten, aktiv zu werden

Auch bei der Konfrontation mit dem Verdacht oder der Tat sind von Täterinnen und Tätern besondere manipulative Verhaltensweisen zu erwarten, wie

- das eigene Verhalten durch scheinbar fachliche Erklärungen legitimieren
- die Glaubwürdigkeit der Person, welche die Tat aufdeckt, erschüttern, sie als Lügnerin hinstellen oder zur Rücknahme der Aussage zwingen
- sich selbst als Opfer darstellen
- physische und psychische Gewalt gegenüber den betroffenen Kindern und Jugendlichen androhen, ausüben, sie erpressen
- Akten und Terminkalender manipulieren
- Intrigen zwischen den Beteiligten schüren und sie gegeneinander ausspielen
- die Autorität und Integrität von Beteiligten untergraben
- eine Anzeige wegen Verleumdung androhen
- sich scheinbar kooperativ verhalten aber nur so viel zugeben, wie nachgewiesen werden kann

2.3.4 Wahrnehmungsblockaden bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden

„Je näher man einem Täter/einer Täterin steht, umso schwerer ist es, die von ihm/ihr verübten Verbrechen wahr zu nehmen“ (Enders 2012, S. 84).

Der eigenen Wahrnehmung zu misstrauen und eigene Beobachtungen zu bagatellisieren, können Mitarbeitende in die Gefahr bringen, den Täter/die Täterin ungewollt kollegial zu unterstützen oder vielleicht sogar zu decken.

Ursachen hierfür sieht Enders in:

- den Gefühlen der Verbundenheit mit dem Täter/der Täterin
- dem Bedürfnis, dem Vorgesetzten und Mitarbeitenden zu vertrauen
- dem fehlenden Wissen über Täterstrategien
- der Scheu, Fehlverhalten von Kollegen zu benennen
- Angst vor Konsequenzen

2.3.5 Faktoren, die Täterverhalten begünstigen

Wolf beschreibt folgende **Risikofaktoren** für die Entstehung sexueller Gewalt in Institutionen:

- fehlendes Wissen um Signale und Symptome
- fehlende Verfahren zur Intervention und Prävention
- Isolation und Abschottung
- hoher Tabuisierungsgrad
- Klima der Verschwiegenheit
- mangelnde Transparenz und Streitkultur
- unklare Rollen und Aufgaben
- mangelnde Regulation von Nähe und Distanz
- unachtsame Personalführung und mangelnde Kontrolle
- machtorientierte und autoritäre Organisationsstruktur und Kultur
- unsachgemäßes Führungsverständnis
- reaktives Verhalten bezüglich Aggression
- fehlende Reflexions- und Kommunikationskultur
- persönliche Krisen von Mitarbeitern

(zitiert nach einer Mitschrift des Fachvortrags „Zur Entstehung von Gewalt und Macht gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen“ bei der Fachtagung „Gewalt und Missbrauch in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe“ am 10.10.2011 in Köln).

Organisationsstrukturen

Nach Bundschuh wird Täterverhalten in Institutionen mit einer weitgehenden Geschlossenheit, d. h. Einrichtungen, die sich nach außen abschotten und keinen regelmäßigen Austausch mit der Außenwelt haben, begünstigt. Dazu gehören aber auch Institutionen mit einer weitgehenden Offenheit ohne klare Grenzen.

Enders und Eberhardt unterscheiden bei der Bedeutung institutioneller Strukturen:

- klare Einrichtungen
- diffuse Einrichtungen
- autoritäre Einrichtungen
- verwahrloste Einrichtungen

Eine differenzierte Beschreibung der Einrichtungstypen finden Sie unter den Materialien dieses Kapitels: „Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeitende in Einrichtungen der Jugendhilfe.“

2.3.6 Empfehlungen

„Keine Einrichtung kann den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen garantieren. Doch tragen Institutionen mit klaren Strukturen und einem fachlich fundierten Präventionskonzept ein relativ geringes Risiko, zum Tatort zu werden“ (Enders 2012, S. 147).

Mit dem Wissen über Täterstrategien und Risikofaktoren einer Institution empfehlen wir, eine Risikoanalyse im eigenen Wirkungsbereich durchzuführen.

2.3.7 Materialien

Vortrag von Prof. Dr. Claudia Bundschuh: „Sexualisierte Gewalt in Institutionen – Strategien der Täter/innen, missbrauchsbegünstigende Strukturen und zentrale Aspekte der Intervention“, 3. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 28. März 2012

2010 hat die öffentliche Debatte über sexualisierte Gewalt in Institutionen einen vorläufigen neuen Höhepunkt erreicht. Eine Welle der Aufdeckung von Fällen insbesondere aus der Vergangenheit im In- und Ausland u. a. in Internaten und Privatschulen, aber auch in stationären Maßnahmen der Jugendhilfe hat gleichsam eine Welle der Empörung in weiten Teilen der Bevölkerung ausgelöst.

Das Problemfeld geriet damit auch auf politischer Ebene zu einem vorläufigen Topthema. Drei Ministerinnen und eine ehemalige Ministerin setzen sich mit vielen Vertreter/innen aus unterschiedlichen Fachbereichen an einen Tisch mit dem Ziel, Zahlen, Fakten, Daten zu sammeln, Wissenslücken zu schließen und Maßnahmen zu erarbeiten, die den Schutz von jungen Menschen im institutionellen Kontext verbessern.

Strategien der Täter/innen

In jenen Fällen, die weiter in der Vergangenheit liegen, war nach den gesammelten Erkenntnissen des runden Tisches „sexueller Missbrauch“ in Berlin das gesamtgesellschaftliche Zugeständnis einer nahezu uneingeschränkten Machtposition gegenüber jungen Menschen und gesellschaftliches Ansehen bereits ein wesentlicher Schutzfaktor für Täter/innen in Institutionen. Pädagogische und soziale Fachkräfte, Vertreter/innen der Kirche etc. hatten so weitreichende Handlungs- und Entscheidungsbefugnisse und wurden in ihrem Tun und Lassen nur selten hinterfragt.

Mit der wachsenden gesellschaftlichen Anerkennung von Kindern und Jugendlichen als Subjekte mit eigenen Rechten, u. a. dem Recht auf Schutz vor Gefahren für ihr Wohlergehen, müssen Täter/innen heute meist umfänglichere Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um unbehelligt zu bleiben. In der Gegenwart ist es anders als in der Vergangenheit zweckmäßig, Engagement für eine bedarfsgerechte Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen nach aktuellem Stand von Theorie und Praxis wahrnehmbar zur Schau zu stellen.

In jedem Fall gingen und gehen Täter/innen sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen nach bisherigen Erkenntnissen der Forschung und Praxis sehr planvoll vor, um eine bestmögliche Befriedigung ihrer Bedürfnisse ohne Gefahr für ihr eigenes Wohlergehen zu erreichen.

Gezielte Kontaktaufnahme zu Kindern und Jugendlichen als mögliche Strategie

Unklar ist, wie häufig es vorkommt, dass Täter/innen erst im Laufe ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein Interesse an sexuellen Handlungen mit Kindern bei sich wahrnehmen. Fest steht allerdings, dass manche im Bewusstsein um eine solche sexuelle Anziehung gezielt Kontakt zu jungen Menschen herstellen.

Solche Täter/innen suchen bewusst die Lebensräume von jungen Menschen auf oder binden junge Menschen in ihren Lebensraum ein. Je nach beruflichen Kompetenzen und Freizeitinteressen werden unterschiedliche Zugänge gewählt. Manche fokussieren Freizeitplätze von Kindern und Jugendlichen als bevorzugte Orte der Kontaktaufnahme. Andere engagieren sich ehrenamtlich etwa im Sportverein, in der Kinder- und Jugendarbeit, wieder andere bemühen sich beruflich um Zugang zu Institutionen, die Kinder und Jugendliche als Zielgruppe haben. Beim Missbrauch in Institutionen, Vereinen und Verbänden setzen Täter/innen gekonnt auf das Vertrauen, dass man ihnen aufgrund der Institution, der sie zugehören bzw.

der Qualifikation, die sie haben, entgegenbringt. Das Vertrauen verschafft ihnen Freiräume, die sie für sich zu nutzen wissen.

Wenn Täter/innen ein Kind oder Jugendlichen in Institutionen als attraktiv für sich erkannt haben, gehen sie sehr strategisch vor, um sowohl das Opfer als auch die Beschäftigten und eventuell Familienangehörige zu ihren Gunsten zu beeinflussen und deren Wahrnehmung zu vernebeln.

Strategien zur Manipulation der Kinder und Jugendlichen

Sexualisierte Gewalt beginnt erfahrungsgemäß nur selten mit einer eindeutigen Tathandlung. Ausgewählte Kinder und Jugendlichen werden vielmehr auf die Gewalttat vorbereitet. Ein erster Schritt ist es, das Vertrauen der potentiellen Opfer zu fördern und Nähe herzustellen. Ein bekannter niederländischer Therapeut, Ruud Bullens, spricht hier vom so genannten Grooming.

Die Initiierung eines engeren Kontakts geschieht über eine bewusste Beantwortung von Bedürfnissen des Kindes oder Jugendlichen. Täter und Täterinnen locken mit emotionaler und / oder materieller Zuwendung und Aktivitäten, die besonders von Kindern und Jugendlichen geschätzt werden. Dies ist für Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche sehr leicht machbar, denn sie kennen in der Regel sehr viele Details aus dem bisherigen Leben eines jeden betreuten Kindes oder Jugendlichen. Sie wissen, wo die Interessen der Mädchen und Jungen liegen, wissen, welche Wünsche bislang unerfüllt geblieben sind. Und sie kennen den Status des Kindes oder Jugendlichen in der Gruppe, wissen eventuell um besondere Problemlagen zuhause und können hier den Hebel ansetzen.

Ist der engere Kontakt einmal hergestellt, streben Täter/innen im weiteren danach, diesen zu intensivieren und bei dem zukünftigen Opfer das Gefühl zu fördern, dass diese Beziehung etwas ganz besonderes und eigentlich kaum mehr verzichtbar ist. Verstärkte Zuwendung und Anerkennung, besondere Hilfestellungen in Problemlagen, Vergünstigungen gelangen nun zur Anwendung, um das Opfer weiter für sich einzunehmen und das Gefühl von Abhängigkeit und Schuldigkeit zu forcieren.

Die bevorzugte Behandlung erfüllt u. U. gleichzeitig den Zweck, bei anderen Kindern und Jugendlichen Eifersucht und Feindseligkeit gegenüber dem Opfer zu wecken, Konkurrenzen zu provozieren und damit eine Isolation zu fördern. In solchen Fällen können die Täter/innen dann wieder ihren besonderen Schutz vor Anfeindungen anbieten, dem Opfer noch mehr das Gefühl geben, hier in einer besonderen Abhängigkeit zu stehen.

Kinder und Jugendliche haben von sich aus kein Bedürfnis nach sexuellen Handlungen mit Erwachsenen. Sie zeigen daher stets einen unterschiedlich ausgeprägten Widerstand gegenüber entsprechenden Aktivitäten der Täter/innen. Dieser Widerstand wird systematisch gebrochen durch die langsame Steigerung der Intensität sexueller Handlungen und parallele Förderung von Schuldgefühlen.

Täter/innen beginnen die sexuellen Handlungen in der Regel durch Handlungen, die ihre Absicht noch nicht wirklich erkennen lassen. Sie wollen zu ihrem eigenen Schutz zunächst einmal in Erfahrung bringen, wie Kinder auf Annäherungsversuche reagieren, ob Gefahr besteht, dass sie den Missbrauch aufdecken oder sich wehren. Sie prüfen also die Reaktionen der Opfer etwa durch scheinbar zufällige Berührungen im Intimbereich, als Spiel getarnte Berührungen, unangemessene Gespräche über Körperhygiene und Sexualität, oder auch das Zugänglich machen von Sexheften oder Sexfilmen.

Zeigt ein Kind lautstark seine Ablehnung, mag dies die Täter/innen eher zur Vorsicht gemahnen, vielleicht auch mindestens aktuell vor weiteren Aktivitäten abschrecken. Lässt das Kind die Bemerkungen, Berührungen über sich ergehen, so werden die Handlungen weiter gesteigert.

Bei auch dezenten Abwehrreaktionen werden die Opfer im Glauben bestärkt, dass ihre Weigerung nicht in Ordnung ist, dass die bisherigen Zugeständnisse und Unterstützungen auch

eine Gegenleistung erfordern bzw. ohne Gegenleistung nicht mehr länger stattfinden werden. Damit einhergehend wird ihnen suggeriert, dass sie durch die Annahme von Zuwendungen die Entwicklung ja provoziert haben, mit der Annahme die quasi freiwillige Entscheidung getroffen haben, sich einzulassen. Unter Umständen wird dem Opfer anfänglich signalisiert, dass es ja sagen kann, wenn es nicht möchte. Die Enttäuschung des Täters oder der Täterin wird dem Opfer dann aber so ersichtlich gemacht, dass es letztlich irgendwann den Widerstand aufgibt. Und jetzt ist alles klar: Es hat ja mitgemacht, ja nicht nein gesagt, wollte also auch.

Täter/innen wollen keine Zeug/innen. Von daher sorgen sie dafür, dass ihre Tathandlungen für andere unsichtbar bleiben. Manche nutzen eine Form der Einzelfallarbeit, andere bieten Kolleg/innen an, früher nach Hause zu gehen, andere nutzen gemeinsame Ämtergänge oder Einkäufe mit dem Opfer, um mal eben bei sich zuhause vorbei zu gehen. Wieder andere verabreden sich ausdrücklich mit dem Opfer außerhalb der Einrichtung.

Zu Sicherstellung der Geheimhaltung durch die Opfer ist es nicht immer erforderlich, dass die Täter/innen ausdrücklich ein Redeverbot erteilen. Die Gesamtsituation macht Kindern und Jugendlichen ganz offensichtlich, dass hier etwas geschieht, was andere nicht wissen sollen. In jedem Fall wird beim Opfer die Überzeugung hervorgerufen, dass es bei einer Aufdeckung nur negative Konsequenzen zu erwarten hat und sich schuldig macht am Leid anderer Personen. Kleinere Kinder lassen sich leicht davon überzeugen, dass ihnen auf der Beziehungsebene existentielle Verluste drohen, sie z. B. ins Heim kommen oder die Mutter schwer krank wird, wenn ‚das‘ rauskommt. Jugendliche können zum Schweigen gebracht werden, indem man ihnen glaubhaft macht, dass ihnen dann die soziale Ausgrenzung sicher ist und Unschuldige für ihr vermeintliches Fehlverhalten bestraft werden.

Bei Missbrauch in Einrichtungen gehen die Kinder und Jugendlichen fast immer davon aus, dass der/die Täter/Täterin am längeren Hebel sitzt und vielfältige Möglichkeiten hat, ihnen zu schaden. Sie nehmen wahr, dass die anderen Fachkräfte und die anderen Kinder und Jugendlichen dieser Person positiv gegenüber eingestellt sind, und sie befürchten daher, dass es schwer sein wird, jemanden zu finden, der ihnen glaubt, dass die nette Pädagogin, der engagierte Trainier etc. so etwas tut.

Wenn sie dennoch gegenüber Dritten Anzeichen geben, werden ihre Ängste vor negativen Konsequenzen intensiv geschürt, denn jetzt sprechen die Täter/innen offen Drohungen aus: Sie drohen z. B., bislang geheim gehaltene Regelverstöße offen zu machen und anderen glaubhaft zu machen, dass das Opfer psychisch krank und folglich unglaubwürdig ist. In manchen Fällen wird auch körperliche Gewalt in Aussicht gestellt oder auch ausgeübt.

Strategien zur Manipulation der Fachkräfte innerhalb einer Einrichtung

Ebenso wie beim Opfer gestalten Täter/innen auch bewusst ihren Umgang mit Kolleg/innen, Vorgesetzten, Mitarbeiter/innen. Ziel ist es hier, im Team über jeden Verdacht erhaben zu scheinen und aufkommenden Verdacht nach Möglichkeit schon im Keim zu ersticken.

Ein guter Kontakt zur Leitung ist aus Sicht der Täter/innen in jedem Fall „empfehlenswert“. Er sichert zum einen gegenüber den TeamkollegInnen ab, denn sie werden bei Verdacht an ihrer Wahrnehmung zweifeln, wo doch die Leitung so große Stücke auf diese Fachkraft hält. Zudem erleichtert es auch, frühzeitig erkannte, gefährliche Kolleg/innen durch eine kleine Bemerkung hier und da bei der Leitung allmählich in ein schlechtes Licht zu rücken.

Nicht selten zeigen Täter/innen ein großes Engagement für die Zielgruppen. Manche scheinen immer präsent, wenn Kinder und Jugendliche Aufmerksamkeit brauchen, klagen nie über die Belastung und haben ein nahezu unerschöpfliches Repertoire an Ideen, um Interessen der Kinder und Jugendlichen zu beantworten. Sie scheinen fast allzeit bereit zum Toben und Spielen und dazu, auf die kindliche Ebene zu gehen, um den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden, präsentieren sich sozusagen als die ewigen Kinder, denen niemand so ein „erwachsenes Verhalten“ wie sexualisierte Gewalt zutraut.

Die Vortäuschung einer uneingeschränkten Bevorzugung von Erwachsenen als Sexualpartner/innen ist eine ebenfalls bekannte Methode, um einem Verdacht vorzubeugen. Gelegentliches Flirten im Kollegium oder auch ein längerfristiges Verhältnis in diesem Rahmen, unter Umständen aber auch Erzählungen über angebliche Liebschaften werden hier zur Beweisführung genutzt.

Fast immer positionieren sich Täter/innen (auch ungefragt) offenkundig gegen sexuellen Kindesmissbrauch. D. h. sie bekunden, dass sie sexuellen Missbrauch als ein furchtbares Verbrechen erleben, dass die Täter hart bestraft werden müssen.

Manipulation von Familienmitgliedern

Wenn der Kontakt zu den Familienangehörigen der Kinder besteht, sorgen die Täter und Täterinnen in der Regel auch in diesem Kontext dafür, dass Verdachtsmomente von vornherein entkräftet werden.

D. h. es erfolgt regelhaft auch eine Manipulation der familiären Bezugspersonen bzw. der Eltern. Oft bemühen sie sich um Förderung der elterlichen Anerkennung, indem sie ihnen gegenüber besonders viel Verständnis für ihre Probleme entgegen bringen und auch ein offenes Ohr haben für Ärger mit Kolleg/innen oder anderen Fachkräften (z. B. beim Jugendamt). Gegebenenfalls bieten sie ihre Hilfe an auch in ihrer arbeitsfreien Zeit.

Durch Fehlinformationen über das Opfer wird in manchen Fällen dem vorgebeugt, dass familiäre Bezugspersonen bei eventuellen Auffälligkeiten des Kindes das Verhalten zu genau hinterfragen und aktiv werden.

Vorbereitung / Reaktion auf Konfrontation mit einem Verdacht

Wenn trotz aller Vorsichtsmaßnahmen Hinweise des Missbrauchs an Dritte gelangen, tun die Täter/innen alles erdenkliche, um Zweifel an ihrer Rechtschaffenheit zu zerstreuen. Hier hat in der Regel schon weit im Vorfeld eine gedankliche Vorbereitung stattgefunden, um auf geäußerte Verdachtsmomente schnell und zum optimalen Selbstschutz reagieren zu können.

Oft werden die Sichtweisen der Opfer oder Fachkräfte als Missverständnisse der Realität dargestellt. Das Kind hat dann beispielsweise eine Berührung völlig falsch eingeschätzt, z. B. die Körperarbeit zur Verbesserung der Koordination oder die Rückenmassage gegen die Schmerzen im Nacken völlig fehlinterpretiert als sexuellen Annäherungsversuch.

In der Regel stellen die Täter/innen auch wahrnehmbar Betroffenheit zur Schau hinsichtlich der Probleme, die sie bei dem Opfer verursacht haben, und versichern nachdrücklich ihr Bedauern. Manche zeigen sich auch ohne weiteres bereit, sich bei dem Opfer zu entschuldigen.

Parallel liefern sie bereits vorher zurecht gelegte Erklärungen für das eventuell auffällige Verhalten oder die angeblichen Falschaussagen der Opfer, fahren sozusagen angebliches Wissen über besondere Erfahrungen im Elternhaus, Schwierigkeiten in der Schule oder in der Gruppe auf. Sie legen jetzt Regelverstöße oder anderweitiges vermeintliches bislang verschwiegenes Wissen über das Opfer offen, um zu verdeutlichen, dass mit ihm so manches nicht in Ordnung ist. Und immer erhöhen sie gleichzeitig den Druck auf die Opfer, Anschuldigungen zurückzunehmen bzw. zu widerlegen.

Strukturen, die Missbrauch begünstigen

Ausgehend von Fällen der Vergangenheit und Erkenntnisse aus der aktuellen Praxis lässt sich darauf schließen, dass es bestimmte Strukturen gibt, die die sexualisierte Gewalt in Institutionen erleichtern.

Begünstigende Systemeigenschaften

Dazu gehören einmal spezifische Systemeigenschaften, und zwar sowohl die weitgehende Geschlossenheit ebenso wie eine weitgehende Offenheit einer Institution.

D. h. eine erhöhte Gefahr besteht einerseits in Einrichtungen, die nach außen hin sehr abgeschottet sind, die keinen regelmäßigen Austausch mit der Außenwelt haben. Durch soziale Isolation unterbleibt damit auch weitgehend eine soziale Kontrolle von außen.

Hier können Fachkräfte weitgehend unkontrolliert ein eigenes Regelwerk aufbauen und durchsetzen, dass eben nicht im besten Interesse der Kinder und Jugendlichen ist, sondern an erster Stelle der Befriedigung ihrer eigenen Wünsche und Bedürfnisse dient. Und auch die Kinder und Jugendlichen haben keine Möglichkeit, sich alternative Sichtweisen des Regelwerks anzueignen und alternative Vertrauensbeziehungen aufzubauen, um bei Hilfebedarf darauf zurück zu greifen. Solche geschlossenen Systeme gab es in der Vergangenheit sicherlich häufiger als heute, beispielsweise in Internaten, in denen die jungen Menschen lebten und auch beschult wurden. Zu denken ist aber auch an eher abgelegene Außenwohngruppen, die nur selten Kontakt mit ihrer Zentralstelle haben und auch nicht notwendig in regelmäßigem Austausch mit anderen Fachstellen stehen.

Ein Ausschlag ins andere Extrem kann aber ebenfalls tatbegünstigend wirksam werden. Eine erhöhte Gefahr besteht gleichfalls in Einrichtungen, bei denen es keine klare Grenze zwischen innen und außen gibt und mehr oder weniger jede/r Zutritt erhalten kann, der ein irgendwie geartetes Interesse hat. Zu denken ist beispielsweise an Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche, die wesentlich von der Mitarbeit Ehrenamtlicher getragen werden und vielfältigen Bedarf aufweisen im Hinblick auf Mithilfe, etwa der Abenteuerspielplatz, der immer Holz und Baumaterialien braucht, oder der Jugendtreff, in dem es immer etwas zu reparieren gibt.

Für die Zielgruppen ist die fehlende Abgrenzung durch die Mitarbeiter/innen der Institution in dem Fall leicht zu deuten als Signal, dass z. B. der nette Handwerker von nebenan vertrauenswürdig ist, nunmehr mit zum Kreis der Ansprechpartner/innen in der Einrichtung gehört und auch befugt ist, Vorgaben und Regeln aufzustellen.

Begünstigende Leitungsstrukturen

Aus den bisher bekannt gewordenen Fällen lässt sich weiter schließen, dass verschiedene Leitungsstrukturen, die häufig mit den genannten Systemeigenschaften korrespondieren, in unterschiedlicher Form den Interessen von Täter/innen zuträglich sind. Dazu gehören einmal die rigide bzw. autoritäre Leitung und auf der anderen Seite die wenig strukturierte, unklare Leitung (vgl. Conen 2005).

Einrichtungen mit einer rigiden bzw. autoritären Leitung sind gekennzeichnet durch eine starre Hierarchie. Hier werden Entscheidungen von oben nach unten getroffen ohne Berücksichtigung der Sichtweisen und Interessen der Mitarbeiter/innen. Zentrales Mittel zur Führung der Mitarbeiter/innen ist stattdessen Kritik und Tadel und die Förderung von Angst vor negativen Rückmeldungen und Sanktionen. In solchen Einrichtungen dominieren Kälte und Geringschätzung das Klima, häufig auch im Umgang mit den Zielgruppen selbst.

Für die Leitungen selbst ist es hier nachvollziehbar ein leichtes Unterfangen, sexualisierte Gewalt auszuüben und eine Mitarbeiterschaft um sich zu scharen, die das eigene Handeln nicht hinterfragt, vielleicht sogar stattdessen mitträgt. Aber auch Mitarbeiter/innen, die nicht in der Leitungsposition sind, können sich hier Handlungsspielräume verschaffen. Kleine oder

größere Fehler von Kolleg/innen werden zunächst gedeckt, vielleicht sogar ausgebügelt, um sich ihre Loyalität zu sichern und sie dahin gehend zu manipulieren, dass sie eben auch ihrerseits den Mund halten und wegschauen.

Besonders einladend wirken auf Täter/innen auch Einrichtungen unter unklarer, wenig strukturierter Leitung. Hier fehlt es an verbindlichen Werten und gemeinsamen Konzepten und ebenso wie in den Einrichtungen unter rigider Leitung an positivem Feedback und Wertschätzung für die eigene Arbeit.

Wenn nun niemand sagt, wo es lang geht, kann jeder mehr oder weniger tun, was er will. Und Unsicherheit und Überforderung durch zu viel Eigenverantwortung wird ebenso Tür und Tor geöffnet. Für Täter/innen ist solch ein Leitungsvakuum geradezu eine Einladung, sozusagen die heimliche Leitung zu übernehmen und eigene Regeln durchzusetzen. Die Kolleg/innen werden dies unter Umständen aufgrund des Empfindens von Überforderung dankbar annehmen.

Begünstigende konzeptionelle Faktoren

Ein Erkennen von sexualisierter Gewalt ist für alle Beteiligten ungleich schwerer, wenn es keine klare Orientierung dahingehend gibt, was im Umgang mit Kindern angemessen und erlaubt ist und was nicht, wenn Leitlinien für den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz fehlen.

Auch die besten Leitlinien verkommen allerdings zu Papiertigern, wenn ein regelmäßiger Austausch darüber unterbleibt, wie die Leitlinien in der Praxis der eigenen Einrichtung tatsächlich umgesetzt werden. Wenn es keinen Ort und Raum gibt, keine regelmäßige Teamsupervision, die einlädt und ermutigt, um Irritationen oder Verunsicherungen anzusprechen betreffend dem Umgang mit Kindern und Jugendlichen, so kann sich eine Sicherheit in der Einschätzung von angemessenen und unangemessenen Verhaltensmustern kaum entfalten und couragiertes Handeln zukünftig fördern.

Nicht zuletzt, weil das Thema Sexualität bei den Fachkräften selbst manchmal mit einem Tabu behaftet ist, fehlt es häufig an einem Konzept zur Sexualerziehung und an einer klaren Entscheidung, wer sich hierfür verantwortlich zeichnet.

Nun haben Kinder und Jugendliche natürlich Fragen und sind neugierig. Und je nach Vorerfahrungen zeigen sie unter Umständen auch sexualisiertes Verhalten den Fachkräften gegenüber. Sie brauchen also Aufklärung und Hilfestellung, um dieses für sie unbekannte, aber äußerst spannende Terrain zu erschließen und ein Bewusstsein zu entwickeln, was hier erlaubt ist und wo Grenzen sind. Täter/innen schätzen es sehr, wenn Kolleg/innen hier eher in den Rückzug gehen, und übernehmen dann nur allzu gern diesen Part, um vermeintlich interessierte Kinder und Jugendliche nach ihrem Verständnis in die Sexualität einzuführen.

Erziehungs- und Betreuungsverhältnisse beinhalten per se ein Machtgefälle. Kinder und Jugendliche befinden sich in pädagogischen und sozialen Einrichtungen in einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber den Fachkräften, die mit ihnen arbeiten. Die Intensität und Weitläufigkeit der Abhängigkeit hängt zwangsläufig ab von der Art des Angebots. Eine Freizeiteinrichtung weist hier andere Dimensionen auf als etwa eine Heimaßnahme.

Fehlende Aufklärung über Kinderrechte zementiert im Erleben der Zielgruppen ein uneingeschränktes Machtgefälle, weil ihnen dann das Wissen fehlt, dass nicht jeder mit ihnen tun darf, was er will. Allerdings bleibt auch die Aufklärung über Kinderrechte ohne Folgen, wenn den Zielgruppen kein Ort und Raum geboten wird, um Rechtsverletzungen zu artikulieren, wenn Beschwerdestrukturen fehlen.

Interventionen aus Sicht von Wissenschaft und Forschungen

Auch wenn wir nun alle diese Aspekte berücksichtigen und gegebenenfalls noch vorhandene tatbegünstigende Strukturen eliminieren, kann niemals hundertprozentig ausgeschlossen werden, dass Täter/innen den Zugang in die eigene Einrichtung schaffen und Möglichkeiten finden, sexualisierte Gewalt zu verüben.

In der Schublade einer jeden Einrichtung sollte daher auch ein Verfahren für solch einen Fall des Falles liegen. Dies ist nicht zuletzt deshalb von herausragender Bedeutung, weil bei sexualisierter Gewalt in Institutionen nicht nur die Opfer, sondern auch die Fachkräfte manipuliert wurden, auch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und / oder Mitarbeiter wurden von den Täter/innen für ihre Zwecke missbraucht.

Entsprechend löst eine Aufdeckung je nach eigenem Erfahrungshintergrund unterschiedliche Emotionen aus, die einer bedarfsgerechten Vorgehensweise im Weg stehen können. Manche mögen sich schuldig fühlen, weil sie mögliche Anzeichen nicht ernst genommen und ihrer eigenen Wahrnehmung nicht getraut haben oder weil sie von kollegialen Hilfestellungen des Täters / der Täterin profitiert haben. Andere zweifeln an sich und ihrer Wahrnehmung, weil sie diesen Menschen ganz einfach mochten, gern mit ihm zusammen gearbeitet und ihm vertraut haben.

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund: Der möglicherweise betroffenen Kinder und Jugendlichen, der Fachkräfte, welche den Verdacht äußern und schließlich der Fachkräfte, gegen die der Verdacht geäußert wird – solange der Verdacht sich nicht bestätigt hat.

Darüber hinaus gilt zu bedenken, dass aufkommender Verdacht nicht nur einrichtungsintern viele Fragen aufwirft und emotional belastet. Auch hier sind folglich Vorüberlegungen angebracht, wie etwa mit den Eltern der Zielgruppen verfahren werden sollte, nicht zuletzt aber auch auf Presseanfragen zu reagieren ist, die aus der Erfahrung der Vergangenheit gerade in solchen Fällen oft nicht ausbleiben.

Im § 8a SGB VIII ist gesetzlich geregelt, welcher Ablauf bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung bei den Fachkräften einzuhalten ist. Träger von Institutionen sollen sich hier in der Pflicht sehen, Beschäftigten regelmäßig ins Bewusstsein zu rufen, dass der verankerte Schutzauftrag sich an alle Beschäftigten richtet, also kein „kann“, sondern ein „muss“ ist.

Einrichtungsintern sollte dieser Ablauf konkretisiert werden, indem Zuständigkeiten und Aufgaben transparent festgeschrieben werden wie etwa Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen bei Verdacht, personelle Zuständigkeit für Dokumentation und Bündelung der Informationen, personelle Zuständigkeit für Weiterleitung der Informationen an Trägerverantwortliche, Beteiligte eines Krisenstabs zur Klärung weiterer Schritte und Verantwortlichkeiten.

Problemangemessene Intervention bedarf bei sexualisierter Gewalt in Institutionen aufgrund der Systemimmanenz einer Hilfestellung von außen. Es braucht Personen, die selbst nicht manipuliert worden sind und daher frei von eigener Betroffenheit die Klärung der Sachlage anleiten und begleiten und vorhandene Bedarfe der unterschiedlichen Beteiligten erkennen können. In jeder Einrichtung sollte es demzufolge Vorgaben geben, welche externe Institution bzw. welcher Fachdienst in diesen Fällen einzubeziehen ist.

Sowohl die betroffenen Kinder und Jugendlichen, aber auch die Fachkräfte brauchen nach einer Aufdeckung besondere Hilfestellung zur Verarbeitung der Vorkommnisse. Denn problematisch an den Strategien der Täter/innen ist: Es sind zum einen Verhaltensweisen, die an sich keine Hinweise geben, sondern stattdessen sowohl die Kinder, als auch deren Eltern und die Fachkräfte dazu bringen, diesen Menschen alles Mögliche zuzutrauen, nur keinen Missbrauch. Sind diese Verhaltensweisen einmal aber als Strategien bekannt, so besteht zum anderen die Gefahr, dass zu schnell jeder oder jede Fachkraft in Verdacht gerät, sobald er/sie besonders engagiert ist und sich durch empathisches und kollegiales Verhalten auszeichnet.

Die daraus erwachsende Unsicherheit und Misstrauen sind weder der Praxis mit den Zielgruppen noch der eigenen beruflichen Selbstverständnis zuträglich. Sie dienen allenfalls den Täter/innen und sollten daher so weit als möglich reduziert werden.

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V./Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V./kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e. V.: Positionspapier Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Institutionen. Köln, Münster, Wuppertal 2010.

Bundschuh, Claudia: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Auftrag des runden Tisches gegen sexualisierte Gewalt, Köln 2010.

Conen, Marie-Luise: Institutionelle Strukturen und sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, in: Amann, Gabriele/Wipplinger, Rudolf (Hg.): Sexueller Missbrauch. Überblick über Forschung, Beratung und Therapie. Ein Handbuch. Tübingen 2005, S. 795-808.

Arbeitsblatt von Ursula Enders/Bernd Eberhardt: Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe¹

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Leistungsstrukturen	klare Leistungsstrukturen Fachaufsicht und Jugendämter werden im Falle (vermuteter) sexueller Grenzverletzungen früh eingeschaltet	diffuse Leistungsstrukturen (fachliche Kontrolle wird unzureichend wahrgenommen) keine (klare) Information an Fachaufsicht und Jugendämtern	autoritäre Leistungsstrukturen (Entscheidungen vor Hintergrund institutioneller Machtstrukturen, weniger auf der Basis von Fachlichkeit) Fachaufsicht und Jugendämter werden nicht/unzureichend/unsachgemäß informiert	Leugnung von Leitung (heimliche Leitung) Fachaufsicht und Jugendämter werden nicht/unsachgemäß informiert
Teamstrukturen	klare Teamstrukturen persönliche respektvolle, an Fachlichkeit orientierte Zusammenarbeit Transparenz über Privatkontakte unter Teammitgliedern	diffuse Teamstrukturen Zusammenarbeit in Abhängigkeit von Einzelpersonen unzureichende Transparenz über Privatkontakte unter Teammitgliedern	autoritäre Teamstrukturen • „Macht des Stärkeren“ • Seilschaften unzureichende/keine Transparenz über Privatkontakte unter Teammitgliedern	autoritäre Teamstrukturen • „Macht des Stärkeren“ • Seilschaften keine Differenzierung zwischen privaten und beruflichen Kontakten
Kooperation © Enders/Eberhardt 2007	regelmäßige, klar strukturierte Kooperation mit Jugendamt und (therapeutischen) Fachdiensten	Kooperation abhängig vom Engagement einzelner Personen	Kooperation abhängig von Interessen der Institution/Vernachlässigung der Interessen der Kinder und Jugendlichen	Vernachlässigung von Kooperation Kooperation „nach Belieben“

¹ Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Ursula Enders

http://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/institutioneller_strukturen-sexuelle_uebergriffe-sexueller_missbrauch.pdf 26.08.2013

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwaahrloste Einrichtungen
Konzeption	• klare pädagogische Konzeption • Beschwerdemanagement • Rechte von Kindern/Jugendlichen auf sexuelle Selbstbestimmung • Partizipation • Förderung der Widerstandskraft gegen (sexuelle) Übergriffe	• kein einheitliches pädagogisches Konzept: Verwirrung schwächt Widerstandskraft gegenüber sexuellen Übergriffen • kein transparentes Beschwerdemanagement • unzureichende Partizipation	• Erziehung zu „blindem Gehorsam“ schwächt Widerstandskraft gegenüber sexuellen Übergriffen • kein Beschwerdemanagement im Interesse der Kinder/ Jugendlichen • keine wirkliche Partizipation	• „laissez faire“-Konzept wird oftmals als Legitimation von ungenügendem Engagement der MitarbeiterInnen „verkauft“ (sprich: Bequemlichkeit) • kein Beschwerdemanagement im Interesse der Kinder/ Jugendlichen • keine wirkliche Partizipation • Schwächung der Widerstandskraft
Räumlichkeiten	altersgerechte, übersichtlich strukturierte und lebensfroh gestaltete Räumlichkeiten Präsentation kreativer Arbeiten, die sowohl eine alters- entsprechende Förderung der Fähigkeiten der Kindergruppe als auch einzelner Mädchen und Jungen dokumentieren	Gestaltung der einzelnen Räume abhängig von der Fachlichkeit und dem Engagement einzelner MitarbeiterInnen kreative Arbeiten dokumentieren Fachlichkeit und Engagement der jeweiligen pädagogischen Fachkraft	oftmals zwanghafte und/oder wenig kindgerechte Gestaltung der Räume Arbeiten der Kinder und Jugendlichen dokumentieren oftmals sehr enge Vorgaben, die wenig Spielraum für die Entwicklung kreativer Fähigkeiten einzelner Kinder lassen	oftmals schlampige/ verwaahrloste Räumlichkeiten, die Rückschlüsse auf unzureichendes Engagement der pädagogischen Fachkräfte zulassen Arbeiten dokumentieren eine unzureichende Förderung der kreativen und motorischen Fähigkeiten der Kinder
© Enders/Eberhardt 2007				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwaahrloste Einrichtungen
Räumlichkeiten	Gestaltung der Räumlichkeiten und ausgestellten Arbeiten lassen Rückschlüsse auf fachlich fundierte und engagierte Arbeit der Fachkräfte zu	uneinheitliche Gestaltung der Räumlichkeiten /Arbeiten machen unterschiedliches fachliches Niveau und/oder Engagement einzelner Fachkräfte deutlich	Zwanghaftigkeit der Gestaltung der Räumlichkeiten/Arbeiten lassen Rückschlüsse auf wenig kindgerechte Pädagogik zu	Verwaahrlosung der Räumlichkeiten/Arbeiten weist auf eine Vernachlässigung des Kindeswohls hin
Umgang mit Distanz und Nähe	ein verbindlicher, fachlich reflektierter und transparenter Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber: • KollegInnen • Eltern • Kindern/Jugendlichen	uneindeutiger Umgang mit Nähe und Distanz (z.B.: generelles Duzen) unzureichende Transparenz der Privatkontakte zur Leitung, zu KollegInnen, Kindern und Jugendlichen	Distanz und Nähe häufig abhängig von persönlichen Interessen einzelner Mitglieder der Institutionen unzureichende Transparenz der Privatkontakte zur Leitung, zu KollegInnen, Eltern, Kindern und Jugendlichen	respektloser Umgang mit Distanz und Nähe, der oftmals persönliche Grenzen einzelner verletzt private Verstrickungen zwischen Leitung, MitarbeiterInnen, Eltern, Kindern und Jugendlichen
Kooperation mit Eltern/Personensorgeberechtigten	klare Konzeption und regelmäßige Zusammenarbeit mit Eltern/Personensorgeberechtigten keine Sonderrechte für einzelne Eltern doch Regelungen im Interesse einzelner Kinder/Jugendlicher Transparenz über bestehende Privatkontakte zu Eltern/ Personensorgeberechtigten	Kooperation abhängig von Einzelpersonen Sonderrechte von Einzelpersonen keine grundsätzliche Transparenz privater Kontakte	Kooperation stark abhängig von den Interessen der Institutionen Sonderrechte oder Benachteiligung einzelner Eltern/Personensorgeberechtigter keine grundsätzliche Transparenz privater Kontakte	Kooperation stark abhängig von der persönlichen Interessen einzelner MitarbeiterInnen Sonderrechte oder Benachteiligung einzelner Eltern/Personensorgeberechtigter keine oder nur scheinbare Transparenz privater Kontakte
© Enders/Eberhardt 2007'				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Institutionelle Regeln	verbindliche und transparente Qualitätsstandards für den grenzachtenden Umgang der MitarbeiterInnen mit Kindern und Jugendlichen (z.B. keine Kosenamen für Kinder und Jugendliche, grenzachtende Kleidung im Dienst) klare, schriftlich fixierte Gruppenregeln zum grenzachtenden Umgang der Kinder und Jugendlichen untereinander, z.B.: • Doktorspiele sind Kinderspiele ohne Erwachsene, ältere Kinder und Jugendliche • Keiner darf einem Kind weh tun! • keine Überredung/Drohung • Hilfe holen ist kein Petzen! Widerstandsmöglichkeiten einzelner Kinder und Jugendlicher gegenüber (sexuellen) Grenzverletzungen werden gefördert	Grenzachtender Umgang mit Kindern und Jugendlichen abhängig von der Fachlichkeit einzelner MitarbeiterInnen/Teams diffuse, sich widersprechende Gruppenregeln Widerstandsmöglichkeiten abhängig vom Status in der Gruppe bzw. der Stellung bei pädagogischen Fachkräften	rigide/ideologisch geprägte/von Machtpositionen abhängige institutionelle Standards rigide Gruppenregeln Widerstandsmöglichkeiten abhängig vom Status in der Gruppe bzw. der Stellung bei pädagogischen Fachkräften	keine verbindlichen Qualitätsstandards keine verbindlichen Gruppenregeln (verwahrloste Gruppenstrukturen) „Macht des Stärkeren“, nach außen hin scheinbare Gleichberechtigung
Prävention gegen sexuellen Missbrauch	im Konzept fest verankert: • Information von Mädchen und Jungen • Selbstbehauptung • Elternarbeit • Fortbildungen der Fachkräfte	abhängig von Engagement und Fachlichkeit der einzelnen Fachkräfte	orientiert sich oftmals an (fachlichen) Mythen Rede-/Schweigegebote	Häufigkeit und Inhalte nach „Belieben“ der einzelnen Fachkräfte

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Sexualerziehung	emanzipatorische Sexualerziehung, die Grenzen zwischen den Generationen und persönliche Grenzen einzelner Kinder und Jugendlicher in Abhängigkeit ihrer kulturellen Hintergründe achtet klare, die persönlichen Grenzen der einzelnen achtender und offener Umgang mit Doktorspielen/mit altersgerechter Sexualität Erwachsene übernehmen bei sexuellen Grenzverletzungen die Verantwortung für den Schutz der betroffenen Mädchen und Jungen	emanzipatorische Sexualerziehung abhängig vom Engagement und der Fachlichkeit der jeweiligen pädagogischen Fachkraft/des Teams Regeln und Umgang mit altersgerechter Sexualität von der Fachlichkeit der jeweiligen Fachkraft/des Teams abhängig Schutz vor sexuellen Grenzverletzungen abhängig vom Engagement und der Fachlichkeit der jeweiligen pädagogischen Fachkraft/des Teams	rigide Sexualerziehung, die das Redetabu über sexuelle Grenzverletzungen fest schreibt Tabuisierung von Sexualität • verstärkt Schweigegebot der Opfer • bietet Tätern/Täterinnen Möglichkeiten, sexuelle Grenzverletzungen und sexuelle Missbrauchs handlungen als fachliche Interventionen umzudeuten „Doktorspiele“ und Sexualität unter Jugendlichen finden im Verborgenen statt. Schutz vor sexuellen Grenzverletzungen kann nicht gegeben werden	Sexualerziehung abhängig vom (ideologisch geprägten) Wertesystem einzelner PädagogInnen Vernachlässigung der Grenzen zwischen den Generationen und generelle Sexualisierung des pädagogischen Alltags: • verwirrt die Wahrnehmung der Kinder und Jugendlichen • schwächt die Widerstandskraft der Opfer und grenzachtender Erwachsener Sexuelle Übergriffe unter Kindern und unter Jugendliche werden meist fälschlicherweise als normale altersgerechte Sexualität bewertet. kein Schutz vor sexuellen Grenzverletzungen Gruppenstatus abhängig vom sexuellen Aggressionspotential und/oder sexueller Attraktivität
Mädchen- und Jungenbilder	reflektierte Mädchen- und Jungenbilder	Mädchen-/Jungen-/Frauen- und Männerbilder in Abhängigkeit von der Fachlichkeit der jeweiligen Fachkraft	traditionelle Mädchen-/Jungen-/Frauen- und Männerbilder	traditionelle Mädchen-/Jungen-/Frauen- und Männerbilder, die durch die Macht der Stärkeren tradiert werden
© Enders/Eberhardt 2007				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Schutz vor Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt durch Erwachsene	Kinder und Jugendliche sind vor Übergriffen durch MitarbeiterInnen relativ gut geschützt im konkreten Einzelfall werden (nonverbale/verbale) Hinweise der Kinder und Jugendlichen auf sexuelle Grenzverletzungen durch Erwachsene von Teammitgliedern oftmals erkannt und von Kindern häufig (gegenüber Außenstehenden) benannt meist grenzen sich mehrere Kinder/Jugendliche gemeinsam gegenüber sexuelle Grenzverletzungen ab	Kinder und Jugendliche sind vor Übergriffen durch MitarbeiterInnen relativ ungeschützt Kinder und Erwachsene haben Schwierigkeiten, sexuelle Grenzverletzungen durch Erwachsene als solche zu erkennen und zu benennen Kinder-/Jugendgruppe kann sich in der Regel nicht gegen die Übergriffe wehren	Kinder und Jugendliche sind vor Übergriffen durch MitarbeiterInnen schutzlos ausgeliefert Kinder und Erwachsene haben Schwierigkeiten, sexuelle Grenzverletzungen durch Erwachsene als solche zu erkennen und benennen nonverbale/verbale Hinweise von Kindern und Jugendlichen auf Missbrauch durch Erwachsene werden als Folge von familialen Belastungen umdefiniert eindeutige Hinweise auf Missbrauch durch Mitarbeiter werden bagatellisiert oder mit rigiden Sanktionen belegt kein solidarisches Handeln der Kinder-/Jugendgruppe	Kinder und Jugendliche sind vor Übergriffen durch MitarbeiterInnen schutzlos ausgeliefert Kinder und Erwachsene haben Schwierigkeiten, sexuelle Grenzverletzungen durch Erwachsene als solche zu erkennen und zu benennen nonverbale/verbale Hinweise der Kinder auf Missbrauch durch Erwachsene werden als Folge von familialen Belastungen oder als normales kindliches Sexualverhalten umdefiniert. eindeutige Hinweise auf Missbrauch durch Mitarbeiter werden von pädagogischen Fachkräften nicht erkannt/nicht ernst genommen kein solidarisches Handeln der Kinder-/Jugendgruppe
© Enders/Eberhardt 2007				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwaahrloste Einrichtungen
institutionelle Handlungsmöglichkeiten bei Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt durch Erwachsene Literaturempfehlung: „Traumatisierte Institutionen “ unter www.zartbitter.de	bei strafrechtlich relevanten Formen erfolgt Entlassung Übergriffe durch Erwachsene werden durch Personalwechsel oder Einfeldorderung von Fachlichkeit beendet sorgfältige Dokumentation der Fakten bei eindeutigen und fachlich kompetentem Vorgehen der Leitung der Einrichtung und der Fachaufsicht können die Übergriffe mit allen Ebenen der Institution aufgearbeitet werden eventuell notwendig: fachlich abgestimmter Personalwechsel notwendig: fachliche Begleitung des Aufarbeitungsprozesses durch erfahrene Fachkräfte von außen	Schutz der Kinder abhängig von der Fachlichkeit und dem persönlichen Standing einzelner MitarbeiterInnen/der Leitung. Dokumentation abhängig von der Fachlichkeit und dem persönlichen Standing einzelner MitarbeiterInnen/ der Leitung Chance einer institutionellen Aufarbeitung der Übergriffe/Gewalt abhängig von der Fachlichkeit und dem persönlichen Standing der Leitung und der Fachaufsicht notwendig: fachlich abgestimmter Personalwechsel notwendig: fachliche Begleitung des Aufarbeitungsprozesses durch erfahrene Fachkräfte von außen	nach Bagatellisierung einer Vermutung laufen Übergriffe/Missbrauch meist ohne Kenntnis der nicht missbrauchenden Erwachsenen weiter ungenügende Dokumentation Ausblenden wesentlicher Details keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung unter Berücksichtigung des Kindeswohls: Notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung, des Trägers oder der Schließung der Einrichtung	nach Bagatellisierung einer Vermutung laufen Übergriffe/Missbrauch meist ohne Kenntnis der nicht missbrauchenden Erwachsenen weiter ungenügende/keine Dokumentation keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung unter Berücksichtigung des Kindeswohls: Notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung, des Trägers oder der Schließung der Einrichtung
© Enders/Eberhardt 2007				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Institutionelle Handlungsmöglichkeiten • bei massiver sexueller Gewalt durch Jugendliche	Ausschluss des jugendlichen Täters/Täterin aus der Einrichtung notwendig	Ausschluss des jugendlichen Täters/der Täterin aus der Einrichtung notwendig	Ausschluss des jugendlichen Täters/der Täterin aus der Einrichtung notwendig	Ausschluss des jugendlichen Täters/der Täterin aus der Einrichtung notwendig
• bei gelegentlichen Übergriffen durch Jugendliche Literaturempfehlung: „Das ist nicht witzig!“ unter www.zartbitter.de	mit Unterstützung von außen können Hilfen für alle installiert werden, so dass entweder keiner die Einrichtung verlassen muss oder der Täter gehen muss im Wiederholungsfall Auflage für Verbleib in der Einrichtung: Diagnostik des übergriffigen Jugendlichen Beratung/Therapie betroffener Kinder/Jugendlicher und der ZeugInnen Supervision/Fortbildung für die MitarbeiterInnen als Psychohygiene und fachliche Unterstützung kein Personalwechsel notwendig	übergriffige Jugendliche haben in der Einrichtung kaum Chancen, übergriffiges Verhalten abzubauen. möglichst Wechsel in andere Einrichtung im Wiederholungsfall Auflage für Verbleib in der Einrichtung: Diagnostik des übergriffigen Jugendlichen Beratung/Therapie betroffener Kinder/Jugendlicher und der ZeugInnen wird oft vernachlässigt Supervision/Fortbildung für die MitarbeiterInnen zur fachlichen Aufarbeitung und zur Entwicklung klarer und grenzüberschreitender institutioneller Strukturen notwendig: fachlich begründeter Personalwechsel	bei Verbleib in der Einrichtung haben weder übergriffige Jugendliche die Chance, ihre Delikte zu bearbeiten, noch haben die Opfer die Chance, die belastenden Erlebnisse zu verarbeiten bei Verbleib hohes Risiko, dass weitere Jugendliche übergriffig werden (=> Kindeswohlgefährdung) Beratung/Therapie betroffener Kinder/Jugendlicher und der ZeugInnen wird meist abgelehnt (=> Kindeswohlgefährdung) keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung unter Berücksichtigung des Kindeswohls: notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung/des Trägers oder Schließung der Einrichtung	bei Verbleib in der Einrichtung haben weder übergriffige Jugendliche die Chance, ihre Delikte zu bearbeiten, noch haben die Opfer die Chance, die belastenden Erlebnisse zu verarbeiten bei Verbleib hohes Risiko, dass weitere Jugendliche übergriffig werden (=> Kindeswohlgefährdung) Beratung/Therapie betroffener Kinder und kindlicher ZeugInnen wird meist abgelehnt (=> Kindeswohlgefährdung) keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung unter Berücksichtigung des Kindeswohls: notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung/des Trägers oder Schließung der Einrichtung
© Enders/Eberhardt 2007				

	klare Einrichtungen	diffuse Einrichtungen	autoritäre Einrichtungen	verwahrloste Einrichtungen
Institutionelle Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen Übergriffen unter Kindern Literaturempfehlung: „Das ist kein Spiel!“ unter www.zartbitter.de © Enders/Eberhardt 2007	mit Unterstützung von außen können Hilfen für alle Kinder installiert werden, so dass meist kein Kind die Einrichtung verlassen muss Diagnostik/Therapie für übergriffiges Kind Beratung/Therapie betroffener Kinder und kindlicher ZeugInnen Supervision für die MitarbeiterInnen als Psychohygiene und fachliche Unterstützung	Übergriffiges Kind hat in der Einrichtung kaum Chancen, übergriffiges Verhalten abzubauen. möglichst Wechsel in andere Einrichtung Diagnostik/Therapie für übergriffiges Kind Beratung/Therapie betroffener Kinder und kindlicher ZeugInnen wird oft vernachlässigt Supervision und Fortbildung für die MitarbeiterInnen zur fachlichen Aufarbeitung und zur Entwicklung klarer grenzachtender institutioneller Strukturen notwendig: sanfter Personalwechsel	Weder übergriffige, betroffene Kinder noch kindliche Zeugen haben bei Verbleib in der Einrichtung eine Chance, die belastenden Erlebnisse zu verarbeiten bei Verbleib werden weitere Kinder übergriffig werden. Diagnostik/Therapie wird meist abgelehnt (=>Kindeswohlgefährdung) Beratung/Therapie betroffener Kinder und kindlicher ZeugInnen wird meist abgelehnt (=>Kindeswohlgefährdung) keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung des sexuellen Missbrauchs unter Berücksichtigung des Kindeswohls: notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung, des Trägers oder Schließung der Einrichtung	Weder übergriffige, betroffene Kinder noch kindliche Zeugen haben bei Verbleib in der Einrichtung eine Chance, die belastenden Erlebnisse zu verarbeiten bei Verbleib werden weitere Kinder übergriffig werden. Diagnostik/Therapie wird meist abgelehnt (=>Kindeswohlgefährdung) Beratung/Therapie betroffener Kinder und kindlicher ZeugInnen wird meist abgelehnt (=>Kindeswohlgefährdung) keine Chance einer institutionellen Aufarbeitung des sexuellen Missbrauchs unter Berücksichtigung des Kindeswohls: notwendiger Wechsel der Einrichtungsleitung, des Trägers oder Schließung der Einrichtung

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden im Bewerbungsverfahren

- 2.4.1 Einleitung
- 2.4.2 Einstellungsvoraussetzungen
- 2.4.3 Stellenausschreibung
- 2.4.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- 2.4.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs
- 2.4.6 Auswertung von Bewerbungsgesprächen
- 2.4.7 Weitere Formen zur Überprüfung der Eignung
- 2.4.8 Fazit
- 2.4.9 Materialien
 - Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen
 - Beobachtungshilfe zur Auswertung des Bewerbungsgesprächs
 - Beispielfragen unter Berücksichtigung des grenzachtenden Umgangs
 - Beispiele für die Durchführung von Arbeitsproben während einer Hospitation

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 2.1 *Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen*
- 2.3 *Täterstrategien*
- 2.5 *Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird*
- 2.6 *Personalentwicklung*

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden im Bewerbungsverfahren

2.4.1 Einleitung

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Heimerziehung der 50er, 60er und 70er Jahre und der aktuellen Vorkommnisse grenzüberschreitenden Verhaltens in Institutionen ist es erforderlich, das Bewerbungsverfahren neu auszurichten.

In diesem Kapitel werden Anregungen gegeben, bestehende Bewerbungsverfahren um präventive Aspekte zu ergänzen.

2.4.2 Einstellungsvoraussetzungen

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe gilt es, die Einstellung von Mitarbeitenden mit grenzverletzenden Verhaltensweisen und/oder pädophilen Neigungen zu verhindern.

Einstellungsvoraussetzung für die Arbeit in der Beratung, Betreuung und Erziehung in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe ist das gesetzlich verankerte Fachkräftegebot.

Gemäß § 72 SGB VIII fordert der Gesetzgeber die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auf, hauptberuflich nur Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Debatte um die Weiterentwicklung des Kinderschutzes wurde mit dem Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz (KICK) 2004 der § 72a in das SGB VIII aufgenommen. Wer demnach wegen der im § 72a SGB VIII benannten Straftaten verurteilt worden ist, darf nicht beschäftigt werden.

Zu diesem Zweck müssen alle Mitarbeitende ein **Führungszeugnis** nach § 30 Abs. 5 BZRG vorlegen.

Diese gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage eines Führungszeugnisses hat der Gesetzgeber im Kontext des Kinderschutzes mit Wirkung zum 01.05.2010 durch Einführung eines **erweiterten Führungszeugnisses** gemäß § 30a BZRG weiter geschärft.

Das Bundeskinderschutzgesetz, das am 01.01.2012 in Kraft getreten ist, verpflichtet die Träger von Einrichtungen zur Vorlage eines Führungszeugnisses bzw. erweiterten Führungszeugnisses im Kontext der Betriebserlaubniserteilung gemäß § 45 SGB VIII.

Das Bundeskinderschutzgesetz sieht außerdem vor, dass im Kontext der Betriebserlaubniserteilung gemäß § 45 SGB VIII der Träger der Einrichtung im Hinblick auf die Eignung des Personals u.a. aufgabenspezifische Ausbildungsnachweise anzufordern hat.

Im Bundeskinderschutzgesetz sind die Regelungen des § 72a SGB VIII neu gefasst. Demnach sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Personen, die wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind, beschäftigen. Außerdem sollen sie sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen, die wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind, mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe beauftragt sind.

Vorgaben der Präventionsordnung des Bistums Münster

Für die katholischen Träger gelten darüber hinaus die Leitlinien der deutschen Bischofskonferenz und die Vorgaben der **Präventionsordnung des Bistums Münster**, die der Bischof zum 01.04.2011 erlassen hat.

Für den Einsatz von **Ehrenamtlichen** besteht formal keine Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß Präventionsordnung. Dennoch wird dies seitens des Diözesancaritasverbandes für die Aufgabenfelder in der **Jugendhilfe** empfohlen.

Die **Selbstverpflichtungserklärung gemäß der Präventionsordnung** kann erst **nach** durchgeführten Schulungen unterschrieben werden.

Für die Dienste und Einrichtungen **der Erziehungshilfe der AGE in der Diözese Münster** werden die Schulungen für die **leitenden Mitarbeitenden** in Abstimmung mit dem Bistum durch die AGE sichergestellt.

2.4.3 Stellenausschreibung

Wir empfehlen:

- die üblichen Stellenausschreibungen um Aspekte im Zusammenhang mit grenzachtendem Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung zu erweitern,
- in der Ausschreibung einen Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu geben,
- im Ausschreibungstext das Selbstverständnis des Dienstes/der Einrichtung zu einem grenzachtenden Umgang und zu einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung zum Ausdruck zu bringen,
- in die Beschreibung des Anforderungsprofils der zukünftigen Mitarbeitenden die Bereitschaft aufzunehmen, sich im Themengebiet des grenzachtenden Umgangs fortbilden zu lassen.

2.4.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Wichtige Aspekte für die Auswahl von geeigneten Mitarbeitenden im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe, wie die Motivation und die fachliche und persönliche Eignung, lassen sich in den Bewerbungsunterlagen allein nur schwer erkennen.

Dennoch können vier Kategorien formuliert werden, mit denen Personalverantwortliche möglichst objektiv die Eignung prüfen können, bevor ein Kandidat zum Gespräch eingeladen wird:

1. die äußere Form und die Vollständigkeit der Unterlagen,
2. der lückenlose berufliche Werdegang,
3. nachgewiesene Fachlichkeit und persönliche Eignung und
4. die letzten Arbeitszeugnisse.

Im Kontext dieser Arbeitshilfe sollten folgende Fragen besonders in die Bewertung einfließen:

- Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Wurde häufig der Dienstgeber gewechselt?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?

2.4.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs

Dazu zählen folgende fünf Aspekte:

1. Bewertung der Bewerbungsunterlagen
2. Festlegung der Teilnehmer/innen am Bewerbungsgespräch
3. Rollenverteilung
 - Empfang und Verabschiedung
 - Gesprächsführung
 - Vorstellung der Einrichtung/des Dienstes
 - Aufmerksamkeit auf Erscheinungsbild, Gestik, Mimik und Fachlichkeit
 - Protokollführung
4. Rahmenbedingungen
 - Raum, Bewirtung und Ausstattung
5. Durchführung des Bewerbungsgesprächs

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs gilt es, z. B. neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen bezogen auf das jeweilige Arbeitsfeld und Fragen zur christlichen Wertorientierung, **zusätzlich** im Kontext eines grenzachtenden Umgangs und einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung folgende Themen anzusprechen:

- Entwicklungspsychologie und sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit aggressiven Kindern und Jugendlichen
- Das sexualpädagogische Konzept der Einrichtung/des Dienstes
- Psychohygiene und Selbstfürsorge

2.4.6 Auswertung von Bewerbungsgesprächen

Es wird empfohlen, die Auswertung von Gesprächen anhand von Beobachtungshilfen zu systematisieren. Jeder Beteiligte des Gespräches sollte seine Beobachtungen dokumentieren. Eine Beobachtungshilfe ist unter Materialien 2.4.9 in dieser Arbeitshilfe hinterlegt. Auf der Basis dieser Bögen erfolgt die gemeinsame Reflektion. Eine Auswertung des Gespräches sollte spätestens am folgenden Tag durchgeführt werden.

Zwei Beobachtungsfehler treten in der Praxis häufig auf:

- **Halo-/Überstrahl-Effekt**
Aufgrund eines besonders positiven oder negativen Einzeleindrucks wird der zu bewertende Gesamteindruck zu positiv oder zu negativ eingeschätzt. Ein bestimmtes Merkmal überstrahlt andere, wichtige (positive oder negative) Merkmale, die dann übersehen werden.

- **Primär-Effekt**
Die zeitlich ersten Aspekte des Auswahlgesprächs sind für die Beurteilung entscheidender als die letzten. Diesem Effekt steht der Rezenz-Effekt gegenüber.
- **Rezenz-Effekt**
Die zeitlich letzten Aspekte des Auswahlgesprächs sind für die Beurteilung entscheidender als die ersten. Somit bleiben die ersten und die letzten Informationen eines Gesprächs stärker im Gedächtnis haften als der mittlere Teil.

2.4.7 Weitere Formen zur Überprüfung der Eignung

Zusätzlich zum Bewerbungsgespräch können weitere Formen gewählt werden:

- Hospitation in der Dienststelle
- Begehung der Einrichtung bzw. des Dienstes
- Kennenlernen des Teams, der Arbeitsabläufe und des Anforderungsprofils
- Arbeitsprobe in Form einer Präsentation zu einem aktuellen, kontrovers diskutierten fachlichen Thema
- Teilnahme von Kindern, Jugendlichen oder Familien an einem Gespräch mit dem/der Bewerber/-in

2.4.8 Fazit

An dieser Stelle sei noch einmal darauf verwiesen, dass auch ein professionell durchgeführtes Bewerbungsverfahren nicht vor einer Fehlentscheidung sowohl hinsichtlich der Fachlichkeit als auch einer möglichen Gewaltbereitschaft des/der Bewerbers/-in schützt.

Es gibt kein klar erkennbares Profil von Mitarbeitenden mit grenzverletzenden Verhaltensweisen oder pädophilen Neigungen.

Mitarbeitende mit grenzverletzenden Verhaltensweisen oder pädophilen Neigungen können sich als besonders fürsorgliche Mitarbeitende darstellen, die zu einer sehr einfühlsamen und sensiblen Kontaktgestaltung mit Kindern und Jugendlichen fähig sind. Dies kann bei der Bewertung des/der Kandidaten/-in zu einer Fehleinschätzung führen, da es genau diese Fähigkeiten sein können, die im Umgang mit den betreuten Kindern und Jugendlichen vorausgesetzt werden (vgl. Conen 2002, S. 58).

Ein professionell durchgeführtes Bewerbungsverfahren ist somit kein Garant für die Vermeidung der Einstellung von Mitarbeitenden mit grenzverletzenden Verhaltensweisen oder pädophilen Neigungen.

Die Ausführungen in diesem Kapitel und Arbeitsmaterialien im Anhang sollen Hilfestellung sein, die entsprechende Motivation sowie die fachliche und persönliche Eignung von Mitarbeiter/-innen im Bewerbungsverfahren zu prüfen und eine professionelle Auswahl im Sinne des grenzachtenden Umgangs und für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung zu treffen.

2.4.9 Materialien

Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen¹

Name des/der Bewerbers/-in:	Datum:
Bewerbung als:	Personalverantwortliche/-r:

	+	+/-	-	Kommentar
Äußere Form Bewerbungsmappe ist klar gegliedert, fehlerfrei und vollständig. Ansprechende Gestaltung und Ausdrucksweise.				
Bewerbungsschreiben und Lebenslauf Motivation für die Bewerbung wird deutlich. Die geforderten Kompetenzen werden deutlich. Lebenslauf ist vollständig und nachvollziehbar. Keine häufigen Wechsel der Dienstgeber.				
Das fachliche Profil Qualifikationen entsprechen den Anforderungen der Stellenbeschreibung. Berufserfahrung im Arbeitsfeld Zusatzqualifikationen, weitere Ausbildungen.				
Zeugnis Zeugnisse aller bisherigen Arbeitsgeber sind beigelegt. Fachliche Bewertung des Bewerbers im Rahmen der Zeugnisse. Persönliche Bewertung im Rahmen der Zeugnisse.				

¹ in Anlehnung an: „Leitfaden zur Auswertung von Bewerbungsunterlagen“ der Universität Duisburg/Essen

Beobachtungshilfe zur Auswertung des Gesprächs

Auswertung des Gesprächs					
	+	+/-	-	Kommentar	
Erscheinungsbild angemessen, gepflegt, ordentlich, overdressed, unordentlich.					
Auftreten angemessen, zuvorkommend, höflich, bescheiden, hochmütig, zurückhaltend, forsch, Blickkon- takt.					
Vorbereitung des Bewerbers Gut vorbereitet und informiert, stellte relevante Fragen zum Konzept, Leitbild und inhaltlichen Ausrichtung.					
Motivation Darstellung des biographischen und beruflichen Werdegangs. Plausible Darstellung der Motiva- tion für Entscheidungen zur Be- rufswahl/Stellenwechsel.					
Fachliche Eignung Darstellung der pädagogischen Grundhaltung und der eigenen Methodik. Krisenkompetenz. Fähigkeit zur Selbstreflexion.					
Persönliche Eignung Beschreibung von persönlichen Stärken und Grenzen. Reflexion eigener Grenzerfahrun- gen. Haltung, Menschenbild.					
Motivation					
Fachliche Eignung					
Persönliche Eignung					
Besonderheiten					
Gesamteindruck	Gut geeignet		Bedingt geeignet		Nicht geeignet
Offene Fragen					

Beispielfragen unter Berücksichtigung des grenzachtenden Umgangs

- Was verbinden Sie mit dem Konzept eines sicheren Ortes bzw. mit einer Kultur der Grenzachtung in den Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe?
- Welche Schutzkonzepte zur Vermeidung von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch in Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe kennen Sie?
- Welche pädagogischen Handlungsleitlinien sind Ihres Erachtens für ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz in der Beziehungsarbeit zwischen Pädagogen und Klientel von wesentlicher Bedeutung?
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche Sie bittet, ihr in der Badewanne den Rücken einzuseifen?“ (Conen 2002, S. 60)
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche nur im Slip bekleidet den Gruppenraum betritt?“ (Conen 2002, S. 60)
- Wie verhalten Sie sich, wenn Sie provoziert werden oder wenn jemand Sie körperlich angreift?
- Welche Deeskalationsstrategien kennen Sie?
- Wie verhalten Sie sich, wenn Kinder vom grenzverletzenden Verhalten einer Kollegin/ eines Kollegen berichten?
- Sind Sie bereit sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche Einstellungen haben Sie in Bezug auf sexuelle Kindesmisshandlung?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen um, die sich auf Ihr Verhalten oder Ihre Einstellung beziehen?

Beispiele für die Durchführung von Arbeitsproben während einer Hospitation

1. Beispiel

Die 24jährige Mitarbeiterin H. befindet sich mit drei Kindern der Lebensgruppe in der "Hausaufgabenzeit" im frühen Nachmittagsbereich.

Üblicherweise führt diese Situation zu kleineren Störungen zwischen den Kindern.

Franz (11 Jahre) wehrt sich mit einem leichten Schlag gegen die ständigen Störversuche eines etwa gleichaltrigen Jungen. H. fordert daraufhin die Kinder auf, sich gegenseitig in Ruhe zu lassen und konzentriert ihre Hausaufgaben zu erledigen.

Ohne äußerlich erkennbaren Anlass richten sich die Übergriffigkeiten von Franz gegen die Mitarbeiterin, Franz schlägt die Mitarbeiterin, wie er vorher den Jungen geschlagen hat. H. fordert daraufhin Franz auf, dieses sein zu lassen, die Verhaltensweisen von Franz eskalieren, er tritt die Mitarbeiterin und beschimpft diese mit den übelsten Ausdrücken.

Daraufhin ruft H. den Kollegen, der gerade in den Dienst kommt, zur Hilfe und dieser übernimmt die Betreuung der Kinder bei den Hausaufgaben.

Dieser Versuch, die Situation zu entspannen, fruchtet jedoch nicht, sodass Franz weiterhin mit wilden Beschimpfungen, Tritten und Schlägen gegen H. vorgeht.

Diese nimmt darauf Franz in den Arm, um damit seine Bewegungsfreiheit einzuschränken, geht mit dieser Umklammerung mit dem Jungen ins Bereitschaftszimmer, setzt Franz auf ihren Schoß und versucht verbal den Jungen zu erreichen und zu beruhigen.

Franz wehrt sich verbissen, zappelt und schreit.

H. kündigt ihm an, ihn dann loszulassen, wenn er sich zu beruhigen beginnt.

Erst nach einer Viertelstunde scheint sich Franz zu beruhigen, H. verspürt dies an der nachlassenden Spannung des Jungen. Langsam entlässt sie Franz aus der Umklammerung und versucht in der Folge mit Franz über den chronologischen Ablauf der Situation zu sprechen.

Franz wirkt völlig ermattet, abwesend und wenig aufnahmebereit.

- Wie erklären Sie das Verhalten des Jungen und die entsprechende Reaktion der Mitarbeiterin?
- Hat die Mitarbeiterin grenzverletzend oder grenzwahrend gehandelt?
- Entwickeln Sie eine sinnvolle Deeskalationsstrategie!
- Was ist fachlich im Anschluss an die geschilderte Situation offen und
- im Weiteren zu tun?

2. Beispiel

Der berufserfahrene Mitarbeiter H. ist abends um 20.00 Uhr alleine im Dienst.

Am Tag zuvor wurde David (14 Jahre) aufgenommen.

David hat seit ca. einem Jahr keine Schule mehr besucht und über Monate auf der Straße gelebt.

In der abendlichen Situation wehrt sich David gegen die Ordnung der Gruppe, er möchte die Gruppe verlassen und Freunde treffen. Als ihm dies verweigert wird, läuft er laut schreiend und Türe schlagend durch die Gruppe, sodass die wesentlich jüngeren Gruppenmitglieder gestört oder geweckt werden.

H. ist damit beschäftigt, die jüngeren Kinder zu Bett zu bringen und fühlt sich durch Davids Verhalten in seiner Arbeit und in den Routineabläufen der Gruppe gestört. Um Ruhe herzustellen, fordert er Jan (16 Jahre) als Gruppenstärksten auf, doch endlich für Ruhe und Ordnung zu sorgen. Er verspricht Jan bei erfolgreicher Erledigung dieser Aufgabe einen begehrten Kinobesuch mit den älteren Jugendlichen des sozialpädagogisch betreuten Wohnens.

- Wie interpretieren Sie die Verhaltensweisen von David, erkennen Sie das Problem des Jugendlichen?
- Beschreiben Sie die Haltung des Mitarbeiters und bewerten Sie sein Tun fachlich!
- Wie bewerten Sie den Auftrag des Mitarbeiters an den 16jährigen Jan?
- In welchem Kontext oder sozialen Milieu glauben Sie, findet die beschriebene Situation statt und welche Konsequenzen sind für die soziale Struktur der Gruppe und die soziale Stellung des Mitarbeiters zu erwarten?
- Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um in stationären/teilstationären Gruppen der Jugendhilfe Machtmissbrauch auf der strukturellen Ebene zu begegnen?
- Was sind wichtige Bausteine einer gewaltfreien Organisationskultur?

3. Beispiel

Sie, als Mitglied eines Teams im ambulanten Bereich, erfahren von Ihrem Kollegen in der kollegialen Beratung wie folgt:

Ihr 25jähriger Kollege Tom ist sehr erfreut darüber, dass es ihm möglich war, zu Marie (11 Jahre) einen intensiven und guten Kontakt im Rahmen ihrer Familie aufgebaut zu haben.

Marie liest ihm geradewegs jeden Auftrag von den Lippen ab, ist stets freundlich zugewandt und verlässt nie in seinen Anwesenheitszeiten das Haus.

Wiederholt hat sie ihn mit "Papa" angesprochen, wurde dann jedes Mal leicht rot, wirkte verwirrt und korrigierte ihre Anrede.

Einmal, so berichtet Ihr Kollege, schmiegte sich Marie eng an ihn und setzte sich nach kurzer Zeit auf den Schoß des Kollegen, um zu schmusen.

Als Ihr Kollege Tom morgens die "Aufstehphase" der Familie begleitete, begegnete ihm Marie nur sehr leicht bekleidet auf dem Flur und zeigte sich auffällig "in Pose".

Ergänzend berichtet Ihr Kollege, dass ihn Marie wiederholt in "kleine Geheimnisse" eingeweiht hat, über die sie weder mit ihrer Mutter noch mit ihrem Vater sprechen kann.

Als diese "kleinen Geheimnisse" im Rahmen der kollegialen Beratung zur Sprache kommen sollen, verweigert Ihr Kollege dieses mit dem Verweis auf die "besondere und vertraute" Beziehung zu Marie:

- Wie bewerten Sie Maries Verhaltensweisen?
- Lassen sich Vermutungen darüber entwickeln, was Marie "eigentlich" von dem Kollegen will?
- Welche Anforderungen würden Sie an den Kollegen im Rahmen der kollegialen Beratung stellen?
- Halten Sie das Verhalten des Kollegen für grenzverletzend?
- Wie würden Sie sich an Stelle des Kollegen verhalten?

2.5 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird

2.5.1 Einleitung

2.5.2 Materialien

- Ergänzung zum Dienstvertrag (Muster)

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

2.2 Beschwerdemanagement

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren

2.6 Personalentwicklung

3.1 Umgang mit dem Verdacht

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

2.5 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird

2.5.1 Einleitung

Die Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Prävention umfassen verschiedene Beispiele, wie Kinder und Jugendliche gestärkt werden können und ein grenzachtender Umgang für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und ein sicherer Umgang bei Fehlverhalten unterstützt werden.

Daher wird empfohlen, nach Abstimmung mit den Mitarbeitervertretungsorganen, jeden Dienstvertrag einer/eines Mitarbeitenden um eine Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird, zu ergänzen.

2.5.2 Materialien

Ergänzung zum Dienstvertrag (Muster)

Die/der Mitarbeitende..... hat die folgende Vereinbarung, die der Dienstgeber und die Mitarbeitenden unter der Beteiligung der zuständigen Mitarbeitervertretungsorgane ausgehandelt haben, gelesen. Sie/Er verpflichtet sich, die dort zugrunde gelegten Regelungen zu akzeptieren und die aus der Vereinbarung resultierenden Verpflichtungen zu erfüllen.

Die folgende Vereinbarung wird damit Bestandteil des Dienstvertrages.

Präambel

Im Bewusstsein der Verantwortung gegenüber den Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien und in Übereinstimmung mit dem christlichen Menschenbild, verständigen sich Dienstgeber und die/der Mitarbeitende in dieser Vereinbarung auf gemeinsame Prinzipien zur Sicherstellung des grenzachtenden Umgangs für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten.

Im Rahmen dieser Vereinbarung verpflichten sich Dienstgeber und der/die Mitarbeitende, dass die in der Arbeitshilfe der AGE Münster zum grenzachtenden Umgang für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten abgestimmten Handlungsleitlinien, eingehalten werden.

Dienstgeber und der/die Mitarbeitende verpflichten sich zu einem respektvollen Miteinander und zu einer offenen Kommunikation. Das Einverständnis zur achtsamen, gewaltfreien und grenzachtenden Erziehung, Betreuung und Beratung wird sowohl im Verhalten als auch im sprachlichen Umgang jedes/jeder einzelnen Mitarbeitenden deutlich.

Diese Vereinbarung wird nicht als einseitige Vorgabe, sondern als Teil eines Organisationsprozesses in den Diensten und Einrichtungen des Dienstgebers verstanden. Sie ist die Grundlage für einen kontinuierlichen Dialog über eine Kultur der Aufmerksamkeit und über ein umfassendes Schutzkonzept.

Ziele

1. Diese Vereinbarung soll dazu beitragen, einen grenzachtenden Umgang, eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und einen sicheren Umgang bei Fehlverhalten sicher zu stellen.
2. Um das Wohl der Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht zu sichern und zu fördern, haben sich der Dienstgeber und der/die Mitarbeitende auf gemeinsame Prinzipien verständigt, die dazu geeignet sind, den Schutz sicher zu stellen.
3. Diese Vereinbarung soll dazu beitragen, die Sensibilität und das Bewusstsein des Dienstgebers und des/der Mitarbeitenden für den Umgang mit Gewalt mit konzeptionellen Vorgaben grenzachtender Erziehung und bei Fehlverhalten zu schärfen.
4. Durch diese Vereinbarung tragen die Parteien gemeinsam dafür Sorge, dass ein respektvolles Miteinander, insbesondere zu den in Abhängigkeitsverhältnissen befindlichen Adressaten selbstverständlich ist, Fehlverhalten konsequent entgegengewirkt und Machtmissbrauch verhindert wird.

Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, die erforderlichen Rahmenbedingungen und Strukturen für die Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstes und der Einrichtung sicherzustellen, die grenzachtenden Umgang, eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und einen sicheren Umgang mit Fehlverhalten ermöglichen.
2. Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Schulung und Fortbildung aller Mitarbeitenden sicher, dass diese die Voraussetzungen zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen der Präventionsordnung des Bistums Münster erfüllen.
3. Der Dienstgeber ist verantwortlich für die Anleitung und Begleitung noch unerfahrener Mitarbeitenden und regt den Einsatz von Mentoren und Tutoren an.
4. Der Dienstgeber benennt einen internen und externen Beschwerdebeauftragten und richtet eine Beschwerdestelle ein.
5. Der Dienstgeber stellt sicher, dass ein/e interne/r und externe/r Ansprechpartner/-in in Krisensituationen für die Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien zur Verfügung steht.
6. Für die anspruchsvolle und zum Teil belastende Tätigkeit in seinen Diensten und Einrichtungen sichert der Dienstgeber Strukturen für Beratung und Gespräche, die eine verantwortungsvolle Bearbeitung von Problemanzeigen ermöglichen.
7. Der Dienstgeber verpflichtet sich unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Auftrages der Dienste und Einrichtungen, konkrete Absprachen und Regelungen zu treffen, wie spezielle Aufgaben (z. B. im Bereich der Körperpflege) bei notwendigen Einzelkontakten wahrzunehmen sind.

Verpflichtung des/der Mitarbeitenden

Der/die Mitarbeitende verpflichtet sich

- zu einem achtsamen, gewaltfreien und grenzachtenden Verhalten
- zu einer wertschätzenden und annehmenden Sprache
- zu einer gewaltfreien Erziehung und einem respektvollen Miteinander
- zur Mitverantwortung für die Gestaltung einer respektierenden und förderlichen Arbeitsatmosphäre
- zu Beziehungen zu Klienten auf ausschließlich professioneller Grundlage
- keine sexuellen Beziehungen, keine Liebesbeziehungen zu Klienten einzugehen
- keine privaten Beziehungen zu Klienten einzugehen. Ausnahmen bedürfen der Absprache und Genehmigung durch den Dienstvorgesetzten
- Überforderungen, Überlastungen und /oder grenzüberschreitendes Fehlverhalten von Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstvorgesetzten anzuzeigen.

Mitwirkung und Fortschreibung

Der Dienstgeber verpflichtet sich, regelmäßig gemeinsam mit den Mitarbeitenden und der zuständigen Mitarbeitervertretung die Wirksamkeit und die Ausgestaltung dieser Vereinbarung zu überprüfen.

.....
Datum

.....
Unterschrift Dienstgeber

.....
Unterschrift Mitarbeitende/r

2.6 Personalentwicklung

- 2.6.1 Einleitung
- 2.6.2 Definition und Ziele von Personalentwicklung
- 2.6.3 Professionelle Arbeitsstrukturen und Instrumente von Personalentwicklung
 - Mitarbeitergespräche
 - Teambesprechungen und Kollegiale Beratung
 - Supervision
 - Fortbildung
- 2.6.4 Stellenplan und Stellenbeschreibungen
- 2.6.5 Entlastungsangebote für Mitarbeitende
- 2.6.6 Ansprechperson zur Beratung und Entlastung
- 2.6.7 Verhaltensrichtlinien und Formulierungsbeispiele
- 2.6.8 Burnout-Prophylaxe
- 2.6.9 Materialien
 - Feedbackbogen für Mitarbeitergespräche (Muster)

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 1.2 *Kultur der Aufmerksamkeit*
- 1.4 *Kinderrechte auf allen Ebenen*
- 2.1 *Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen*
- 2.4 *Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren*
- 2.5 *Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird*
- 3.1 *Umgang mit dem Verdacht*

2.6 Personalentwicklung

2.6.1 Einleitung

In diesem Kapitel geht es darum, den strukturellen Rahmen und die wesentlichen Anforderungen der Personalentwicklung an Dienste und Einrichtungen zu beschreiben, die **im Kontext dieser Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten** von Bedeutung sind.

Im Folgenden werden nur diese Aspekte zum Thema Personalentwicklung aufgegriffen, damit die Dienste und Einrichtungen z. B. bereits vorhandene Personalentwicklungsinstrumente ergänzen können.

2.6.2 Definition und Ziele von Personalentwicklung

Zielgerichtete Personalentwicklung unterstützt Mitarbeitende, indem sie die Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und das Leistungspotential der Mitarbeitenden erhält und fördert. Personalentwicklung greift im Kontext dieser Arbeitshilfe zentrale Aspekte des grenzachtenden Umgangs auf und stellt die Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld sicher.

Elemente der Personalentwicklung sind u. a.:

- Entwicklung und Förderung
z. B. durch individuelle Weiterbildung
- Motivation
z. B. durch Wertschätzung und Anerkennung
- Führung
z. B. durch Vorbildfunktion
- Kontinuierliche Information
z. B. durch klare Kommunikationsstrategie
- Kommunikation und Entwicklung
z. B. durch Mitarbeiterjahresgespräche
- Schaffen von Perspektiven
z. B. durch betriebliche Gesundheitsförderung
- Strategie
z. B. durch Führungskultur

2.6.3 Professionelle Arbeitsstrukturen und Instrumente von Personalentwicklung

Die folgenden Überlegungen beziehen sich im Wesentlichen auf Arbeitsstrukturen. Diese Strukturen stehen in Beziehung zur Leitidee und zur pädagogischen Grundhaltung der jeweiligen Institution. Diese Kernelemente brauchen zueinander eine stimmige Balance. Leitungskräfte haben bei der Gestaltung dieser Prozesse eine besondere Verantwortung.

Mitarbeitergespräche

Unter dem Fokus unseres Themas empfehlen wir, Mitarbeitergespräche um folgende Aspekte zu erweitern:

- Regulation von Nähe und Distanz
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen

- Handeln in Grenz- und Gefährdungssituationen
- Fortbildungsbedarfe zum Thema

Der unter Materialien hinterlegte Feedbackbogen (Muster) dient als Anregung und Orientierung für Mitarbeitergespräche und soll dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden zur Vorbereitung und zur Strukturierung des Gespräches dienen und den Dialog fördern. Die aufgeführten Aspekte in den Feedbackbereichen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, und es müssen auch nicht alle Aspekte aufgegriffen werden.

Über das Feedbackgespräch schätzt der Mitarbeitende seine Arbeitssituation ein und erhält eine Rückmeldung zu seiner Arbeit.

Die Ergebnisse des Gespräches werden dokumentiert und von den Beteiligten unterzeichnet.

Teambesprechungen und Kollegiale Beratung

Regelmäßige Teamgespräche und kollegiale Beratung sind Kennzeichen einer professionellen Struktur. Sie bieten den Ort, sowohl individuelle Fragen einzelner Mitarbeiter zu behandeln als auch Fallberatungen durchzuführen. In den Teamgesprächen sollen auch Aspekte des grenzachtenden Umgangs gezielt angesprochen werden.

Supervision

Supervision als erprobtes Mittel der individuellen Unterstützung, der Teamentwicklung und Fallbegleitung hat sich in den Diensten und Einrichtungen etabliert. Hier steht ein Instrument zur Verfügung, das die Themen z. B. „Balance von Nähe und Distanz“ ebenfalls aufgreifen kann.

Wenn im Rahmen einer Supervision Situationen im Kontext des grenzüberschreitenden Verhaltens benannt oder bekannt werden, können die entsprechenden Mitarbeitenden durch Supervision unterstützt werden, diese Verhaltensweisen zu reflektieren und alternatives Handeln zu erproben.

In der Praxis stellt sich die Frage, inwieweit Supervisorinnen und Supervisoren verpflichtet sind, das Bekanntwerden grenzüberschreitender Verhaltensweisen z. B. gegenüber dem Träger anzuzeigen.

In den Ausführungen der Deutschen Gesellschaft für Supervision von 2010 „Rechtliche Hinweise für Supervisorinnen und Supervisoren“ wird beschrieben, dass gerade eine Schweigepflicht nicht dadurch endet, dass man von einem Mord oder dergleichen erfährt. Erst wenn im Rahmen einer Güterabwägung festgestellt werden kann, dass man die begangene Straftat anzeigen muss (um z. B. größere Gefahren von anderen abzuwenden), ist ein Bruch der Schweigepflicht gerechtfertigt.

„Grundsätzlich wird die Pflicht, Geheimnisse des persönlichen Lebensbereiches der Supervisandinnen und Supervisanden zu wahren, vertraglich vereinbart. Gewöhnlich soll eine solche Vereinbarung auch gegenüber anderen, ebenfalls gesetzlich oder vertraglich Verpflichteten gelten. Will die Supervisorin/der Supervisor im Rahmen eines kollegialen Austausches über eine bestimmte Supervisionsgruppe oder eine bestimmte supervidierende Person sprechen, muss dies vorher im Vertrag vereinbart werden. Diese vertraglich vereinbarte Schweigepflicht gilt nicht, wenn das öffentliche Interesse an der Offenbarung dem Interesse der Supervisandin/des Supervisanden an Verschwiegenheit überwiegt. Bsp.: Die Supervisorin/der Supervisor erfährt von sexuellem Missbrauch, von einem Mord, einem Raub mit Todesfolge, einer langanhaltenden Freiheitsberaubung oder von einem anderen schwerwiegenden strafrechtlich relevanten Sachverhalt. Umgekehrt macht sich die Supervisorin/der Supervisor nicht strafbar, wenn sie/er z. B. o. g. Sachverhalte nicht anzeigt, es sei denn, ihr/ihm sind Sachverhalte bekannt geworden, wie sie

im § 138 StGB aufgeführt sind. Die im § 203 SGB aufgeführten strafrechtlichen Konsequenzen kommen für Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel nicht in Betracht, weil sie nicht zu den dort aufgeführten Berufsgruppen zählen. Dies kann im Einzelfall aber anders sein, weswegen wir in Zweifelsfällen eine Beratung anraten.

Im Verfahren vor dem Zivil-, Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgericht hat die Supervisorin/der Supervisor ein Zeugnisverweigerungsrecht hinsichtlich der Dinge, wegen deren sie/er auch vertraglich zu Verschwiegenheit verpflichtet ist. Es kommt aber in solchen Fällen eine Entbindung von der Schweigepflicht in Betracht. Etwas anderes gilt in einem Strafprozess: Da die reine Beratungstätigkeit der Supervisorinnen und Supervisoren in den meisten Fällen nicht zu einem Zeugnisverweigerungsrecht im Sinne des § 53 StPO führt, sind Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel in einem Strafprozess zur Aussage verpflichtet.“ (vgl. DGSv: Rechtliche Hinweise für Supervisorinnen und Supervisoren 2010, Seite 8f)

Fortbildung

Im Positionspapier des Deutschen Vereins heißt es bereits im März 2006 zur Bedeutung von Fortbildung im Kontext von Personalentwicklung: „Die Personalentwicklung und die Fortbildung verfolgen beide das Ziel der fachlichen, sozialen, methodischen und personalen Kompetenzerweiterung der Leitungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Aufgabe der Fortbildung ist neben der Kompetenzerweiterung und Qualifikation die gezielte Reflexion der Praxis im Kontext neuer Wissensbestände, wissenschaftlicher Erkenntnisse und die Analyse professioneller Handlungsstrategien auf der Basis kollegialer Beratung.“

In Qualifikationsmaßnahmen mit Blick auf grenzachtenden Umgang bzw. sicheren Umgang bei Fehlverhalten fließen insbesondere folgende Aspekte ein:

- die Teilnehmer/-innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen, insbesondere für sexualisierte Gewalt
- die Teilnehmer/-innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen
- die Teilnehmer/-innen verfügen über rechtliches und fachliches Basis-Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung
- die Teilnehmer/-innen haben sich mit den Grundhaltungen und Zielen der Sexualpädagogik auseinandergesetzt.

Insbesondere, da Pädagogik auf intensive Beziehungen und Individualisierung setzt, besteht die Herausforderung darin, in Fortbildungen, kollegialen Beratungen, Supervisionen immer wieder neu auszuloten, wie viel Nähe unverzichtbarer Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist, was Kinder und Jugendliche brauchen, um sich altersgerecht entwickeln zu können und gleichzeitig, wie Kindern und Jugendlichen respektvoll, wertschätzend und grenzachtend begegnet wird.

2.6.4 Stellenplan und Stellenbeschreibung

Der Stellenplan sichert den notwendigen Personalschlüssel zur Erfüllung der Aufgaben ab. Der Dienstgeber hat daher Sorge zu tragen, dass der Stellenplan ausgeschöpft wird und frei werdende Stellen umgehend wieder besetzt werden.

Nicht besetzte Stellen haben in vielen Arbeitsbereichen eine zusätzliche Verteilung der Arbeit zur Folge. Mitarbeitende kommen aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung schneller an ihre persönlichen Grenzen. Diese Überlastung kann als Risikofaktor grenzüberschreitendes Verhalten auslösen.

Für jeden Arbeitsbereich und jede zu besetzende Stelle muss eine Stellenbeschreibung vorliegen, in der das Aufgabenprofil beschrieben wird. Sofern die Stellenbeschreibung eher den organisatorischen Rahmen und grob umrissene Tätigkeiten abbildet, sind zudem Anforderungsprofile für jeden Tätigkeitsbereich zu formulieren.

2.6.5 Entlastungsangebote für Mitarbeitende

Um Mitarbeitenden in ihrer individuellen Arbeitssituation Entlastung und Unterstützung zu bieten, sollte der Dienstgeber nach Möglichkeit entsprechende Voraussetzungen schaffen, für z. B.:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. familiengerechte Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung/Betriebskindergarten)
- Vorbereiteter Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Ansparen eines Sabbatjahres
- Entlastung bei der Pflege von Angehörigen, z. B. nach dem Familienpflegezeitgesetz
- Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz (z. B. nach § 20 SGB X)

2.6.6 Ansprechperson zur Beratung und Entlastung

Wenn Mitarbeitende überlastet sind oder grenzverletzendes Verhalten gezeigt haben, benötigen sie eine Ansprechperson, der sie sich anvertrauen und mit der sie weitere Handlungsschritte planen können.

Diese seitens des Trägers benannte und geschulte Ansprechperson sollte keine Personalverantwortung oder Vorgesetztenfunktion haben. Sie kann z. B. ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung sein.

Dienstintern ist festzulegen, welche Verhaltensweisen dem Dienstgeber gegenüber meldepflichtig sind.

2.6.7 Verhaltensrichtlinien und Formulierungsbeispiele

Mitarbeitende benötigen Klarheit, welches Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen angemessen ist, und mit welchem Verhalten sie Grenzen überschreiten.

Insbesondere in Arbeitsfeldern, die von großer Nähe, Vertrautheit und Intimität geprägt sind, ist eine Orientierung durch den Dienstgeber notwendig.

Kontakt und Nähe sind Voraussetzungen für eine gelingende Beziehung. Diese Beziehung bedarf einer kontinuierlichen professionellen Reflexion und Legitimation. Dies ist umso wichtiger, wenn Kinder/Jugendliche einen Mangel an Nähe und Geborgenheit erlebt haben oder ganz direkt Nähe einfordern.

Grenzachtendes Verhalten darf nicht zur Folge haben, dass Kinder und Jugendliche in Einrichtungen keine Geborgenheit und professionelle Zuwendung mehr erfahren, oder dass Mitarbeitende keine pädagogisch erforderlichen Sanktionen mehr anwenden.

Als Grundsatz gilt: Je mehr Nähe und Intimität oder je invasiver die Grenzsetzung desto mehr Transparenz bzw. Öffentlichkeit ist erforderlich.

Es wird daher empfohlen, das Handeln in grenzsensiblen Situationen in Verhaltensrichtlinien zu beschreiben und mit den Kindern, Jugendlichen und Sorgeberechtigten zu besprechen. In Fällen, in denen dies im Vorfeld nicht möglich ist, sollte zumindest in der Situation selbst Transparenz geschaffen werden (z. B. indem andere KollegInnen hinzugezogen oder vorher telefonisch über das Vorgehen informiert werden). Wenn selbst die Information vorher nicht möglich ist, sollte zumindest direkt im Anschluss ein Kollege/eine Kollegin informiert werden bzw. die Situation offen im Team besprochen werden.

Die im Folgenden genannten Beispiele haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit. Abhängig von der Nähe und Distanz im jeweiligen Arbeitsfeld sind diese einrichtungsspezifisch anzupassen. Verhaltensrichtlinien sind auch abhängig vom Beschäftigungsstatus (Festangestellte, geringfügig Beschäftigte, Praktikanten, Honorarkräfte etc.) zu differenzieren.

Für die Erarbeitung einer einrichtungs- und dienstspezifischen Verhaltensrichtlinie, ggf. Dienstanweisung regen wir folgende Punkte an:

- Sexuelle Kontakte mit Schutzbefohlenen sind Straftaten und entsprechen grobem Fehlverhalten.
- Praktikant/-innen übernehmen keine Tätigkeiten, bei denen eine entsprechende Beziehung zum Kind/Jugendlichen aufgebaut werden muss, wie z. B. Begleitung intimer Pflegesituationen, Führen von Gesprächen mit sensiblen Themen.
- Die Notwendigkeit, einzelnen Kindern Hilfestellung oder Anleitung bei der Körperpflege/-hygiene durch die Mitarbeitenden zukommen zu lassen, muss mit den Sorgeberechtigten offen thematisiert und dokumentiert werden und ggf. ein Bestandteil der Hilfeplanung sein.
- Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Versorgung. Mahlzeiten dürfen ihnen nicht vorenthalten oder verweigert werden (z. B. als Konsequenz oder Strafe ohne Mahlzeit ins Bett schicken).
- Mitarbeitende dürfen keine Post, keine E-Mail-Postfächer oder persönlichen Accounts von Kindern/Jugendlichen in Netzwerken o.ä. (z. B. Facebook) öffnen bzw. sich Zugang zu Passwörtern verschaffen oder dazu auffordern. Ebenso dürfen sie keine Handys nach Rufnummern, Nachrichten o.a. Informationen durchsuchen.
- Mitarbeitende dürfen Kinder und Jugendliche nicht einsperren, sie müssen immer die Möglichkeit haben, den Raum/das Haus zu verlassen. Einzige denkbare Ausnahme ist die Fremd- und/oder Selbstgefährdung.
- Kinder und Jugendliche dürfen nicht ohne deren Einverständnis fotografiert oder gefilmt werden. Mitarbeitende haben von den Sorgeberechtigten ihr Einverständnis vorher schriftlich einzuholen. Für Film- oder Fotoaufnahmen dürfen keine privaten Geräte genutzt werden. Digitalisierte Film- oder Fotoaufnahmen dürfen nicht auf private Computer oder Speichermedien geladen werden. Abzüge von Fotos dürfen nicht im Internet über einen privaten Account eines Mitarbeitenden bestellt werden.
- Vor Betreten eines Zimmers oder Sanitärraums, dessen Tür verschlossen ist, klopft der Mitarbeitende an die Tür. Er wartet auf eine Antwort bzw. betritt den Raum nach einer angemessenen Wartezeit. Schränke, in denen sich persönliche Dinge befinden, dürfen nur im Beisein des Kindes geöffnet werden. Wenn der Bewohner/die Bewohnerin sich nicht im Zimmer aufhält, wird Wäsche o.ä. auf dem Bett oder dem Tisch abgelegt.

- Mitarbeitende haben Privates von Dienstlichem zu trennen. Private Treffen, d. h. Verabredungen mit Klienten außerhalb der beruflichen Tätigkeit sind untersagt. Private Sorgen und Probleme sowie Probleme mit anderen Mitarbeitenden dürfen nicht mit Kindern, Jugendlichen oder Eltern thematisiert werden, da dies bereits einen Beziehungsmisbrauch darstellt. Ohne Absprache mit einem Vorgesetzten dürfen Kinder/Jugendliche weder beschenkt noch begünstigt werden.
- Angebote im ambulanten Bereich finden in der Privatsphäre von Familien statt. Deshalb stellt dies an Mitarbeiter in Bezug auf grenzachtenden Umgang eine besondere Anforderung dar. Diese Tatsache erfordert einen besonders sorgfältigen Umgang mit dem Thema Nähe und Distanz, z. B. werden Privaträume nur nach Absprache und Ankündigung betreten.

2.6.8 Burnout-Prophylaxe

Burnout wird in der internationalen Klassifikation der Erkrankungen (ICD-10) als „ausgebrannt sein“ und „Zustand der totalen Erschöpfung“ erfasst. Nach dieser Einstufung ist Burnout eine Rahmen- oder Zusatzdiagnose und keine Behandlungsdiagnose, wie die Feststellung einer Depression.

Ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen bedarf einer besonderen Aufmerksamkeit durch die Vorgesetzten, die gegebenenfalls Maßnahmen zu initiieren haben.

Das schließt mit ein, dass der Vorgesetzte seine Vorbildfunktion erfüllt, seine Mitarbeitenden durch anspruchsvolle Ziele herausfordert, ihre Kompetenzen entwickelt, für eine offene Kommunikation sorgt, regelmäßig Feedback gibt und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stellt.

Es gibt Hinweise, dass Mitarbeitende im Erziehungshilfebereich zu den gefährdeten Personengruppen gehören, die an Burnout erkranken können.

Aufgabe der Personalentwicklung ist die Schaffung eines sozialen wertschätzenden Umfeldes und eines lernfördernden Arbeitsklimas, um Motivation und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden zu fördern.

Zur Burnout-Prophylaxe gehören Aktivitäten sowohl der Organisation als auch des einzelnen Mitarbeitenden, wie z. B.:

- Erkennen von Gefährdungsmomenten
- Ressourcenförderung der einzelnen Mitarbeitenden durch die Führungskraft
- Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten
- Warnhinweise frühzeitig erkennen und ansprechen
- Selbstverantwortung eines jeden Mitarbeiters/einer jeden Mitarbeiterin für die eigene Work-Life-Balance.

Zur Prophylaxe gehört eine Einrichtungskultur, in der offen über strukturelle und persönliche Belastungen gesprochen werden kann. Das schließt für die Mitarbeitenden mit ein, gegebenenfalls eine andere Aufgabenverteilung zu verhandeln bzw. Aufgaben zu delegieren, sich Zeit zur Reflexion zu nehmen, zwischenmenschliche Beziehungen wieder zu aktivieren und gegebenenfalls professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Feedbackbogen für Mitarbeitergespräche (Muster)

- begrenzt auf Aspekte zum grenzachtenden Umgang

Herr/Frau	Beruf
eingesetzt als	Stellenumfang%
Gespräch vom	mit (Vorgesetzter)
Letztes Gespräch am	

1. Rückblick auf die Ziele, Perspektiven und Vereinbarungen des letzten Mitarbeitergespräches

-
-

2. Gespräch zu ausgewählten Themen

-
-

2.1 Arbeitshaltung

- Engagement und Leistungsbereitschaft
- Zuverlässigkeit
- Belastbarkeit
- Sorgfalt
- Flexibilität
- Loyalität
-
-

2.2 Pädagogisches Handeln

- Kontakt zu Kindern/Jugendlichen aufnehmen und professionell gestalten
- Kontakt zu Eltern aufnehmen und professionell gestalten
- Kinder/Jugendliche motivieren
- Bedürfnisse erkennen und das pädagogische Handeln danach ausrichten
- Konsequenzen setzen und Regeln sicher umsetzen
- Krisenmanagement (frühzeitiges Erkennen, souveränes Begleiten, Aufarbeiten mit dem Kind/Jugendlichen bzw. der Gruppe sowie mit den Eltern und anderen Beteiligten)
- Erkennen und Lenken gruppenspezifischer Prozesse
- Zuverlässig sein für Kinder/Jugendliche, Eltern und Kooperationspartner (z. B. Absprachen einhalten)
- Regulieren professioneller Nähe und Distanz
- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Situationsorientiertes und flexibles Handeln
- Kreativität im pädagogischen Handeln (Methodenvielfalt)
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
-
-

2.3	Fachkompetenz	- Basiswissen zum Thema Kindeswohlgefährdung - Basiswissen zum Thema Täterstrategien - Fachwissen zum grenzachtenden Umgang - -
2.4	Arbeitszufriedenheit/-belastung	- -
2.5	Überforderungssituationen	- -
2.6	Burnout-Prophylaxe	- -
2.7	Zusammenarbeit intern	- Absprachen im Team verbindlich einhalten - Beteiligung in Gesprächen und Vertreten des persönlichen/fachlichen Standpunkts - Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten - Kritik gegenüber Kollegen angemessen äußern - Kritik von Kollegen annehmen, sich damit auseinandersetzen bzw. umsetzen - Sprechfähigkeit in unklaren Situationen - -
2.8	Zusammenarbeit extern	- Verhalten gegenüber Kindern/Jugendlichen, Eltern, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen - Vertretung der Einrichtung (z. B. gegenüber Jugendämtern, Schulen, Firmen) - Spannungsverhältnis von Loyalitätsgebot gegenüber der Einrichtung/dem Dienst und Schutzverantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen - -
2.9	Führungsverhalten (bei Mitarbeitenden mit Leitungsverantwortung)	- Ansprechbarkeit gegenüber Mitarbeitenden, die ihren Meldepflichten nachkommen - Herstellen von Rahmenbedingungen, die grenzachtendes Verhalten fördern - Anwendungssicherheit in Interventionsverfahren - -
2.10	Rückmeldung an den Vorgesetzten	- Angemessenheit der Unterstützung durch den Vorgesetzten - Hilfreiches/hinderliches Verhalten des Vorgesetzten - -

3. Ziele und Perspektiven

- Fortbildung
- Supervision
-
-

4. Vereinbarungen

- z. B. zur Burnout-Prophylaxe
- zum Umgang mit Überforderungssituationen
- zur Veränderung des Arbeitsschwerpunktes
-
-

2.7 Sexualpädagogik

2.7.1 Einleitung

2.7.2 Grundverständnis

- Sexualität
- Haltung

2.7.3 Gliederungspunkte für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption

- Ziele
- Besonderheiten der Zielgruppe
- Themen
- Methoden
- Rahmenbedingungen

2.7.4 Rechtliche Aspekte

2.7.5 Materialien

- 4. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 7. November 2012: „Eine Frage der Haltung – Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens in der Erziehungshilfe“ und: „Dichtung und Wahrheit – zur Sexualität von Jugendlichen“, Vortrag von Ann-Kathrin Kahle und Michael Hummert, Sexualpädagogen, Sozialdienst kath. Frauen e.V. Münster
- Kommentierte Literaturliste von Ann-Kathrin Kahle und Michael Hummert

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren

2.6 Personalentwicklung

2.7 Sexualpädagogik

„Liebe - und dann tu, was du willst“ (Augustinus)

„Macht, was ihr wollt, aber bitte achtet darauf, ob ihr es wollt“¹

2.7.1 Einleitung

Um einen bewussten und aktiven Umgang mit der Thematik Sexualität gestalten zu können, wird nachfolgend eingeladen, dienst- und einrichtungsspezifisch eine „eigene“ Konzeption zur Sexualpädagogik zu entwickeln. Für die stationären Einrichtungen ist eine sexualpädagogische Konzeption aufgrund ihres Erziehungs- und Bildungsauftrags ein Baustein in der Gesamtkonzeption. Auch für die ambulanten und beratenden Dienste bedarf es einer Auseinandersetzung mit sexualpädagogischen Themen. Wir empfehlen, diesen Entwicklungsprozess zu verschriftlichen.

Während der erste Teil dieses Kapitels Grundsätzliches zur Sexualpädagogik beschreibt, fordert der zweite Teil zur Diskussion und Entwicklung einer Konzeption auf, welche die Ziele, Werte und Normen eines jeden Bereiches der Erziehungshilfe erfasst und darstellt. Ein sexualpädagogisches Konzept schafft Sicherheiten nach innen und außen, fördert die Transparenz und fordert zur Auseinandersetzung auf – ein wichtiger Bestandteil auch zur Prävention von sexueller Gewalt.

Im Umgang mit der Thematik Sexualität treffen vielschichtige Haltungen zusammen, welche individuell, gesellschaftlich sowie religiös geprägt und motiviert sind. Die Annäherung an dieses Thema ist häufig von Vorsicht gekennzeichnet.

Doch ist die Sexualität ein wesentlicher Bereich des Lebens und somit Bestandteil der Arbeit von Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe. Oftmals berührt die tägliche Arbeit der Dienste und Einrichtungen diesen Lebensbereich und fordert alle Beteiligten zu Positionen, Meinungen und Stellungnahmen heraus – dieses aus gutem Grund, denn auch hier besteht der Auftrag zur Bildung und Erziehung. Die Praxis zeigt jedoch gerade zu diesem Thema oft ein verunsichertes und zögerliches Handeln, nicht zuletzt auch weil eine abgestimmte und getragene Leitlinie des jeweiligen Bereiches der Erziehungshilfe fehlt.

2.7.2 Grundverständnis

Auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes und dem sich daraus ergebenden Sexualitätsverständnis geht es in der sexualpädagogischen Arbeit um ein ganzheitliches Verständnis von Sexualität, welches Körper, Geist und Seele als Einheit wahrnimmt. Die Gotesebenbildlichkeit des Menschen steht im Mittelpunkt, in ihr und durch sie begründen sich der Wert und die Würde des Menschen.

Ziel ist es, selbstreflexives ethisches Denken und Handeln zu fördern und die Wahrnehmung von Eigenverantwortung, Selbstachtung und Wertschätzung aller Beteiligten zu stärken. So kann Sexualität in ihrer Vielfalt zunehmend angstfrei gelebt und eine Haltung von Toleranz und Respekt entwickelt werden.

¹ Fluter (Jugendmagazin der Bundeszentrale für politische Bildung)
http://www.fluter.de/heftpdf/issue114/artikel10877/pdf_article10877.pdf

Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in unseren Diensten und Einrichtungen erfahren und lernen, sich selbst als Person zu begreifen, die fähig und darauf angewiesen ist, in der eigenen Liebes- und Beziehungsfähigkeit zu wachsen und sich zu entwickeln (vgl. Caritasverband für die Diözese Münster e.V., Sexualpädagogische Arbeit der katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen 2012, S. 6).

Sexualität

Sexualität ist vielleicht am ehesten als allgemeine Lebensenergie zu bezeichnen. Sie kennt vielfältige Ausdrucksformen und ist mehr als Genitalität und Geschlechtsverkehr. Sexualität ist sowohl sozial geformt als auch individuell kultiviert. Sie zeigt sich je nach Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und gesellschaftlichem Umfeld in einer Vielfalt sexueller Lebens- und Ausdrucksformen.

Der Theologe und Pädagoge Bartholomäus fragt nach dem Sinn der Sexualität und schlägt die Differenzierung in vier Sinnaspekte vor:

Der **Identitätsaspekt** verweist auf die Möglichkeit, durch und in der Sexualität sich selbst zu erfahren, sich selbst als eigenständige und einzigartige Person zu erleben.

Dieser Sinn ist eng verwoben mit dem **Beziehungsaspekt**. Sexualität ist auf Begegnung mit dem Anderen angelegt. Im unter Umständen intimen Kontakt mit einem anderen Menschen erlebe und erfahre ich mein eigenes Menschsein. „Der Mensch wird am Du zum Ich“ (Martin Buber).

Als dritter Aspekt wird die **Lust** genannt. Sexualität kann erlebt werden als Quelle von Freude und Energie, die Lebensmut wachsen und Kreativität sich entwickeln lässt.

Und schließlich die **Fruchtbarkeit** als Ausdruck der Leben spendenden Kraft der Sexualität, die sich generativ in eigenen Kindern verwirklichen kann, aber darüber hinaus auf vielfältige Weise in die Welt hinein wirkt.

Alle vier Aspekte machen, verwoben ineinander, den Sinn der Sexualität aus. Im Laufe des Lebens können sich ihre Bedeutung und die Intensität, mit der sie gelebt und erfahren werden, verschieben. Phasenweise können einzelne Aspekte im Vordergrund stehen, zum Beispiel die identitätsstiftende Wirkung im Jugendalter oder der Aspekt der Fruchtbarkeit in der Phase der Familiengründung.

Sexuelle Biographien sind unterschiedlich und entwickeln und verändern sich ein Leben lang. Sie fordern insofern immer wieder bewusste Entscheidungen heraus.

Haltung

Sexualpädagogische Arbeit erfordert von allen Mitarbeitenden eine Haltung, in der sie sich und alle am Prozess Beteiligten als sexuelle Wesen wahrnehmen. Dazu gehört, aufmerksam auf Gefühle, Bedürfnisse und Motivation zu achten und diese regelmäßig zu reflektieren. Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen wird sexuelle Selbstbestimmung zugetraut, ihre Individualität wird angenommen und respektiert. Sie haben ein Recht zu lernen und sich auszuprobieren und dabei der Achtung ihrer Intimsphäre gewiss zu sein.

Aus dieser Haltung heraus besteht eine besondere Herausforderung in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe darin, Nähe und Distanz im Rahmen der individuellen Möglichkeiten und Grenzen der Kinder und Jugendlichen sorgfältig wahrzunehmen, zu reflektieren und zu regulieren. Dazu gehört die individuelle Beachtung von Schutz- und Risikofaktoren. Es gilt zu fragen, wie professionelle Nähe gestaltet werden kann, und wie es gelingt, positive Lernerfahrungen im Umgang mit Nähe und Distanz zu vermitteln. Die Begegnungen und Beziehungen auf der Ebene der Mitarbeitenden nehmen dabei eine Vorbildfunktion ein und sind reflektiert und pädagogisch begründet zu gestalten.

Der Lebensbereich der Sexualität gewinnt unter anderem über Kommunikation und Sprache an Gestalt. Über Sexualität zu sprechen ist jedoch oft schwierig und heikel. Viele Kinder, Jugendliche und Eltern haben in ihrer Biografie wenig Erfahrung mit einer wertschätzenden und wohlwollenden Kommunikation gemacht. Es gilt, einen Rahmen zu schaffen, der das Sprechen über Sexualität erlaubt und fördert. Die Grundlage dazu bildet die persönliche Auseinandersetzung mit der Thematik und die Reflexion der eigenen sexuellen Normen und Werte, um über sie eine eigene sexuelle Sprache zu finden.

2.7.3 Gliederungspunkte für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption

Für die Konkretisierung der sexualpädagogischen Konzeption werden nachfolgend wichtige Gliederungspunkte benannt, Beispiele für Formulierungen gegeben und Fragen gestellt. Die Verschriftlichung ist wichtig, damit Mitarbeitende eine Orientierung bekommen und ihre Handlungssicherheit verbessert wird.

Ziele

In der Formulierung einer sexualpädagogischen Konzeption für die Erziehungshilfe orientieren sich die Ziele einer sexualpädagogischen Arbeit an der jeweiligen Zielgruppe sowie deren Anforderungen und Ressourcen. Kinder und Jugendliche werden in ihrem Entwicklungsprozess begleitet, ihre Sexualität selbstbestimmt und verantwortungsvoll leben zu können. Eltern und Familien werden dazu befähigt, die Bedürfnisse ihrer Kinder zu erkennen und ihr Handeln danach auszurichten. Die Verfolgung dieser Ziele stellt eine unverrückbare Aufgabe der Erziehungshilfe dar:

- Entwicklung einer sexuellen Identität
- eine positive und lustvolle Haltung zu Liebe, Erotik und Sexualität
- Wissen und Verständnis von Sexualität, Fruchtbarkeit und der Entstehung menschlichen Lebens
- Wissen zu Sexualität, Empfängnisregelung und Verhütung
- Sprach- und Kommunikationsfähigkeit im Themenfeld der Sexualität
- Identifikation mit der eigenen Geschlechtsrolle
- Wünsche und Erwartungen formulieren können
- Ich-Stärke, Selbstbewusstsein, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit
- Wahrung von Grenzen

Besonderheiten der Zielgruppe

Sexualpädagogik der Erziehungshilfe orientiert sich an den Bedarfen und Ressourcen der jeweiligen Zielgruppe.

Leitfragen dazu sind:

- Welche Zielgruppe soll durch meine sexualpädagogische Arbeit angesprochen werden? Was sind ihre individuellen Anforderungen?
- Welches Alter/Geschlecht hat meine Zielgruppe und welche Besonderheiten ergeben sich daraus für meine sexualpädagogische Arbeit?
- Welche biografischen Besonderheiten sind mir bekannt, die in der sexualpädagogischen Arbeit zu berücksichtigen sind?

- Welche kulturellen Besonderheiten sind zu beachten?
- Welchen Wissens- und Erfahrungshintergrund haben die Kinder und Jugendlichen mit den Themen?

Themen

Für eine gelingende und professionelle sexualpädagogische Begleitung ist es notwendig, die relevanten Themen für die jeweiligen Dienste und Einrichtungen möglichst konkret und handlungsleitend zu klären.

Mögliche sexualpädagogische Themenfelder für eine solche Auseinandersetzung sind:

- Liebe, Verliebt sein, das erste Mal
- Aussehen und äußeres Erscheinungsbild
- psychosexuelle Entwicklung
- Körpergefühl, Körperwahrnehmung
- Selbstbefriedigung
- Beziehungen und Beziehungsgestaltung
- Aufklärung und Verhütung
- Schwangerschaft/Vaterschaft und deren Abbruch sowie die Verhinderung von Schwangerschaft/Vaterschaft
- Sexuelle Identität, Geschlechtsrolle, sexuelle Orientierung
- Sexualität und Medien
- HIV und sexuell übertragbare Krankheiten
- Prostitution, Promiskuität
- Pornographie
- Sexualisierte Gewalt

Methoden

Folgende Methoden können bei der Umsetzung der sexualpädagogischen Arbeit hilfreich sein:

- Spontanes Aufgreifen von Themen im Alltag
- Beratungsgespräche
- Gruppenabende zu ausgewählten Themen
- Bereitstellung von Büchern, Zeitschriften, Materialien der BZgA, Filmen, Spielen
- Besuch beim Gynäkologen

Rahmenbedingungen

Die Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe legen in ihren Konzeptionen und Leitlinien die Grundlage der sexualpädagogischen Arbeit der Mitarbeitenden. Die Institutionen schaffen darüber hinaus auf vielfältige Weise die Rahmenbedingungen zur Befähigung der Mitarbeitenden und auch für die psychosexuelle Entwicklung der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen.

In der Kultur von Diensten, Einrichtungen und ihren Teams müssen Sexualität und Sexualpädagogik einen Raum einnehmen. Auf Leitungs- und organisatorischer Ebene sind die Themen fester Bestandteil in der Fortbildung. Es wird empfohlen, die Grundlagen für die sexualpädagogische Arbeit im Leitbild zu verankern. Auf Teamebene ist die sexualpädagogische Arbeit Bestandteil der Teamgespräche und Supervision.

Orientierungshilfen/Leitfragen für Teamgespräche:

- Wie reden wir über Sexualität?
- Wie sieht unsere Feedbackkultur aus?
- Wie nehmen wir die sexuelle Kultur in unserem Arbeitsfeld wahr, und wie würden wir sie uns wünschen?
- Welche Unsicherheiten und Fragen nehmen wir in Bezug auf unsere pädagogische Praxis wahr?
- Welche Fragen gibt es im Zusammenhang mit der kirchlichen Grundordnung?
- Zu welchen Themen besteht Fortbildungsbedarf?

Gestaltung konkreter Alltagssituationen:

Diese Hinweise gelten in erster Linie für stationäre Einrichtungen.

Geklärt werden muss:

- Wahrung der Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen unter den vorhandenen räumlichen Bedingungen (Rückzugsmöglichkeit, Ungestörtheit, Einzel-/Doppelzimmer, Zimmerschlüssel, Zutritt zu den sanitären Anlagen)
- Umgang mit Besuch
- Zugang zu Verhütungs- und Hygienemitteln
- Umgang mit Wäsche

2.7.4 Rechtliche Aspekte

Der Kern des Sexualstrafrechts ist der Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Dies bezeichnet die Freiheit, jederzeit alleinbestimmt über die eigene Sexualität entscheiden zu können. Sexuelle Selbstbestimmung stellt danach ein Persönlichkeitsrecht dar, welches die Freiheit einschließt, über Ort, Zeit, Umstände, Form und Partner der Sexualität selbst befinden zu können.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung bestehen in der sexuellen Nötigung, der Vergewaltigung sowie im sexuellen Missbrauch. Der Schutz gegen sexuellen Missbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen, so auch in Beratungs- und Betreuungsverhältnissen, ist strafrechtlich gesondert geregelt.

Nach §§ 176 und 176a StGB sind Kinder unter 14 Jahren vor allen sexuellen Handlungen zu schützen. Diese Strafvorschriften sichern die ungestörte sexuelle Entwicklung von Kindern. Ab Vollendung des 14. Lebensjahres können Minderjährige über ihre Sexualität frei bestimmen. Auch hier gelten für das Betreuungsverhältnis besondere Bedingungen. Der sexuelle Missbrauch von Schutzbefohlenen wird nach § 174 StGB unter Strafe gestellt. Auch ab dem 18. Lebensjahr kann das Ausnutzen der fehlenden sexuellen Selbstbestimmung einer Person eine Straftat darstellen.

Neben den Schutzaltersgrenzen gelten die Strafmündigkeitsgrenzen.

Nach dem Jugendgerichtsgesetz sind Kinder unter 14 Jahren nicht schuldfähig. Bei Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahre ist die strafrechtliche Verantwortlichkeit davon abhängig, ob

eine Einsichtsfähigkeit in das Unrecht der Tat besteht. Heranwachsende zwischen 18 und 21 Jahren gelten als strafmündig und werden dem Erwachsenenstrafrecht unterstellt. Dabei ist zu prüfen, ob sie von ihrer persönlichen Entwicklung zur Tatzeit noch auf der Stufe eines Jugendlichen stehen.

2.7.5 Materialien

Vortrag von Ann-Kathrin Kahle und Michael Hummert: Eine Frage der Haltung – Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens in der Erziehungshilfe,
4. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am
7. November 2012

Eine Frage der Haltung – Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens in der Erziehungshilfe

In der aktuellen Debatte um sexualisierte Gewalt und ihre Prävention zeichnet sich ein Trend ab: in den meisten Veröffentlichungen und Stellungnahmen wird das Thema *Sexualität* sowohl in der Beschreibung des Phänomens sexueller Gewalt als auch in den Überlegungen zur Prävention, gar nicht erwähnt. Kinder und Jugendliche haben – so wird vielfach gesellschaftlich gefordert – ein Recht auf sichere Orte. Und für diese Orte scheint zu gelten: „nur der asexuelle Raum ist ein wirklich sicherer Raum!“

Dieser Einschätzung liegen zwei zentrale Irrtümer zugrunde. Zum einen die Illusion eines sicheren Raumes. Man kann sich bemühen Räume für Kinder *sicherer* zu gestalten, die Vorstellung etwas sei zu 100% zu sichern, geht in allen Lebensbereichen an der Realität vorbei. Eine Institution, die solche Sicherheit für sich in Anspruch nimmt, läuft im Gegenteil sogar Gefahr, einen guten Nährboden für alle Formen von Gewalt zu schaffen.

In der oben genannten These erscheint Sexualität vor allem als Bedrohung für Kinder und Jugendliche, vor der es sie zu schützen gilt.

Aber und darin liegt eben der zweite Irrtum: Das Sexuelle aus dem Leben zu verbannen, kann genauso wenig gelingen. Versucht wurde es gerade auch von katholischer Seite im Laufe der Jahrhunderte oft – gelungen ist es nie. Es führt zu falscher und unguter Tabuisierung aus der Ängste, Misstrauen und hierdurch letztendlich Gewalt resultieren können.

Und: Sexualfeindlichkeit in direkter d.h. Sexualität missachtender oder diffamierender Form oder auf indirekte Art durch Verschweigen und Nicht-Thematisieren stellt selbst eine Form von Gewalt – insbesondere gegenüber Jugendlichen – dar. Sie werden dann in einer zentralen Lebensäußerung nicht gesehen und wertgeschätzt und die notwendigen psychosexuellen Entwicklungsschritte werden mindestens erschwert!

Es stellt sich also die Frage: Wie halten Sie es mit der Sexualpädagogik? Und darin enthalten ist auch die Frage: Wie halten Sie es mit der Sexualität?

Dazu zunächst ein kurzer Blick auf den Gegenstand der pädagogischen Bemühungen – die Sexualität. Dieser Blick ist deshalb nötig, weil es nicht „die Eine“ Sexualität gibt. Pädagogisch Tätige nehmen meist an, in ihre Arbeit auf einer gemeinsamen Definition von Sexualität aufzubauen. Bei genauerem Hinsehen stellt sich jedoch häufig heraus, dass die Vorstellungen sehr unterschiedlich sind – nicht nur zwischen Männern und Frauen, Homosexuellen und Heterosexuellen oder den Generationen. Und in der pädagogischen Arbeit wird dann Sexualität schnell reduziert auf Geschlechtsverkehr – vielleicht noch inklusive Petting und Zungenküssen. Dabei ist Sexualität doch scheinbar allgegenwärtig und allen Menschen vertraut. Eine Definition fällt vielleicht gerade deshalb so schwer. Hinzu kommt außerdem, dass Definitionsversuche von einiger Brisanz sind. In der Geschichte wurden Definitionen von Sexualität häufig ideologisch missbraucht, um zwischen verschiedenen Vorstellungen von gelungener und nicht gelungener Sexualität zu unterscheiden. Wer sich auf der „falschen“ Seite der Linie befand, musste mit zum Teil schweren Repressalien rechnen. Der „HWG“ Stempel (häufig wechselnde Geschlechtspartner), den es in den Akten von Mädchen gegeben hat, ist ein Beispiel neben anderen. Jeder Definition von Sexualität liegt ein Menschenbild zugrunde, das diese Definition prägt. Zentral erscheint es Sexualität nicht nur als Verhalten, sondern auch als subjektiv sinnvolles Handeln in einer komplexen Welt und in spezifischen historischen Zusammenhängen zu verstehen. So kann Sexualität nicht einfach nur als Trieb oder Drang begriffen werden, der letztlich der Vermehrung gilt. Eine solche Sichtweise würde – so ist unsere Einschätzung:

- a) Sexualität in ihrer Komplexität stark reduzieren.
- b) Die Fähigkeit zur Selbstbestimmung des Menschen verneinen und ihn damit aus der Verantwortung für sein eigenes Handeln nehmen und damit
- c) einem christlichen Menschenbild, das auf der Gottesebenbildlichkeit des Menschen und seinem freien Willen basiert, widersprechen.

Sexualität ist nur in einer Einheit von Körper, Seele und Geist zu begreifen und in erster Linie eine – auch von Gott gegebene - Lebensenergie, die sich des Körpers bedient, aus unterschiedlichen Quellen gespeist wird, sich vielfältig ausdrückt und wichtige Sinnfunktionen hat.¹

Wenn wir Sexualität als Lebensenergie begreifen, dann ist sie zunächst einmal eine neutrale Kraft, ein Potential, das allen Menschen vom ersten bis zum letzten Atemzug zur Verfügung steht. Mittels kultureller Formung kann sie lebensfördernde, kreative und somit fruchtbare Gestalt annehmen – oder sie schlägt in der Verknüpfung mit Gewalt ins Gegenteil um; und selbstverständlich auch in alle Schattierungen und Mischformen dazwischen.

Nur die Nicht-Formung, die gibt es nicht. Sexualität ist immer eine von Menschen in ihrer jeweiligen Zeit und Kultur geprägte und gestaltete. Daher plädieren wir deutlich für ein Mitgestalten auch und gerade in der Erziehungshilfe, gerade bei Menschen denen dafür weniger Ressourcen zur Verfügung stehen. Das Feld sollte nicht anderen überlassen werden, denn es braucht Menschen, die Dinge beim Namen nennen, auch streiten um den richtigen Weg und in jedem Fall da sein. Auch damit der erste Aufklärer nicht der Missbraucher ist.

Will man die Verantwortung für dieses pädagogische Feld übernehmen, so gilt es zunächst die Haltung zum Thema Sexualpädagogik zu schärfen. Auf der Basis einer solchen Haltung ist es möglich institutionsspezifische Konkretisierungen vorzunehmen, die dann sowohl die Prävention von sexueller Gewalt, als auch eine möglichst freundliche Begleitung des Sexuell-Werdens von Kindern und Jugendlichen ermöglichen.

Dazu fünf Thesen:

1. Sexualpädagogik braucht eine geschärfte Wahrnehmung

Wahrnehmung bedeutet in diesem Zusammenhang ein sensibles und reflektiertes Erfassen des Sexuellen, wie es sich in der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen darstellt.

Geschärfte Wahrnehmung heißt hier

1. Sexualität als besonderes Thema zu erkennen in den unterschiedlichen Aspekten, mit all den Emotionen und bei den beteiligten Personen.
2. Kindern und Jugendlichen Raum und Zeit geben sich auf ihre je individuelle Art und Weise entwickeln zu können und immer wieder neu davon auszugehen, dass sie es gut hinbekommen werden.
3. Brüche, Ambivalenzen und Uneindeutigkeiten wahrnehmen und aushalten lernen.

Gerade diesen letzten Punkt vergessen Erwachsenen manchmal. Aber: Ambivalenz ist normal! Ja sagen und nein meinen; mit einem nein anfangen, dann ein ja, dann wieder ein nein... so funktioniert Lernen und Wachsen auch in der Sexualität. Menschen in diesem Suchen zu begleiten, sie zur Ambivalenz zu ermutigen, den Umgang damit zu erlernen, statt falsche Eindeutigkeiten zu predigen, ist eine zentrale pädagogische Aufgabe. So ist in diesem Zusammenhang geschärfte Wahrnehmung zu verstehen: Neben der Notwendigkeit immer mehr und immer wieder neu aufmerksam zu werden für grenzverletzendes Verhalten oder für Strukturen, die solches Verhalten begünstigen, gilt es eben auch die sehr verschiedenen und manchmal verqueren sexuellen Lebensäußerungen verstehen zu lernen. Und dabei Mut zu machen, die individuellen Sackgassen, Konflikte und Begrenzungen nicht nur als Fehler wahrzunehmen, sondern darin auch Chancen, Kompetenzen und Ressourcen aufzuzeigen. Denn

¹vgl. Sielert, Uwe: Einführung in die Sexualpädagogik. Weinheim/Basel 2005

gerade in der Erziehungshilfe besteht gelegentlich die Gefahr Sexualität nur noch als Problem und nicht mehr als Lust- und Kraftquelle von Menschen wahrzunehmen.

2. Sexualpädagogik braucht aktives Begleiten

Aktives Begleiten meint hier vor allem Zurückhaltung, also weniger Eingreifen und mehr freundliches Zutrauen. Die Begeisterung mit Erwachsenen über Sexualität zu sprechen, sich Meinungen anzuhören oder persönliche Erfahrungen aufgezeigt zu bekommen, hält sich doch sehr in Grenzen. Und dennoch: Erwachsene sind in diesen Prozessen eine der wenigen Konstanten. Und als diese Konstante werden sie gebraucht. Kinder und Jugendliche brauchen Vorbilder zum Abgrenzen, als Projektionsfläche. Der Prozess der Identitätsbildung – auch der sexuellen Identität – braucht Menschen, die sich auch als sexuelle Wesen einbringen und dabei dennoch Grenzen zeigen. Das heißt nicht, dass Kinder und vor allem Jugendliche diese Grenzen gerne hören wollen oder womöglich immer achten und dennoch brauchen sie sie. Erwachsene müssen dabei sicher stehen und dadurch eine Vision liefern – eine Vision, wie die Jugendlichen als Erwachsene später einmal sein könnten.

Reibung erzeugt Wärme: auch PädagogInnen selbst werden unter Umständen ordentlich angegangen. Gerade für Jugendliche ist es spannend zu testen, wie sie selbst bei Erwachsenen ankommen, wie weit sie in ihr Leben eindringen dürfen und auch wie attraktiv sie selbst von Erwachsenen wahrgenommen werden. Dazu gehen Jugendliche unter Umständen richtig nah ran. Ein solches Verhalten provoziert, irritiert, verunsichert und schmeichelt. Diese – auch sexuellen – „Annäherungsversuche“ Jugendlicher an die erziehenden Erwachsenen gehören zum sexuellen Selbstbestimmungsrecht der Heranwachsenden. Einem Recht, dem seine Grenze durch den Erwachsenen gesetzt werden muss, indem er dieses sexuelle Begehren, ohne es zu diskriminieren, freundlich aber bestimmt zurückweist. Und gleichzeitig gibt es Situationen, in denen z.B. persönliche Fragen durchaus ein Recht auf Antwort haben. Fragen z.B. wie: „Hast du eigentlich selbst immer so wirklich 100prozentig sicher verhütet?“ Oder „Warst du schon mal unglücklich verliebt?“

Wer so angegangen wird, dem fällt Klarheit nicht immer leicht und der/die verspürt die Tendenz sich diesem ganzen Spiel womöglich zu entziehen. Doch die Jugendlichen, die diese Erfahrung brauchen, sollten sie nicht irgendwo machen müssen, sondern an einem Ort, an dem sie tatsächlich angemessen begleitet werden. Wer professionell mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, wird also nicht als asexuelles Neutrum gebraucht, sondern als echter Mensch mit Haut und Haaren.

3. Sexualpädagogik braucht Selbstreflexion

Dies bedeutet zunächst und vor allem einmal das sensible Wahrnehmen des eigenen sexuell Seins; d.h. der eigenen sexuellen Biographie und ihrer aktuellen Verfassung. Es bedeutet Wahrnehmen der eigenen Wünsche und Ängste, der unerfüllten Bedürfnisse und Frustrationen; der persönlichen Grenzen und erlebten Grenzverletzungen, aktiv wie passiv. Es bedeutet auch sensibel zu sein für die persönlichen Reaktionen auf die Jugendlichen. *Und* sensibel sein für die Reaktionen der Jugendlichen auf das eigene Verhalten – wenn es um die sexuellen Anteile der eigenen Identität geht, ein weniger geübter Aspekt. So haben z.B. gelegentlich junge Kollegen (aber nicht nur die), mit Bewohnerinnen zu kämpfen, die sich in sie verlieben. Und die eigenen Anteile daran, die unklaren Signale, bleiben unbewusst und – was fast problematischer ist – unbesprochen. Dies alles bleibt ein immerwährender Prozess: das sexuelle Biographie schreiben hört nie auf, verlangt immer wieder sorgfältige Reflexion. Die eigenen Anteile an der Gestaltung der Beziehung zwischen PädagogInnen und ihren Klienten sollten deshalb auch in Bezug auf Sexualität in den Blick genommen werden. Das Gestalten einer guten pädagogischen Beziehung ist schon Balanceakt genug.

Prof. Dr. Manfred Kappler stellt die rhetorische Frage:

„Wie soll diesen pädagogischen Balanceakt jemand hinkriegen, der sich von der Liebe und dem Begehren eines Kindes oder eines Jugendlichen bedroht fühlt, besonders dann, was auch normal ist, wenn man sich davon positiv angesprochen fühlt?“²

² Kappeler, Manfred: Einzelfälle oder institutionelles Versagen? Zur institutionellen Verantwortung für Fälle sexueller Gewalt. In: Thema Jugend. Macht und Missbrauch, Heft 4/2011, S. 10.

Nicht die Gefühle und auch nicht mögliche Gedanken oder Fantasien sind das Problem. Gefühle und Fantasien dürfen (und sollten vielleicht sogar) vielfältig sein – bis dahin ist eine Rechtfertigung nicht nötig. Verantworten muss man jedoch und ausdrücklich das eigene Handeln. Sexualität ist mehr als ein Trieb, sie ist formbar und gestaltbar und damit ist in jedem Fall zu verantworten! Erwachsene dürfen ihre Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen nicht sexualisieren.

4. Sexualpädagogik braucht immer wieder neu Nähe UND Distanz

Nicht nur für junge MitarbeiterInnen ist die Gestaltung des Balanceaktes zwischen Nähe und Distanz eine der schwierigsten pädagogischen Aufgaben. Auch wer schon lange im Geschäft ist, hat damit zu tun und die gerade beschriebene regelmäßige Selbstreflektion kann helfen nicht in eine Schieflage zu geraten. Denn Jugendliche brauchen respektierende Distanz, auch Schutz ihrer Intimsphäre und fürsorgliche, bergende Nähe. Wer persönliche Sicherheit in zu großer Distanz sucht, nimmt den Jugendlichen ein wichtiges Lernfeld, dass wenn es gut bearbeitet wird auch einen Schutz vor Grenzverletzungen darstellt. Die aktive Gestaltung des Verhältnisses von Nähe und Distanz gehört, wie bereits gesagt, in die Verantwortung des pädagogisch Tätigen. Vielfach wird aktuell in Richtlinien zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch zum Schutz von KlientInnen eine strikte Aufforderung zur Distanz gegeben. Vertrauenslehrer, die Beratungsgespräche nur mit mindestens zwei SchülerInnen und nur bei offenen Türen führen, sind ein Ergebnis dieser Aufforderungen. Doch sie sind ausschließlich auf die Wahrung von Distanz gerichtet und helfen all denen nicht, die für ihre Entwicklung Nähe brauchen. Es gibt keine einfachen Rezepte: die feine Balance zwischen Nähe und Distanz will immer wieder neu austariert werden, in doppelter Sensibilität: Wahrnehmen der Bedürfnisse der Jugendlichen, auch in ihrer Ambivalenz und zugleich Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse, der heimlichen wie der mir unheimlichen.

5. Sexualpädagogik braucht eine offene Kommunikation und vertrauensvolle Räume

Dazu ist es notwendig die Art der Beziehungsgestaltung offen und besprechbar zu machen: den Kindern und Jugendlichen gegenüber, aber auch unter Kolleginnen und Kollegen, im Team und in der Supervision.

Deshalb gilt es in allen pädagogischen Handlungsfeldern eine Feedback-Kultur zu entwickeln und kontinuierlich zu erlernen, die es ermöglicht, auch das sensible Thema Sexualität anzusprechen. Und zwar nicht in erster Linie als Maßnahme zur Verhütung von Grenzverletzungen, sondern als eine Haltung, die davon ausgeht, dass auch Profis ihre Arbeit immer weiter entwickeln müssen und deshalb auf die vielleicht auch nur ganz kleinen Hinweise der KollegInnen angewiesen sind. Die schlichte Botschaft lautet: haben sie so wenig Angst wie möglich. Weder vor der aktiven Beschäftigung mit dem Thema Sexualität, noch davor Fehler zu machen. Ehrliches und regelmäßiges Feedback sichert nicht nur nach innen, sondern auch nach außen. Nur so kann schon im Vorfeld deutlich werden, dass die Beziehungsgestaltung nicht jeder und jedem selbst überlassen ist und Grenzen auch tatsächlich gesetzt werden – und nicht nur auf dem Papier.

Erwachsene, die professionell in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, tun gut daran, sich Freiräume zu schaffen, um den beschriebenen Prozess der Sensibilisierung und Reflexion auch im Arbeitsalltag umsetzen zu können. Und sie können das nicht allein bewerkstelligen: dafür braucht es neben der Feedback-Kultur auch vertrauensvolle Räume, in dem vermeintlich Unaussprechbares ausgesprochen werden kann; und spätestens wenn gemeinsame Verstrickungen drohen – besser schon vorher – auch einen professionellen Blick von außen durch Supervision oder Fachberatung.

Sexualität muss (s.o.) zunächst überhaupt erst einmal wahrgenommen werden. Dies kann durch solche Kommunikationsprozesse gemeinsam immer besser gelingen. Das Thema Sexualität kann auf diese Art den Charakter des Besonderen ein wenig verlieren und zu einem immer alltäglicheren und

normalen Thema werden. Die häufig hilfreiche Frage lautet dann: Wie wäre die Situation einzuschätzen / wie würden wir uns verhalten, wenn es sich um eine vergleichbare Situation handeln würde – nur ohne sexuelle Aspekte? In Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe kommt es immer wieder zu Situationen, die auf den ersten Blick ganz eindeutig sind. Pädagogische Qualität zeigt sich auch darin, in diesen Eindeutigkeiten die verschiedenen Aspekte wahrzunehmen und Handeln nicht nur von einem ersten Bauchgefühl steuern zu lassen. Wenn es gelingt Sexualität als ein Thema neben anderen zu begreifen, fällt weniger Aufgeregtheit leichter und wird besonnene Reflexion und besonnenes Handeln besser möglich.

Und so kann die aktive Gestaltung von Prävention sexueller Gewalt durch Sexualpädagogik auch jenseits von Angst oder Sorge ihre Wirkung entfalten: in der aktiven, lebensbejahenden und freundlichen Begleitung von Kinder, Jugendlichen und Familien zum Thema Sexualität. Einem Lebensbereich, der unmittelbar berührt und dessen Gestaltung deshalb neben dem hier beschrieben sinnvollen Aspekt der Prävention auch eine weitere Facette pädagogischer Arbeit bedient, die nicht fehlen sollte: dem Spaß.

Sexualpädagogisches Arbeiten vor allem mit Kindern Jugendlichen bietet eine wunderbare Chance, um auf lebendige und lustvolle Art und Weise in Kontakt zu kommen.

Dichtung und Wahrheit – zur Sexualität von Jugendlichen

1. Input: „eine kleine Reise in die eigene Jugendzeit...“

Zu Beginn möchte ich Sie einladen auf eine kleine Reise in ihre eigene Jugendzeit, in die „Hochphase“ der Pubertät.

Sie beginnt vermutlich irgendwo zwischen 13 und 15 Jahren; versuchen Sie sich zu erinnern, wie Sie aussahen zu dieser Zeit, was Ihre Lieblingskleidung war, wie es in Ihrem Zimmer aussah...; vielleicht können Sie sich erinnern, wie Sie die ersten körperlichen Anzeichen der Pubertät aufgenommen haben...;vielleicht gab es in dieser Zeit die ersten Schwärmereien und Verliebtheiten, irgendwann den ersten Kuss...; wie haben Ihre Eltern sich verhalten, gab es womöglich Gespräche über die körperlichen Veränderungen, Sexualität und Beziehungen oder waren die Botschaften eher indirekt...; wurden diese Themen in der Schule in irgendeiner Weise angesprochen...; vielleicht erinnern Sie ein besonders eindrückliches Gefühl mit dem Sie durch Ihre erste Zeit des Erwachsenwerdens gegangen sind....

und vielleicht ist es jetzt möglich, den ein oder anderen Gedanken, eine Erinnerung ... mit Ihrer/m Nachbarn/in auszutauschen...

Wenn Sie sich in den letzten fünf Minuten etwas erinnern konnten, hinspüren konnten in Ihre eigenen Verfasstheit als Jugendliche, ihre Fragen, Sorgen und Nöte, dann haben Sie sich gleichzeitig auch schon auf das Tagungsthema eingestimmt. Ihr Erleben und Erfahren der Pubertät unterscheidet sich weniger von dem, was Jugendliche heute erleben als sie vielleicht vermuten. So zumindest die Ausgangsthese.

Genauer gesagt:

- An den wesentlichen Fragen und Themen hat sich wenig verändert: Jugendliche fragen sich: *Ist das, was da mit meinem Körper geschieht normal? Bin ich attraktiv genug? Wird meine Liebe – so die Formulierung der Mädchen, wird meine Lust – so die der Jungen - erwidert werden?*
- Das große Abenteuer der Pubertät, die ersten echten, eigenen Erfahrungen wie der erste Kuss, der erste Liebeskummer, der erste Sex, müssen und dürfen immer noch selbst erfahren und zuweilen erlitten werden
- und **gleichzeitig** – und das ist der zweite Teil der Grundannahme, wachsen Jugendliche in einer auch im Sexuellen anderen Welt auf, mit mehr Wissen und mehr Freiheiten, mit neuen Zwängen und einer unglaublichen Bilderflut

2. Mythen und Empirie zu einigen ausgewählten Aspekten von Jugendsexualität

Die Macht des Eros, seine lebensspendende und zuweilen auch zerstörerische Kraft macht Sexualität seit je her „ideologiefähig“, insbesondere dann, wenn es sich um die Sexualität Heranwachsender handelt. Eine wirksame Art diesen Ideologien etwas entgegenzusetzen ist der wissenschaftliche Diskurs, vorrangig die nüchterne Empirie.

In Deutschland sorgt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) schon seit 30 Jahren für verlässliches Datenmaterial über Jugendsexualität.

Die Daten, die ich Ihnen hier heute vorstellen möchte, stammen aus der letzten und vorletzten Repräsentativbefragung von 2005 und 2009, in der jeweils 2.500 Jugendliche und ihre Eltern befragt wurden.

Die Daten werden ergänzt durch „privat-empirische“ Befunde aus dem Kontakt mit zahlreichen Jugendlichen in unseren Projekten.

„Es geht immer früher los!“

Der Zeitpunkt der Geschlechtsreife, **Menarche und Ejakularche** (der 1. Menstruation / der 1. Samenerguss), hat sich im Vergleich zur Elterngeneration deutlich nach vorn verlagert.

Das durchschnittliche Menarchealter liegt jetzt bei 12,2 Jahren, das durchschnittliche Ejakularchealter bei 12,06 Jahren (vgl. BZgA 2005, S. 72).

Es zeigt sich, dass vor allem die Jugendlichen, die von einem sehr frühen bzw. einem sehr späten Eintritt in die Pubertät betroffen sind, größere Schwierigkeiten im Umgang damit haben. Sie fallen heraus aus der **Norm**, sie weichen ab und fallen auf, die Unsicherheit wird noch größer. Das belegen auch häufig gestellte Fragen, wie: „ab wann ist es normal, die Regel zu haben?“ – „wie lang wachsen die Brüste?“ – „wie groß ist ein durchschnittlicher Penis?“

Insgesamt kann man feststellen, dass das **Selbst- und Körperbild** der Jugendlichen aus der Balance gerät. Das Bestreben sich neu „zu erfinden“, drückt sich aus in verschiedensten Formen der Selbstinszenierung, durch die auch die eigene Attraktivität und die Chancen in der Aussendung sexueller Reize getestet werden.

Und auch diese Inszenierungen fangen deutlich früher an. Das Ausmaß der zumindest äußeren Sexualisierung bereits sehr junger Jugendlicher löst in der Erwachsenengeneration oft Schrecken und Besorgnis aus.

Die Jugendlichen - und hier sind es vor allem die ca. 11-13jährigen Mädchen - reagieren empört und verständnislos, wenn ihr Verhalten, ihr Kleidungsstil, ihr Auftreten als sexualisiert bewertet oder als „Anmache“ empfunden wird. Für sie ist es häufig noch ein Spiel, ein Experimentieren mit den Attributen der Weiblichkeit.

Ob es sich hierbei um ein „Roll-back“ zu einem traditionellen Geschlechterbild handelt oder ob die jungen Mädchen lediglich die alten Mittel benutzen und mit einer guten Portion Selbstbewusstsein und auch Selbstironie ihren Eintritt in die Erwachsenenwelt spielend feiern, lässt sich meines Erachtens nur schwer beurteilen.

„Jugendliche tun „es“ immer früher und sind dabei wenig verantwortungsvoll“

Entgegen anders lautenden Berichten in den Medien, ist die Aufnahme sexueller Kontakte in den letzten Jahren relativ konstant geblieben und hat sich in den letzten 5 Jahren sogar in einigen Altersgruppen signifikant nach oben verlagert. Lediglich 7% der **14-jährigen Mädchen** und 4% der 14-jährigen Jungen haben bereits Geschlechtsverkehr-Erfahrung. Bei den 15-jährigen liegen die Zahlen bei 21% bzw. 17%, und bei den **17-jährigen** bei 66% bzw. 65% (vgl. BZgA 2009 S. 113).

Das heißt, die weit verbreitete Annahme „sie treiben’s immer früher“ ist empirisch nicht haltbar! Sexualpädagogisch relevant ist hingegen, dass sowohl die Eltern als auch die Jugendlichen selbst den Zeitpunkt des ersten Geschlechtsverkehrs in ihrer Altersgruppe deutlich früher vermuten und sich damit zusätzlichem Anpassungsdruck aussetzen.

Verbessert hat sich das **Verhütungsverhalten** der Jugendlichen. Der Anteil derjenigen, die beim ersten Geschlechtsverkehr nicht verhütet haben, liegt bei ca. 8% (im Vergleich 1980: ca. bei 30%) und wird mit zunehmender Erfahrung noch einmal deutlich besser (3-4%).

Auffällig und auch Besorgnis erregend zeigt sich dagegen die Gruppe der sehr jungen Jugendlichen. Sie geben häufiger an, beim ersten Mal nicht verhütet zu haben.

Als Begründung wurde häufig genannt, dass „es zu spontan zum Geschlechtsverkehr kam“. Dazu an späterer Stelle noch einmal mehr.

Interessant in diesem Zusammenhang ist noch der empirische Befund aus einer älteren BZgA Studie, wonach Jugendliche in einem hohen Maße **Sexualität und Liebe** aneinander binden. „**Treue**“ wird schul-, generations- und geschlechterübergreifend als ein sehr hoher Wert formuliert. Anders als oftmals behauptet, wird **Liebe** von den meisten Jugendlichen als unbedingte Voraussetzung zur Aufnahme sexueller Kontakte benannt und der „Bekanntheitsgrad“ des ersten Sexualpartners ist in den vergangenen Jahren sogar noch gestiegen (vgl. BZgA 2009 S.133). Die ganz überwiegende Mehrzahl von sexuellen Kontakten im Jugendalter findet nach wie vor in einer festen Partnerschaft statt. Angesichts dieser Datenlage von „Deutschlands sexueller Tragödie“ zu reden oder einer „Generation Porno“, halte ich für grob pauschalisierend und unredlich.

Damit soll andererseits nicht gesagt sein, dass Jugendliche nicht auch **negative Erfahrungen** in ihren ersten sexuellen Beziehungen machen. Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen, sei sie psychischer oder physischer Natur gibt es und vermutlich auch in höherem Ausmaß als bislang bekannt. Verlässliches Datenmaterial gibt es allerdings bislang kaum. Die Befragung der BZgA belegen, dass sexuell erfahrene Mädchen deutlich häufiger sexuelle Gewalt erleben und dies noch umso häufiger, je jünger sie sind. Dabei reichen die Formen von „unter Druck setzen“ und Erpressen bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung, auch in Kombination mit Alkohol oder anderen Drogen. Neben eigenen Missbrauchserfahrungen der Täter (über Täterinnen ist bislang noch weniger erforscht) spielt, wie erste Untersuchungen zeigen, die Schwierigkeit eindeutig zu kommunizieren eine zentrale Rolle; also „Ja sagen und nein meinen“ und ähnliches.

Die anspruchsvolle, wie dringliche Aufgabe für uns PädagogInnen besteht neben der Wahrnehmung von Schutzaufgaben darin, Jugendliche zu ermutigen, die eigenen Ambivalenzen wahrzunehmen und eindeutiges Kommunizieren einzuüben.

„Jungen reden vom Geilsein und Mädchen von Liebe“ - Bilder und Konstruktionen von männlicher und weiblicher Sexualität

Die **Geschlechtsidentitäten** sind spürbar weiter und offener geworden. Gleichzeitig stehen weniger Muster zur Verfügung, die Halt und Orientierung für den Einzelnen bieten. Die Anforderungen an die Identitätssuche von Jugendlichen sind komplexer geworden. Dies löst insbesondere bei Jungen oftmals Unsicherheiten und Ängste aus, da es ihnen in einem stärkeren Maße an erwachsenen männlichen Vorbildern mangelt.

Die Mädchen scheinen auf den ersten Blick die Gewinnerinnen zu sein. Sie verfügen über die stärkeren kommunikativen Kompetenzen, sie wirken insgesamt selbstbewusster und sicherer. Im geschützten Raum einer geschlechtshomogenen Kleingruppe zeigt sich jedoch, dass auch ihr Selbstbild zuweilen brüchig und von Widersprüchen geprägt ist.

Und dennoch zeigen sich gerade im Bereich der Sexualität nach wie vor geschlechtsspezifische Differenzen: Die erste und vorrangige Assoziation zu Sexualität ist für Jungen **Lust** (*was kann ich tun/ wie muss ich sein, um ein Mädchen in's Bett zu kriegen? auch Pornographiekonsum*). Mädchen dagegen sind vorrangig mit dem Aspekt **Schutz** beschäftigt (*wie finde ich heraus, ob er es ernst mit mir meint? Und welches Verhütungsmittel ist am sichersten?*)

Jungen in der Wahrnehmung von „Schutz“-aspekten (auch für sich selbst!) und Mädchen in der „Lust“ zu bestärken ist aus sexualpädagogischer Sicht immer noch anzuraten.

„Was ich schön an mir finde? Nichts.“

Das Körpergefühl und das subjektive Empfinden von Attraktivität spielt in der Pubertät eine zunehmend wichtige Rolle. Der eigene Körper wird so gleichsam zur Bühne auf der die Inszenierung des Selbst stattfindet.

In ihrer vorletzten Studie hat die BZgA sich erstmalig diesem zentralen Thema gewidmet und die Jugendlichen nach ihrem subjektiven Körperempfinden gefragt. Die Ergebnisse sind interessant und haben auch sexual-pädagogische Relevanz (vgl. BZgA 2005 S.67).

Hier fällt der deutlich kritischere Umgang der Mädchen mit dem Thema auf.

Wird nach Altersgruppen differenziert, zeigt sich die Steigerung eines positiven Körpergefühls mit zunehmendem Alter.

Weitere Faktoren der Verbesserung sind das Vorhandensein eines/einer Partners/ Partnerin (S. 70) – insbesondere auf Seiten der Jungen - und erstaunlicher Weise auch die Atmosphäre im Elternhaus. Jungen wie Mädchen, die sich Zuhause wohl fühlen und über ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Eltern verfügen, haben tendenziell bessere Chancen auch ein gutes Verhältnis zum eigenen Körper zu entwickeln.

Sorge machen auch hier die Mädchen, die sehr früh sexuelle Erfahrungen machen: Mädchen mit einem negativen Körpergefühl nehmen tendenziell früher sexuelle Beziehungen auf! Unter den Mädchen, die beim ersten Mal 16 Jahre oder älter waren, fühlen sich nur 17% zu dick. Verglichen mit 35% der Mädchen, die schon mit 14 oder jünger ihr erstes Mal hatten. Auch gaben diese Mädchen ein unterdurchschnittliches Wohlfühlempfinden im eigenen Körper an (vgl. S.71).

Die Vermutung liegt nahe, dass die frühe Aufnahme von Sexualkontakten eher negativ motiviert ist, im Sinne einer erhofften Steigerung des Selbstwertgefühls oder der Anerkennung in der Gruppe.

Je schlechter das Verhältnis zum eigenen Körper, desto seltener wird der erste Sexualakt als „etwas Schönes“ und desto häufiger als „nichts Besonderes“ oder „etwas Unangenehmes“ beurteilt; vgl. Daten zu Erfahrungen mit sexueller Gewalt.

Wenn Sie sich nun noch einmal erinnern, dass die Gruppe der jungen Jugendlichen tendenziell auch schlechter verhütet, deutet sich an dieser Stelle ein Teufelskreis an, der pädagogisch dringend bedacht sein will.

Diese Beobachtungen und Ergebnisse führen weg von einer rein sexualpädagogischen Sichtweise auf mögliche Problemlagen hin zu allgemein gesellschaftlichen und pädagogischen Fragestellungen.

Das Nicht- Sexuelle am Sexuellen

„Sexuelle Entwicklung und Sozialisation vollziehen sich weitgehend und in erster Linie in nicht sexuellen Bereichen, also durch Erlebnisse und Erfahrungen, die im eigentlichen oder engeren Sinne nicht sexuell sind.“ so die zentrale These des Sexualforschers Gunther Schmidt. Nach Schmidt sind es vor allem die ersten Erfahrungen eines Menschen im frühen Kindesalter, die seine Art und Weise Sexualität zu empfinden und zu leben prägen.

Sexualität ist ein **Bedürfnis**, ein Verlangen, in ihr schlägt sich die individuelle Geschichte eines Menschen mit Bedürfnissen und Wünschen nieder. Z.B. die Erfahrung, dass die elementaren Bedürfnisse gestillt werden, aber auch in angemessener Form Verzicht und damit Frustrationstoleranz erlernen zu können.

Sexualität erfahren wir, *zweitens*, über den **Körper** und die Sinne, in ihr spiegeln sich unsere Erfahrungen mit unserem Körper und unserer Sinnlichkeit wider, die wir von früh an machen. Z.B. die Erfahrung der positiven Bestätigung unserer Körperlichkeit und ihn so lieben lernen zu können oder eben auch nicht.

Sexualität vollzieht sich drittens – real oder in der Phantasie – immer in **Beziehungen** zu anderen Menschen, und so schlägt sich in ihr die individuelle Beziehungsgeschichte eines Menschen nieder. Die Verlässlichkeit von Beziehungen aber auch die Erfahrung der Brüchigkeit prägen auch das Sexualitätsleben.

Und schließlich erleben wir Sexualität immer als **Mann oder Frau**, unabhängig von der späteren sexuellen Orientierung, und in ihr schlägt sich die individuelle Geschichte als Mädchen oder Junge, als Frau oder Mann nieder, die Erfahrungen eines Menschen mit seiner Männlichkeit oder Weiblichkeit. Z.B. ob und auch wofür es als Mädchen oder Junge Bestätigung und Anerkennung gab, oder wie die Botschaften lauteten, wie ein richtiger Junge, ein richtiges Mädchen zu sein hat.

Diese vier zentralen Erfahrungsbereiche – Bedürfnisgeschichte, Körpergeschichte, Beziehungsgeschichte, Geschlechtsgeschichte – beeinflussen die sexuelle Entwicklung und die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen, sie prägen seine Sexualität und seinen Charakter von allem Anfang an.

Meines Erachtens kommt dabei der Beziehungsgeschichte eine herausragende Bedeutung zu. Die Befriedigung von Bedürfnissen, die Aneignung des eigenen Körpers und auch die Entwicklung der geschlechtlichen Identität vollziehen sich in der Begegnung und Wahrnehmung der ersten Bezugspersonen. Kinder und Jugendliche, die hier mit großen Defiziten aufwachsen, tragen diese mit hinein in ihr Pubertätsleben und werden mit recht großer Wahrscheinlichkeit versuchen über sexuelle Erfahrungen die fehlende Bestätigung und Anerkennung auszugleichen.

Das Geflecht solcher Erfahrungen, einschließlich der mit ihnen verbundenen Ängste und Konflikte, formiert sich zu einer Struktur, einem Script, das wie ein Drehbuch, sexuelles Verlangen, Phantasien und auch Verhalten prägen.

In der Pubertät werden diese Scripte stärker als es bis dahin der Fall war sexualisiert. Das heißt Wünsche, Sehnsüchte und Ängste werden mit sexuellen Affekten und Motiven aufgeladen.

Die Erkenntnisse der **Neurobiologie** bestätigen, dass die tiefgreifenden Reorganisationsprozesse im Gehirn während der Pubertät auch so etwas wie eine zweite Chance für die Jugendlichen bieten, quasi eine zweite Geburt ermöglichen.

Alte Denk- und Verhaltensmuster können infrage gestellt, aufgelöst oder zumindest modifiziert werden, wenn und nur wenn die Jugendlichen die Chance bekommen neue Erfahrungen zu machen.

Denn, auch diese alte Weisheit der Pädagogik bestätigt die Hirnforschung, nur über eigene Erfahrungen können neue Dinge gelernt werden.

Was nicht unter die Haut geht, gelangt auch nicht in's Hirn!

Und so wird spätestens an dieser Stelle deutlich, dass sexualpädagogisches Handeln weit über den Rahmen von Aufklärung, Wissensvermittlung und Verhütungsberatung hinausgehen muss. Fragen der Persönlichkeitsentwicklung müssen berücksichtigt werden, wie z.B. Stärkung des Selbstwertgefühls, der Beziehungsfähigkeit, die Ermöglichung positiver Körpererfahrungen...

Und auch die Frage nach der **sexuellen Verwahrlosung** muss meines Erachtens vor diesem Hintergrund etwas anders gestellt werden. Da wo Jugendliche in verwahrlosten Verhältnissen groß werden, ihre elementarsten Bedürfnisse nicht befriedigt werden, Beziehungen hochgradig unzuverlässig sind, ist es fast zwingend folgerichtig, dass sie auch in ihrem sexuellen Verhalten Verwahrlosungstendenzen zeigen.

„ Lust ist hier, um Freud sozusagen auf den Kopf zu stellen, eine Ersatzbefriedigung. Lust dient dazu, die Unsicherheiten und Todesangst zu bekämpfen, Sehnsucht nach Zuwendung und Hoffnung auf Einmaligkeit zu befriedigen. Wenn wir dies verstehen, dann wird uns eine Aufgabe etwas deutlicher: die Aufgabe, um uns eine Welt zu schaffen, in der Ängste geäußert und besänftigt, Bedürfnisse zugelassen und befriedigt werden, in der den Menschen – und nicht nur den Jugendlichen –so viel Achtung, Bestätigung, Liebe zuteil wird, dass deren Mangel nicht in einer einsamen und gewaltsamen Sexualität ausagiert werden muss.“ (Prof. Dr. Regina Ammicht-Quinn)

4. Herausforderungen für das pädagogische Handeln oder Was Jugendliche brauchen...

- Zutrauen in ihre Kompetenzen und Fähigkeiten, auch wenn diese sich noch in einem Entwicklungsprozess befinden, d.h. einen Vorschuss an Vertrauen und die Erlaubnis, Lernende und Versuchende zu sein und Fehler machen zu dürfen.
- Räume, in denen sie sich als kompetente, verantwortungsbewusste und gebrauchte junge Erwachsene erfahren können.
- Rückhalt und gleichzeitig Freiräume und vor allem Schutz ihrer Intimsphäre, Sexualität braucht – auch – Geheimnisse!
- das möglichst frühzeitige, selbstverständliche Reden über Sexualität in Elternhaus, Kindergarten und Schule.
- von der Schule eine rechtzeitige, solide (Körper)- Aufklärung, die in regelmäßigen Abständen wiederholt wird, jeweils dem Alter und Erfahrungsstand angemessen; am besten in Fächer übergreifendem Unterricht und in Zusammenarbeit mit Institutionen von außen.
- Jugendliche brauchen ErzieherInnen, LehrerInnen, PädagogInnen, erwachsene Männer und Frauen, die ihnen eine lust- und verantwortungsvoll gestaltete Sexualität vorleben, die eigene Unvollkommenheit und Widersprüchlichkeit nicht verstecken und die Modelle sind für eine möglichst offene Geschlechterrollenentwicklung.

„wenn Väter (Pädagogen) erwachsen gewordene und mit ihrer Rolle identifizierte Männer wären, und wenn Mütter (Pädagoginnen) erwachsen gewordene und mit ihrer Identität zufriedene Frauen wären, fiel es den Jugendlichen sicher leichter, sich an dem zu orientieren, was einen Mann bzw. eine Frau auszeichnet und glücklich macht.“ (Prof. Dr. Gerald Hürther)

- Gleichaltrige Freunde und Freundinnen, weil niemand mehr gefragt ist als Ratgeber und Trösterin, zum Quatschen und Stress von der Seele reden! Alles was Erwachsene tun können, um dieses Netz der Peergroup zu fördern und zu stabilisieren, das sollten sie tun.
- Dann und wann kompetente Experten/innen aus Beratungsstellen einladen, z. B. über E-Mail-Sprechstunden oder Schulprojekte, niederschwellige Angebote.

Sexualpädagogisches Arbeiten mit Jugendlichen

Theorie/Hintergrund

- **Barabas, Friedrich K.:** Sexualität und Recht. Ein Leitfaden für Sozialarbeiter, Pädagoginnen, Juristen, Jugendliche und Eltern. Frankfurt 2006, 2. überarbeitete Auflage. *Die Neuerungen im Sexualstrafrecht von 2008 bezüglich sexuellem Missbrauch Jugendlicher in § 182 und die Neueinführung von "Jugendpornografie" in § 184 sind noch nicht berücksichtigt.*
- **Clausen, Jens & Herrath, Frank (Hg.):** Sexualität leben ohne Behinderung. Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. *Sammelband mit wichtigen Autor_innen zum Thema Sexualität und Behinderung in dem es nicht nur um Menschenrechte, sondern um alle zentralen Themen im diesem Arbeitsbereich geht.*
- **Flaake, Karin:** Körper, Sexualität und Geschlecht. Studien zur Adoleszenz junger Frauen. Gießen 2001. *Eher tiefenpsychologisch orientiertes Werk, mit umfangreichen Interviews für eine vertiefende Auseinandersetzung.*
- **Quindeau, Ilka & Brumlik, Micha (Hg.):** Kindliche Sexualität. Weinheim und Basel 2012. *Viele verschiedene Artikel zu Entwicklung und Sexualverhalten von Kindern.*
- **Schmidt, Gunter:** Das neue Der Die Das. Über die Modernisierung des Sexuellen. Gießen 2007. *Immer noch lesenswerte Reflexion über den „Zustand“ der Sexualität in postmodernen Zeiten.*
- **Schmidt, Renate-B. u. Sielert, Uwe (Hg.):** Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung. Weinheim/ Basel 2008. *Sehr umfangreiche Sammlung zu (fast)allen sexualpädagogisch relevanten Themen.*
- **Schmidt, Renate-B., Schetsche, Michael (Hg.):** Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen. Wiesbaden 2010. *Sehr differenzierte auf empirischen Untersuchungen basierte Auseinandersetzung um die skandalträchtige mediale Debatte zum Zustand der Jugendsexualität.*
- **Schnack, Dieter u. Neutzling, Rainer:** Die Prinzenrolle. Über die männliche Sexualität. Reinbek b. Hamburg 2006. *Beschreibt jenseits von Klischees die verschiedenen Aspekte männlicher Sexualität.*
- **Sielert, Uwe:** Einführung in die Sexualpädagogik. Weinheim/Basel 2005. *Auch wenn schon etwas älteren Datums, immer noch das Standardwerk zur emanzipatorischen Sexualpädagogik.*
- **Weidinger, Bettina / Kostenwein, Wolfgang / Dörfler, Daniela:** Sexualität im Beratungsgespräch mit Jugendlichen. Wien, 2. Auflage 2007. *Steckt genau drin, was draufsteht und ist praxisnah und differenziert.*

Sexualpädagogische Praxishilfen

- **Katholische junge Gemeinde (Hg.):** Erste allgemeine Verunsicherung. Sexualpädagogik in der KJG. Düsseldorf 2010. *Praxismappe, die auch niederschwellige Methoden und Spiele beinhaltet – zu bestellen bei der KJG Düsseldorf.*
- **Ortland, Barbara :** Behinderung als Thema in der Sexualerziehung. Unterrichtsbausteine und -materialien. Buxtehude 2009.

Praxisbezogene Einführung in das Thema behinderungsspezifische Sexualerziehung mit vielen Materialbausteinen, inkl. CD.

- **Renz, Meral:** Sexualpädagogik in interkulturellen Gruppen. Mülheim a.d. Ruhr 2007. *Informationen, Methoden und Arbeitsblätter anschaulich aufbereitet und praxiserprobt.*
- **Timmermanns, Stefan, Tuiden, Elisabeth u.a.:** Sexualpädagogik der Vielfalt. Praxismethoden (...) für Schule und Jugendarbeit. Weinheim/ Basel 2012. *2. Auflage des äußerst praxiserprobten Sammelbandes – eher für Menschen, die intensiver zum Thema einsteigen wollen.*

Bücher zu den Themen Körper, Sexualität und Liebe – (nicht nur) für Jugendliche

- **Henning, Ann-Marlene und Bremer-Olszewski, Tina:** Make love – ein Aufklärungsbuch. Berlin 2012. *Ein offensives Aufklärungsbuch, vielen Fotos mit deutlichen Abbildungen*
- **Joannides, Paul (Hg.):** Wild thing. Sex-Tipps for boys and girls. Stuttgart 2002. *Umfangreiches und ausführliches Werk in schöner Sprache und comichaften Zeichnungen*
- **Meyers Lexikonredaktion:** Schülerduden Sexualität. Mannheim 1997 *Leider nur noch gelegentlich antiquarisch zu erstehen – aber empfehlenswert*
- **Raith-Paula, Elisabeth:** Was ist los in meinem Körper? Zyklus, Tage, Fruchtbarkeit. Weltbild Verlag 2000. *Sehr bildhafte Erläuterungen zum weiblichen Zyklus für Mädchen.*

Filme

- **Sex we can (sexwecan.at)**
Ein österreichischer Aufklärungsfilm (animiert) in drei Episoden, vor allem zu den Themen Beziehung und das 1. Mal.
- **SexLustLiebe (ProFamilia Hessen, 2012)**
Ein Zeichentrickfilm, der in langsamen Bildern die gesamte Bandbreite der Sexuaufklärung abdeckt (Körperaufklärung, Selbstbefriedigung, Verhütung,...).

Außerdem

- **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung**
Infomaterialien, Studien und die Fachzeitschrift „forum Sexuaufklärung“ und vieles mehr über die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) www.bzga.de
Die Materialien richten sich an verschiedene Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Eltern, homosexuell fühlende Menschen, Menschen mit Migrationsvorgeschichte,...) und sind in der Regel gut geeignet und außerdem kostenlos

3.1 Umgang mit dem Verdacht

3.1.1 Verdächtigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im dienstlichen Kontext

3.1.2 Materialien

- Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 31. Mai 2011: „Umgang mit dem Verdacht – was kann/muss ich tun?“ und: „Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen“, PowerPoint-Präsentationen von Petra Ladenburger, Fachanwältin für Familienrecht und Bank- und Kapitalmarktrecht und Lecturer, Fachhochschule Köln
- Persönliche Checkliste zur Verdachtsabklärung bei Gewalt und Grenzüberschreitungen

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

2.3 Täterstrategien

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

3.3 Umgang mit Opfern von Gewalt

3.1 Umgang mit dem Verdacht

3.1.1 Verdächtigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im dienstlichen Kontext

Bei Verdächtigung einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters im dienstlichen Kontext werden drei Empfehlungen gegeben:

1. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erstattet Selbstanzeige bei der Polizei (Anzeige, dass man sich selbst beschuldigt, eine – im Kontext des grenzüberschreitenden Verhaltens – Tat begangen zu haben.)
Die Polizei nimmt dann ihre Ermittlungen auf, um zu klären, ob sich der Vorwurf bestätigt oder nicht. Eine Selbstanzeige ist kein Schuldeingeständnis.
2. Der Träger unterstützt den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, indem er ihm/ihr einen Rechtsanwalt eigener Wahl zur Seite stellt und die Kosten übernimmt.
Die Kostenzusage gilt nicht für den Fall, dass sich die Vorfälle bestätigen.
3. Wesentliche Verfahrensschritte, die im Kapitel 3.2 Krisenmanagement bei Fehlverhalten vorgestellt werden, wie z. B. zur internen und externen Kommunikation, gelten auch bei dem Umgang mit dem Verdacht.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE zum grenzachtenden Umgang am 31. Mai 2011 referierte Petra Ladenburger zu den Themen: „Umgang mit dem Verdacht – was kann, muss ich tun?“ und: „Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen“.

In den Vorträgen wurden folgende Aspekte vertieft:

- Verdachtsklärung
- Verdachtsgrade
- Handlungsmöglichkeiten und Handlungspflichten
- Verdachtsabklärung durch Strafverfahren?
- Wahrheitsermittlung im Strafverfahren?
- Grundsätze eines Strafverfahrens
- Verpflichtung zur Erstattung einer Strafanzeige?
- Wann wird eine Tat als Grenzverletzung bewertet?
- Wann können Grenzverletzungen mit Konsequenzen belegt werden?
- Anhaltspunkte für Fehlverhalten
- Strafbarkeit von sexuellen Handlungen an Kindern und Jugendlichen
- Obhutsverhältnis
- Sexuelle Handlungen
- Strafbarkeit als Kriterium für Grenzverletzung?
- Vertragliche Verhaltensregelungen

Außerdem wird – mit Einverständnis der Einrichtung Hochdorf-Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. - eine Checkliste zur Verdachtsabklärung bei Gewalt und Grenzüberschreitungen - leicht verändert - zur Verfügung gestellt.

3.1.2 Materialien

PowerPoint-Präsentation von Petra Ladenburger: „Umgang mit dem Verdacht – was kann/muss ich tun?“, Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE Münster am 31. Mai 2011

Verdachtsklärung

- Besteht der Verdacht einer Grenzverletzung?
- Welche Handlungsanforderungen knüpfen sich daran?



Verdachtsgrade

Anfangsverdacht	Konkrete Anhaltspunkte lassen Grenzverletzungen als möglich erscheinen
Hinreichender Verdacht	Konkrete Anhaltspunkte lassen Grenzverletzungen als wahrscheinlich erscheinen
Dringender Verdacht	Es besteht eine große Wahrscheinlichkeit von Grenzverletzungen



Handlungsmöglichkeiten- und pflichten

- Abschätzung des Gefährdungsrisikos
- Meldung Jugendamt / Heimaufsicht
- Strafanzeige
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen
 - Versetzung
 - Freistellung
 - (Verdachts)kündigung



Verdachtsklärung

- Ziel der Intervention
 - Schutz der Kinder und Jugendlichen
 - Nicht Ermittlung von Schuld oder Unschuld
- Vorgehen
 - Beweissicherung
 - Achtsamkeit im Gespräch mit Betroffenen
 - Meist einziges Beweismittel
 - Mehrfachvernehmungen
 - Unbewusste Beeinflussung der Aussage
 - Dokumentation



Verdachtsabklärung durch Strafverfahren?

- Strafbar sind nur schwere Grenzverletzungen
- Ergebnis des Strafverfahrens gibt nicht notwendig wieder, was passiert ist
- Belastung der Betroffenen durch Strafverfahren



Wahrheitsermittlung im Strafverfahren?

- In dubio pro reo
- = Im Zweifel für den Angeklagten
 - ⇒ Schuld muss bewiesen werden
 - ⇒ Bleiben Zweifel, ist freizusprechen oder einzustellen
 - ⇒ Problematisch in Aussage ./. Aussage-Situation



Grundsätze eines Strafverfahrens

➤ Legalitätsprinzip

- Verpflichtung von Staatsanwaltschaft und Polizei, ein Ermittlungsverfahren zu eröffnen, wenn sie Kenntnis von einer Straftat erlangt haben
- Einwilligung oder Einverständnis der/ des Betroffenen nicht erforderlich
- Verfahren auch ohne gegen den Willen der Betroffenen möglich



Verpflichtung zur Erstattung einer Strafanzeige?

- Bei abgeschlossenen Straftaten
 - Keine Anzeigepflicht
- Bei drohenden / geplanten Straftaten
 - Wenn Anzeige geeignetes und einziges Mittel zur Verhinderung weiterer Gefährdungen ist



Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen

AGE Münster
31.5.2011



Wann wird eine Tat als Grenzverletzung bewertet?

- nach sozialwissenschaftlichen Kriterien
 - Perspektive des Opfers und sein Erleben
- nach normativen Kriterien
 - Abstrakte Bewertung von Handlungen und deren Ergebnissen
 - Ist die Handlung sozial / rechtlich / im Leitbild Ihrer Einrichtung missbilligt?
- nach klinischen Kriterien
 - Hat die Handlung schädigende oder beeinträchtigende Folgen?



Grenzverletzung i.S.d. Jugendhilfe

Gesetzlicher Auftrag der Jugendhilfe

➤ § 1 SGB VIII

- Förderung der individuellen und sozialen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
 - ⇒ Es ist alles zu unterlassen, was Entwicklung beeinträchtigt
- Schutz vor gegenwärtigen und drohenden Gefahren



Wann können Grenzverletzungen mit Konsequenzen belegt werden?

- Fehlverhalten einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters
- Es ist erkennbar gewesen, dass der Arbeitgeber entsprechendes Verhalten nicht duldet



Anhaltspunkte für Fehlverhalten

- Gesetzeswidriges Verhalten
 - Strafbares Verhalten
 - Verstoß gegen AGG
- Vertragswidriges Verhalten
 - Verstoß gegen Arbeitsvertrag
 - Verstoß Dienstvereinbarungen, Weisungen
 - Verstoß gegen fachliche Standards



Fallbeispiel

Der 38-jährige Hausmeister eines Kinderheimes ist bei den Kindern und Jugendlichen sehr beliebt. Er lädt die 15-jährige S. regelmäßig in seine Dienstwohnung auf dem Gelände ein. S. verliebt sich ihn. Beide haben mehrfach Geschlechtsverkehr miteinander.



Strafbarkeit von sexuellen Handlungen an Kindern und Jugendlichen

- Abhängig vom Alter
- Abhängig von der Beziehung
 - Schutzbefohlene - Obhutsverhältnis?
 - Ausnutzung einer Zwangslage?
- Sexualbezug der Handlung
- Erheblichkeit der Handlung



Obhutsverhältnis

Strafrechtlich

- Faktische oder vertragliche Verpflichtung zur Erziehung, Betreuung oder Ausbildung

Problem

- Autoritäts- oder Machtverhältnis ohne entsprechende Verpflichtung
- Bsp: Geistlicher, Busfahrer



Sexuelle Handlungen

- Im StGB nicht definiert
- Erheblichkeitsgrenze
 - Nicht kurze oder unbedeutende Berührungen
- ausschlaggebend nicht persönliches Empfinden des Opfers, sondern Sicht eines objektiven Betrachters



Strafbarkeit als Kriterium für Grenzverletzung?

- Nur besonders schwere Grenzverletzungen sind strafbar
- Strafbares Verhalten stellt immer eine Grenzverletzung dar



Vertragliche Verhaltensregelungen

- Arbeitsvertrag
- Dienstvereinbarungen
- Dienstanweisungen
- Fachliche Standards



Wann können Grenzverletzungen mit Konsequenzen belegt werden?

- Ein Fehlverhalten wird festgestellt
 - Welches konkrete Verhalten ist grenzwahrend / grenzverletzend?
 - Transparenter Maßstab für professionelle Nähe und Distanz
 - Kultur der Aufmerksamkeit
 - Kenntnis von Täterstrategien
- Es ist erkennbar gewesen, dass entsprechendes Verhalten als Grenzverletzung bewertet und nicht geduldet wird
 - Vertragliche / dienstliche Regelungen zu grenzwahrendem Umgang



Persönliche Checkliste zur Verdachtsabklärung bei Gewalt und Grenzüberschreitungen¹

1.	Name des betroffenen Kindes/Jugendlichen (aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen benutzen)
2.	Name des betroffenen Mitarbeiters (aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen benutzen)
3.	Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen?
4.	Was lösen die Beobachtungen und Informationen bei mir aus?
5.	Gibt es eine Person meines Vertrauens – innerhalb oder außerhalb der Einrichtung – mit der ich meine Beobachtungen und/oder Gefühle austauschen kann?
6.	Was hat sich durch das Gespräch für mich verändert?
7.	Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/des Jugendlichen?
8.	Was ist mein nächster Schritt? - Wann werde ich meine Beobachtung, wie weitergeben? - Wann werde ich die Leitung informieren?

Wichtig: In keinem Fall werden an dieser Stelle Kinder oder Jugendliche befragt!

¹ mit freundlicher Genehmigung in Anlehnung an Hochdorf- Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V., 2010

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

- 3.2.1 Einleitung
- 3.2.2 Definition der Krise
- 3.2.3 Merkmale und Kennzeichen einer Krise
- 3.2.4 Ablaufplan Krisenmanagement
- 3.2.5 Arbeitsrechtliche Aspekte
- 3.2.6 Strafrechtliche Aspekte
- 3.2.7 Krisenreflexion und Auswertung
- 3.2.8 Materialien
 - Checkliste Krisenmanagement bei Fehlverhalten

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 2.2 *Beschwerdemanagement*
- 3.1 *Umgang mit dem Verdacht*
- 3.3 *Umgang mit Opfern von Gewalt*

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

3.2.1 Einleitung

Ein wesentlicher Baustein im Sinne eines Handlungskonzeptes zur Prävention von grenzüberschreitenden Verhaltensweisen besteht im Vorhalten eines Krisenmanagementsystems. Der Auslöser für ein Krisenmanagement im Sinne dieser Arbeitshilfe besteht im Bekanntwerden oder dem Verdacht eines gravierenden Fehlverhaltens eines Mitarbeitenden gegenüber einem Kind oder Jugendlichen der Einrichtung oder eines Dienstes. Der Auslöser kann sowohl intern oder extern, wie z. B. durch eine Presseanfrage, sein.

Die Ziele dieses Leitfadens sind, den Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen so schnell wie möglich wieder herzustellen, rechtlich und fachlich angemessen mit der Krisensituation umzugehen, den Schutzauftrag der Einrichtung/des Dienstes konsequent wahrzunehmen und Lernerfahrungen aus dem Gesamtprozess in die Organisation einzuspeisen.

Dazu soll den Leitungskräften im Krisenfall eine praktikable Handreichung zur Verfügung stehen, die ihnen konkrete Hinweise gibt, was, wann, durch wen und wie zu tun ist.

3.2.2 Definition der Krise

Krisen im Kontext dieser Arbeitshilfe sind Ereignisse, Anlässe oder Verdachtsmomente, in denen Kinder oder Jugendliche einem grenzüberschreitendem Verhalten durch Mitarbeitende ausgesetzt waren oder der Verdacht dazu besteht.

Grenzüberschreitende Handlungen sind insbesondere körperliche Misshandlungen, sexuelle Handlungen, das Ausüben psychischer Gewalt durch Abwertung und Verachtung und das Ausüben sozialer Isolation gegenüber Kindern und Jugendlichen.

Beispiele:

- Miterleben oder Bericht eines Kindes/Jugendlichen/Mitarbeiters über Schlagen eines Kindes oder Jugendlichen
- Miterleben oder Bericht eines Kindes/Jugendlichen oder Mitarbeiters über eindeutige sexuelle Übergriffe (z. B. das Berühren der Brust durch einen Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin)
- Miterleben oder Bericht eines Kindes/Jugendlichen oder Mitarbeitenden über eine massive psychische Abwertung eines Kindes/Jugendlichen: „Du bist eine Null...Du bist echt das Letzte, was es gibt...“

3.2.3 Merkmale und Kennzeichen einer Krise

Ein wesentliches Merkmal einer Krise ist deren unvorhersehbares Eintreten. In der Regel tritt die Krise mit großer Wucht ein und bestimmt maßgeblich das Fühlen, Handeln und Denken der beteiligten Akteure.

Sie ist in ihrem Charakter einzigartig und nur bedingt vergleichbar mit vorherigen Ereignissen. Damit kann nur auf wenig Erfahrungswissen zurückgegriffen werden. Gerade weil Krisen mit hoher Energie dynamisch verlaufen und nur bedingt zu kontrollieren sind, können ein Leitfaden und eine Checkliste zur Orientierung in dieser extremen Stresssituation für die Verantwortlichen von großem Nutzen sein. Wichtige Entscheidungen sind in kürzester Zeit zu treffen.

3.2.4 Ablaufplan Krisenmanagement

Untersuchungen haben gezeigt, dass Menschen Krisen besser bewältigen, wenn sie sich vor dem Eintreten intensiv mit möglichen Krisenszenarien beschäftigt haben. Für Führungskräfte ist die professionelle Krisenbewältigung eine Kernkompetenz. Folgende Prinzipien sollten berücksichtigt werden:

1. Krisenmanagement ist Leitungsangelegenheit!

Dieser einfache, aber wichtige Grundsatz muss in der Einrichtung den Führungskräften und allen Mitarbeitenden klar sein. Damit ist der Leiter einer Einrichtung/eines Dienstes oder der Geschäftsführer eines Verbandes hauptverantwortlich im Krisenverfahren.

2. Ruhe bewahren!

Stressreaktionen stellen sich physiologisch blitzschnell ein. Wir haben nur geringen Einfluss auf unsere inneren emotionalen Reaktionsabläufe. Durch entsprechende (Selbst-) Erfahrungen, Vorbereitungen wie z. B. das Vorhandensein eines Ablaufplanes, kann vieles dafür getan werden, in der Krise besonnen zu handeln.

3. Konsequente Sachlichkeit

Im Fall des Bekanntwerdens oder beim Verdacht eines gravierenden Fehlverhaltens eines Mitarbeitenden ist eine an Sachlichkeit orientierte Vorgehensweise zum Wohl und Schutz des betroffenen Kindes/Jugendlichen, aber auch des betroffenen Mitarbeitenden erforderlich.

Dazu gehört, dass der Personenkreis, der über den Sachverhalt Kenntnis erlangt, zunächst so klein wie möglich gehalten wird. Es muss verantwortlich (in der Regel nach dem 4-Augen-Prinzip oder im gebildeten Krisenstab) entschieden werden, wer zu dem Sachverhalt befragt wird. Ein eigenmächtiges Ermitteln ist zu vermeiden.

4. Pflicht zur Dokumentation

Von Anfang an müssen alle Gespräche und getroffenen Entscheidungen schriftlich dokumentiert werden. Das dient der Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen.

Da die Wahrnehmung von Menschen unter extremer Stressbelastung oft beeinträchtigt ist, ist das Prinzip der Schriftlichkeit eine gute Unterstützung. So klären gemeinsam schriftlich erarbeitete Texte/Protokolle die Positionen, legen nächste Schritte fest im Sinne von: **wer macht was bis wann?**

Diese Dokumentationen sind in ggf. strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Verfahren wichtige Grundlagen. So bleiben Entwicklungen nachvollziehbar, die in der späteren Erinnerung kaum zu rekonstruieren sind. Nach der Krise dienen die Aufzeichnungen als Grundlage zur Auswertung. Diese Unterlagen sind von allen am Gespräch beteiligten Personen zu unterzeichnen und in der Regel 30 Jahre aufzubewahren.

Meldung des Fehlverhaltens

1. Meldung durch einen Mitarbeitenden

Meldet ein Mitarbeitender ein Fehlverhalten, muss in der Einrichtung oder dem Dienst geregelt sein, an wen die Meldung erfolgt. Es hat sich gezeigt, dass ein Selbstreflexionsbogen (s. Kapitel: Umgang mit dem Verdacht) der meldenden Person eine gute Unterstützung geben kann, die eigene Wahrnehmung richtig einzuordnen. Darin finden sich z. B. Fragen über selbst beobachtete Sachverhalte, Informationen über Dritte und auch Intuitionen („komische Gefühle“).

2. Meldung durch ein Kind oder Jugendlichen

Meldet ein Kind oder Jugendlicher, dass es/er Kenntnis über ein Fehlverhalten eines Mitarbeitenden erhalten hat, so kann der Selbstreflexionsbogen als Grundlage für das Gespräch oder das Protokoll genutzt werden.

3. Meldung durch das betroffene Kind/Jugendlichen

Meldet ein direkt betroffenes Kind oder ein Jugendlicher ein Fehlverhalten eines Mitarbeitenden, so ist mit größter Umsicht zu verfahren. Es ist immer davon auszugehen, dass das Kind oder der Jugendliche tatsächlich Opfer eines Übergriffes geworden sein könnte. Zweifel an der Glaubwürdigkeit können zusätzliche starke Schädigungen/Traumatisierungen bewirken.

Auch hier ist der Selbstreflexionsbogen das empfohlene Instrument, um Sachlichkeit herzustellen bzw. zu erhalten. Zugleich muss darauf geachtet werden, dass z. B. der Bericht über einen sexuellen Übergriff nicht zu einer Retraumatisierung des Kindes oder Jugendlichen führt. Hierzu bedarf es einer fundierten Qualifikation der Führungskräfte!

In diesen Gesprächen ist ein hohes pädagogisches Können erforderlich (s. Kapitel: Umgang mit dem Opfer). Dem Kind oder Jugendlichen muss ein sicherer Ort angeboten werden. Gleichzeitig müssen die Fakten erhoben werden.

Zum Ende des Gespräches müssen dem betroffenen Kind/Jugendlichen die nächsten Schritte aufgezeigt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich das Kind oder der Jugendliche in höchster emotionaler Anspannung befindet. Einerseits können Gefühle von Erleichterung eingetreten sein, das Vorgefallene mitgeteilt zu haben. Andererseits können aber auch große Ängste und Schuldgefühle auftreten. Hier geben klare Informationen Sicherheit.

In allen Fällen ist die Informationsweitergabe an den nächsthöheren Vorgesetzten verpflichtend. Es darf nicht in der Entscheidungskompetenz von Mitarbeitenden liegen, über eine Informationsweitergabe zu entscheiden.

4. Meldung durch andere Personen oder Institutionen

Meldet sich eine andere Person oder Institution und äußert einen Verdacht auf grenzüberschreitende Verhaltensweisen eines Mitarbeitenden, muss umgehend der Kontakt zur (Einrichtungs-) Leitung hergestellt werden. Die Ansprechpartner zur Entgegennahme eines solchen Verdachtes müssen im Rahmen einer Dienstanweisung eindeutig geregelt sein.

Prozessverantwortung

Die Person, die als erstes Informationen über den Verdacht erhält, ist zunächst prozessverantwortlich.

Das 4-Augen- und 2-Ebenen-Prinzip verpflichtet den Prozessverantwortlichen dazu, sich an den nächsten Vorgesetzten zu wenden.

Ist der Prozessverantwortliche der/die Einrichtungsleiter/in, muss er/sie sich mit einer entsprechend festgelegten Person beraten.

Sofortmaßnahmen

Unter Umständen ist aus dem Gespräch heraus sofort eine Schutzmaßnahme des betroffenen Kindes/Jugendlichen einzuleiten. Zum Beispiel kann das Kind nicht mehr zurück in die Gruppe, weil der betreffende Mitarbeitende dort gerade Dienst hat. Bei beratenden oder ambulanten Settings (z. B. SPFH oder Beratungsstelle) ist zu entscheiden, wer den nächsten Termin mit dem Kind/Jugendlichen oder der betreffenden Familie übernimmt, und welche Informationen gegeben und eingeholt werden müssen.

Oberster Grundsatz ist der Schutz des Opfers. Dieser Schutz kann je nach Sachlage durch Verbringung des Kindes/Jugendlichen an einen sicheren Ort erfolgen oder durch Freistellung und Kontaktverbot des mutmaßlichen Täters/Verursachers. Bei schwerwiegendem Verdacht ist eine sofortige Freistellung unabdingbar. Bei anderen Fällen muss im Krisenstab über eine Freistellung beraten und entschieden werden.

Bei körperlichen Verletzungen muss umgehend eine medizinische Versorgung eingeleitet werden. Es ist sicherzustellen, dass neben der direkten medizinischen (Not-) Versorgung eine gerichtsverwertbare Dokumentation der Verletzungen erfolgt.

Krisenstab

Zur weiteren Bewältigung der Krise ist ein Krisenstab einzurichten. Diesem gehören **neben der Leitung mindestens zwei weitere Personen** an. So können kontroverse Positionen qualifiziert entschieden werden.

Im Krisenfall müssen die Beteiligten damit rechnen, dass sie psychisch extrem angespannt sind und ihre Reaktionen und Entscheidungen von starken Gefühlsschwankungen begleitet werden.

Aufgabe der Mitglieder des Krisenstabes ist es, die Leitung bei der Beurteilung des Sachverhaltes zu beraten, Entscheidungen vorzubereiten, den Träger zu informieren und die Ausführung zu koordinieren.

Es müssen immer Entscheidungen zur Sprachregelung getroffen werden. Wer informiert wann, wen, wie? Dabei muss eine Balance zwischen Offenheit und Transparenz und der Vertraulichkeit im Sinne des Opferschutzes und dem Prinzip der Unschuldsvermutung gefunden werden.

Es empfiehlt sich, die mögliche Zusammensetzung des Krisenstabes im Voraus festzulegen, um im Krisenfall diesen schnell einberufen zu können. Die Hinzuziehung von Experten von außen wird empfohlen.

Interne Kommunikation

Der Krisenstab legt fest, wer weitere Gespräche mit dem betroffenen Kind/Jugendlichen/der Familie zum Sachverhalt und zu den weiteren Vorgehensweisen führt.

Ebenso legt der Krisenstab fest, wer Gespräche mit dem beschuldigten/betreffenden Mitarbeitenden führt. Es wird empfohlen, dass diese Gespräche mindestens von zwei Einrichtungsververtretungen geführt werden. Die Gespräche sind zu protokollieren.

Die Personensorgeberechtigten/Eltern müssen unverzüglich informiert und in das weitere Vorgehen einbezogen werden. Hier ist mit emotionalen Reaktionen zu rechnen. Eltern reagieren immer extrem belastet, wenn ihr Kind zu Schaden gekommen ist. Geschieht dieses in Einrichtungen oder Diensten, die sich vom Prinzip her dem Kinderschutz verpflichtet haben, kommt dieser Situation zusätzlich eine besondere Brisanz zu.

Im Fall des Bekanntwerdens oder dem Verdacht eines gravierenden Fehlverhaltens eines Mitarbeitenden sind das Team und die Gruppe, in der das Kind bzw. der Jugendliche betreut wird, zu informieren und über die weitere Vorgehensweise in Kenntnis zu setzen. Auch hier ist mit starken Reaktionen zu rechnen, da die Kollegen sowohl mit dem Opfer (Kind/Jugendliche) als auch mit dem betreffenden Mitarbeitenden im engen Kontakt waren. Kollegiale und freundschaftliche Beziehungen unter Mitarbeitenden sind nicht unüblich und in diesem Fall einer enormen Belastung ausgesetzt.

Externe Kommunikation

Der Krisenstab entscheidet, wann wer das örtlich fallführende Jugendamt über den Sachverhalt informiert. Die örtlichen Vereinbarungen i.S.d. § 8a SGB VIII sind dabei zu berücksichtigen.

Auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben ist das Landesjugendamt als Aufsichtsbehörde über den Sachverhalt zu informieren. Der Spitzenverband ist ebenfalls über den Sachverhalt zu informieren.

Es wird festgelegt, wer bei sexualisierter Gewalt die Meldung an den Beauftragten des Diözesanbischofs durchführt.

Der Krisenstab legt fest, wie der Umgang mit der Presse erfolgt. In der Regel soll ausschließlich die Leitung mit den Pressevertretern sprechen. Allen Mitarbeitenden wird ein Auskunftsverbot über interne Belange gegenüber der Presse ausgesprochen. Aus Datenschutzgründen dürfen auf keinen Fall Informationen über das betroffene Kind/Jugendlichen und den beschuldigten Mitarbeiter/-in bekannt gegeben werden.

Es ist zu entscheiden, ob und wie die Schule/Kita des betroffenen Kindes über den Sachverhalt informiert werden.

3.2.5 Arbeitsrechtliche Aspekte

Es sind unterschiedliche arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

1. Sofortige Freistellung

Sowohl bei bestehenden Verdachtsmomenten als auch bei einer nachgewiesenen Tat ist die sofortige Freistellung schriftlich anzuordnen und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auszuhängen. Eine Abschrift der Freistellung wird zur Personalakte genommen. Bei der Formulierung ist der Spitzenverband behilflich.

2. Fristlose Verdachtskündigung

Sollten lediglich Indizien vorliegen, die auf eine Tatbegehung hinweisen, ist eine fristlose Verdachtskündigung möglicherweise angezeigt. Die fristlose Verdachtskündigung ist ein arbeitsrechtlich schwieriges Instrument, das in jedem Fall zunächst eine umfassende Anhörung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters voraussetzt. Bei der Anhörung liegt die Besonderheit vor, dass die entlastenden Aspekte, die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zur Verteidigung vorträgt, besondere Beachtung und Gehör finden müssen. Hinzukommt, dass die 2-Wochenfrist

des § 626 (2) BGB eingehalten werden muss, als auch eine ordnungsgemäße MAV-Beteiligung nach § 31 MAVO zu beachten ist.

Bei der Begleitung des gesamten sehr komplexen Verfahrens ist frühzeitig rechtliche Unterstützung über den Spitzenverband einzuholen.

3. Fristlose Kündigung wegen Tatbegehung

Ist die Tatbegehung nachweisbar - z. B. wegen eines Zeugen - ist die fristlose Kündigung wegen der nachweisbaren Tat angezeigt. Die 2-Wochenfrist des § 626 (2) BGB muss dabei eingehalten werden, als auch eine ordnungsgemäße MAV-Beteiligung nach § 31 MAVO.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ist bei allen Kündigungen zu überprüfen, ob ein milderes Mittel wie z. B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung in Betracht kommt.

3.2.6 Strafrechtliche Aspekte

Geprüft werden muss, ob eine Strafanzeige erstattet wird. Die Begleitung und Beteiligung des Opfers ist sicherstellen. Eine Anzeigepflicht durch die Einrichtung/den Dienst besteht nicht.

Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern bzw. Sorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.

3.2.7 Krisenreflexion und Auswertung

Nach einer durchstandenen Krise sind eine Fülle neuer Erfahrungen und Informationen für die Organisation vorhanden. Diese betreffen das Erleben und Verhalten der Beteiligten unter höchster Anspannung, den mehr oder weniger erfolgreichen Ablauf von Prozessen des Miteinanders und die Ergebnisse.

Folgende Leitfragen können genutzt werden:

- Wie konnte es zu der Grenzüberschreitung kommen?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?
- Wie hat der Krisenstab gearbeitet?
- Welche Maßnahmen wurden getroffen?

Unter Umständen sind auch Unachtsamkeiten geschehen, die zu Verletzungen und Kränkungen geführt haben, die mit einigem Abstand geklärt werden können und sollten.

Um die neuen Informationen zu nutzen, empfiehlt sich, eine eingehende Analyse des Krisenmanagements durchzuführen. Dabei ist zu fragen: Was ist gut gelaufen, was nicht (Stärken-Schwächen-Analyse), war der Krisenstab richtig zusammengesetzt, haben die Absprachen funktioniert?

Nach einer eingehenden Prozessanalyse werden die zusammengetragenen Informationen ausgewertet. Nach der Auswertung werden ggf. entsprechende Maßnahmen zur Optimierung des Krisenmanagements getroffen. Dazu können Impulse für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung, die Personalentwicklung, die Strukturqualität, das pädagogische Konzept und anderes gehören.

Hilfreich für die Beendigung einer Krise ist ein gestalteter Abschluss. Dazu können je nach Situation die beteiligten Menschen einbezogen werden oder auch die gesamte Mitarbeiterschaft.

3.2.8 Materialien

Checkliste Krisenmanagement bei Fehlverhalten

	Grundsätzliches
	Krisenmanagement ist Leitungssache
	Ruhe bewahren
	Keine eigenmächtigen/eigenen Ermittlungen in alle Richtungen (allenfalls Beweissicherung)
	Prinzip der Schriftlichkeit – Dokumentation – Aufbewahrungsfrist: 30 Jahre
	Konkrete Vereinbarungen treffen: wer macht was bis wann?
	Meldung des Fehlverhaltens
	a) Meldung durch Mitarbeitende: Selbstreflexionsbogen b) Meldung durch ein Kind/Jugendlichen/Familie: Selbstreflexionsbogen als Gesprächsgrundlage verwenden c) Meldung durch das betroffene Kind/Jugendlichen/Familie: Selbstreflexionsbogen als Gesprächsgrundlage verwenden d) Meldung durch andere Person/Institution: Annahme nur durch Leitung
	Bei Meldung durch ein (betroffenes) Kind ist sicherzustellen, dass der Inhalt der Meldung ernstgenommen wird.
	Bei Fall b) und c) verpflichtende Informationsweitergabe an den unmittelbaren Dienstvorgesetzten
	Erste Plausibilitätsprüfung: Prinzip der 4-Augen und 2-Ebenen
	Sofortmaßnahmen
	Entscheidung treffen
	Schutz des Opfers
	Freistellung des/der betreffenden Mitarbeiters/-in (immer bei schwerwiegendem Verdacht)
	Klären: Empfehlung an die beschuldigte Person, eine Selbstanzeige zu erstatten
	Ggf. medizinische Versorgung bei Verletzungen
	Sicherstellung gerichtsverwertbarer Dokumentation

	Krisenkommunikation
	Einrichten eines Krisenstabes (Leitung und mindestens zwei weitere Personen)
	Experten von außen hinzuziehen
	Festlegung
	Wer spricht mit dem betroffenen Kind/Jugendlichen/Familie?
	Wer spricht mit dem/der beschuldigten Mitarbeiter/-in? Ggf. MAV hinzuziehen
	Wer spricht mit den Eltern/Personensorgeberechtigten?
	Wer informiert das Team/die Gruppe?
	Wer spricht mit dem Team/der Gruppe?
	Wer informiert das fallführende Jugendamt gemäß § 8a SGB VIII?
	Wer informiert das Landesjugendamt?
	Wer informiert den Beauftragten des Diözesanbischofs?
	Wer informiert die Presse?
	Wer informiert die Kita/Schule?
	Auskunftsverbot für alle Mitarbeitende aussprechen (Datenschutz)
	Arbeitsrechtliche Aspekte
	Juristische Beratung durch Spitzenverband einholen
	Rechtsanwalt hinzuziehen
	Dokumentation: Unterschriften aller Beteiligten - Klärung der Aufbewahrungsfristen
	Prüfung der Maßnahmen: sofortige Freistellung, Versetzung, Kündigung
	Bei Kündigung: Regeln der MAVO beachten (§ 31 MAVO), sowie 2-Wochenfrist des § 626 (2) BGB
	Strafrechtliche Aspekte
	Entscheidung über Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
	Keine Anzeige ohne Zustimmung des Opfers (Dokumentieren!)
	Begleitung des Opfers im Strafverfahren
	Krisenreflektion und Auswertung
	Termin für Auswertung einberufen
	Zusammentragen aller relevanten Informationen
	Sicherung von Impulsen zur Weiterentwicklung
	Gestalteter Abschluss

3.3 Umgang mit Opfern von Gewalt

- 3.3.1 Einleitung
- 3.3.2 Wirkungen von Misshandlungen
- 3.3.3 Schutzfaktoren für verletzte Kinder und Jugendliche
- 3.3.4 Auswirkungen auf das Bezugssystem
- 3.3.5 Interventionsaspekte
- 3.3.6 Traumatisierung und mögliche Traumafolgen
- 3.3.7 Materialien
 - Gesprächs- und Handlungsleitfaden
 - Arbeitsblatt zur Haltung im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen
 - Arbeitsblatt: Gegenüberstellung von schützenden und belastenden Faktoren im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

- 2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen*
- 2.2 Beschwerdemanagement*
- 3.1 Umgang mit dem Verdacht*
- 3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten*
- 3.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht*

3.1 Umgang mit Opfern von Gewalt

3.3.1 Einleitung

Die vorliegenden Empfehlungen enthalten Basiswissen zu den Auswirkungen von grenzüberschreitendem Verhalten und Gewalt durch Mitarbeitende in Institutionen sowie Handlungsschritte zum Umgang mit betroffenen Kindern und Jugendlichen.

Der schützende Blick auf betroffene Mädchen bzw. Jungen erfordert immer den Blick auf ihre unmittelbaren Bezugspersonen. Wird ein Kind misshandelt, befinden sich seine familiären und/oder professionellen Bezugspersonen ebenfalls unter Schock und in einer Krisensituation. Je nach Nähe zum betroffenen Kind und dem persönlichen Bezug und Verhältnis zum Täter/zur Täterin sind diese einerseits mit der Sorge um das Kind beschäftigt und gleichzeitig selbst Opfer der Situation, weil eine Person, der sie vertraut haben, ein ihnen anvertrautes Kind misshandelt hat. Eine solche Nachricht ist in doppelter Hinsicht schockierend und schwer fassbar.

Gewalt gegen Kinder und Jugendliche durch Fachkräfte in Diensten und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe braucht deshalb den Blick auf:

- das betroffene Kind/den betroffenen Jugendlichen¹
- die „professionellen“ Bezugspersonen, die meist auch in kollegialer Beziehung zum Mitarbeitenden stehen, der die Tat begangen hat
- die Eltern/Sorgeberechtigten
- Mädchen/Jungen im Bezugssystem (Geschwister, Tagesgruppe, Wohngruppe u. a.)
- alle Mitarbeitenden in der betroffenen Einrichtung/dem betroffenen Dienst

3.3.2 Wirkungen von Misshandlungen

Grundsätzlich gilt:

Jede Form von Misshandlung stellt eine psychische Verletzung dar und wirkt sich belastend auf die weitere Entwicklung von Kindern und Jugendlichen aus. Je früher, je häufiger und je andauernder Misshandlungen stattfinden, umso prägender und schädlicher werden sie für die Entwicklung des betroffenen Kindes/Jugendlichen sein.

In welcher Form und in welchem Ausmaß dies geschieht, ist individuell unterschiedlich und von mehreren Einflussfaktoren abhängig:

- Art, Dauer, Häufigkeit der Misshandlungen
- Alter des Kindes zum Zeitpunkt der Misshandlungen
- die Identifikationsnähe zur misshandelnden Person (Fremdtäter/-in oder Bezugs- und Bindungsperson)
- individuelles Erleben der Situationen
- individuelle und soziale Ressourcen und Resilienzfaktoren
- Existenz von Hilfe und Schutz (vgl. Weinberg 2006, S. 23 ff)

¹ Um das betroffene Kind/den betroffenen Jugendlichen nicht als Opfer zu stigmatisieren, wird weitgehend vom betroffenen Mädchen/Jungen, Kind/Jugendlichen gesprochen.

Als Reaktionen auf Misshandlungserfahrungen können veränderte Verhaltensweisen bei Kindern und Jugendlichen beobachtet werden. Beispiele hierfür sind:

- extreme Gefühlsausbrüche ohne erkennbaren äußeren Anlass: Weinen, Schreien, Zerstören von Gegenständen
- extreme unkontrollierbare Stimmungsschwankungen
- schreien im Schlaf, ohne davon zu erwachen
- ins Leere blicken, ohne dabei ansprechbar zu sein
- still werden, sich zurückziehen
- Lustlosigkeit, Teilnahmslosigkeit
- übermäßig angepasstes Verhalten
- extreme Leistungsorientierung, überhöhte Verantwortungsübernahme (Parentifizierung)
- Appetitlosigkeit oder übermäßiges Essverhalten
- hyperaktives und ruheloses Verhalten
- unkontrollierte Wutausbrüche und Gewaltanwendungen bzw. autoaggressives Verhalten
- Demonstration von Härte, Unberührbarkeit und Unverletzbarkeit
- Vermeidung von Körperkontakt oder auffallend sexualisiertes Verhalten
- promiskues oder sexuell aggressives Verhalten
- Vernachlässigung der Körperhygiene oder Waschwänge
- Konzentrationsstörungen
- einnässen, einkoten
- häufige Bauch- oder Kopfschmerzen

Auch wenn keine Reaktionen zu beobachten sind, ist das kein Indiz dafür, dass eine Misshandlung nicht stattgefunden hat. Ebenso erlauben diese Verhaltensweisen nicht den Umkehrschluss, monokausal als Beweis für Misshandlungserfahrungen gewertet zu werden.

Die beschriebenen möglichen Folgen sind nicht nur auf die erlebte Misshandlungserfahrung zurückzuführen, sondern auch auf die darauf folgenden Reaktionen der Umwelt. Alle in Reaktion auf Misshandlungserfahrungen entstehenden Verhaltensweisen sind als Schutzreaktionen und Überlebensstrategien zu verstehen.

Dabei werden geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet. Während Mädchen tendenziell ausgeprägte autoaggressive Verhaltensweisen zeigen, richten Jungen sich eher offensiv aggressiv nach außen.

Die Erfahrung sexualisierter Gewalt hat Auswirkungen auf das Verständnis und die Interpretation der Geschlechterrolle und Geschlechtsidentität. Sexualisierte Gewalt kann einerseits dazu führen, die Geschlechterrolle und damit verbundene Zuschreibungen abzulehnen und Sexualität zu meiden als Versuch, sich gegen weitere Übergriffe zu schützen. Andererseits kann die Erfahrung sexualisierter Gewalt dazu führen, Beziehungen verstärkt zu sexualisieren aus dem Eindruck heraus, dass der Wert eines Menschen und seiner Beziehungen sich vorrangig in sexuellen Handlungen ausdrückt.

Bei der Schwierigkeit, von erlebter sexualisierter Gewalt zu berichten, sind ebenfalls geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Mädchen erleben in ihrer Sozialisation früh, dass Mädchen und Frauen häufig auf einen Status als Sexualobjekt reduziert werden.

Sie erfahren, dass körperliche Attraktivität sowohl eine Chance als auch eine Gefahr darstellt, die es entsprechend zu nutzen und/oder zu schützen gilt. Ebenso führt die betont fürsorgliche und versorgende Erwartung an Frauen und Mädchen dazu, dass Mädchen sich bei sexuellen Übergriffen für ihr Leid in besonderem Maße als selbst schuldig und verantwortlich erleben.

Jungen fällt es aufgrund gesellschaftlicher geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen oft schwerer, sich als Opfer von Misshandlungen zu verstehen und zu zeigen, da dies dem Männlichkeitsideal von Stärke und Überlegenheit widerspricht. Insbesondere bei sexualisierter Gewalt verstärkt sich bei Jungen als Opfer die Tabuisierung. Sie sind nicht nur mit der Abwertung in den Opferstatus beschäftigt, sondern fürchten auch (aufgrund der meist männlichen Täter) die Stigmatisierung als Homosexuelle. Dies führt meist dazu, dass sie sexuelle Gewalterfahrungen und deren Folgen lange leugnen, verharmlosen und sehr lange zögern sich mitzuteilen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Je stärker das Abhängigkeits- und Machtverhältnis zur misshandelnden Person ist, je stärker das Gefühl von Ohnmacht, Ausgeliefertsein und Handlungsunfähigkeit in der Misshandlungssituation ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Misshandlung als traumatisches Ereignis erlebt wird und eine psychische Traumatisierung zur Folge hat.

Für die Verarbeitung und Heilungschancen der Betroffenen sind maßgeblich:

- sofortige Wiederherstellung von Schutz und Sicherheit (Opfer-Täter-Trennung)
- unterstützende Reaktionen von wichtigen Bezugs- oder Bindungspersonen aus dem unmittelbaren Umfeld. Schützende Einflüsse können die schädigenden Wirkungen abschwächen und fördern die Verarbeitung der Misshandlungserfahrung (vgl. Enders 2003, S. 163 ff).

3.3.3 Schutzfaktoren für verletzte Kinder und Jugendliche

Je besser eine psychische Stabilisierung nach Misshandlungserfahrungen gelingt, umso günstiger sind die Verarbeitungschancen und umso geringer ist die Gefahr von Folgestörungen. Daher ist es wichtig, betroffenen Kindern und Jugendlichen bei und nach der Offenlegung einer Gewalterfahrung bestmögliche Bedingungen zur psychischen Stabilisierung zu schaffen.

Der erste Blick zum Schutz und zur psychischen Stabilisierung betroffener Kinder und Jugendlicher richtet sich auf die unmittelbaren Fürsorge- und Bezugspersonen als diejenigen, die die Lebensumstände bei und nach der Offenlegung maßgeblich prägen. Die Bedeutung und die Wirkung des alltäglichen, „normalen“ fürsorglich pädagogischen Handelns werden für die psychische Stabilisierung und Verarbeitung meist sehr unterschätzt. Dabei sind therapeutische Interventionen das ergänzende und folgerichtige Mittel, das umso besser wirken kann, je besser die akute Versorgung im Alltag erfolgt ist (vgl. Korittko/Pleyer 2011, S. 34 ff).

Die Bedeutung der schützenden Bezugspersonen

Für betroffene Kinder und Jugendliche sind die schützenden Bezugspersonen die erste und wichtigste Begleitung. Es ist für sie wichtig, Menschen zu erleben, die sie im Rahmen ihrer Erfahrung ernst nehmen, grenzachtend begleiten und unterstützen.

Für die Verarbeitung der Gewalterfahrung spielt eine entscheidende Rolle:

- Welche Reaktionen zeigt das soziale Umfeld auf die Offenlegung der Misshandlung?
- Wirken sich die Reaktionen schützend und unterstützend auf die Betroffenen aus?
- Führen sie zu weiteren Belastungen und verstärken traumatisierende Erfahrungen?
- Gibt es weitere Bezugspersonen des Kindes, die es schützend zukünftig begleiten?
- Verliert das Kind nicht nur den Täter als Bezugsperson sondern mit ihm/ihr auch weitere wichtige Bezugspersonen?

3.3.4 Auswirkungen auf das Bezugssystem

Die Offenlegung der Misshandlung eines Kindes durch eine vertraute Bezugsperson ist für die weiteren Bezugspersonen des Kindes ein emotional stark belastendes Ereignis. Eltern und Sorgeberechtigte machen sich u. U. Vorwürfe nichts bemerkt zu haben, ihr Kind dieser Person oder Einrichtung anvertraut zu haben, mögliche Warnsignale übersehen zu haben.

Andere Personen im Bezugssystem können sich durch das Verhalten des Täters/der Täterin betrogen, getäuscht und mitverantwortlich fühlen. Insbesondere bei sexueller Gewalt manipulieren Täter zu ihrem Schutz vor Entdeckung auch die Bezugspersonen der betroffenen Kinder. Sie versuchen sich in ein „gutes Licht zu stellen“, sich beliebt zu machen und versuchen auch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu den anderen Bezugspersonen herzustellen. Nicht selten nutzen sie ihr Wissen über persönliche Schwächen oder Geheimnisse oder erweisen Freundschaftsdienste, die ein Gefühl von geschuldeter Dankbarkeit und Loyalität herbeiführen (s. Kapitel: Täterstrategien). Bezugspersonen sind dann bei einer Offenlegung der Täterschaft einer Vertrauensperson umso stärker in eigene Schuldgefühle, Ängste, Zweifel sowie Wut und Loyalitätskonflikte verwickelt. Daher ist die psychische Stabilisierung der schützenden Bezugspersonen sehr wichtig, damit diese ihre Situation reflektieren und auf das betroffene Kind unterstützend reagieren können.

Zu empfehlen sind unmittelbare Unterstützungsangebote:

- kurzfristige Krisenintervention und Fachberatung der Eltern/Sorgeberechtigten
- kurzfristige Krisenintervention und Fachberatung der professionellen Bezugspersonen
- längerfristige Fachberatung, Teamberatung, Supervision
- die vorübergehende Aufstockung des Personalschlüssels bei Täterschaft eines Kollegen/einer Kollegin
- die Entlastung des Teams durch den unterstützenden Einsatz bisher nicht teamzugehöriger und damit von der Vorfalldynamik weniger betroffener Kolleginnen und Kollegen
- die Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, um Freiräume zur Einzel- und Teamberatung zu ermöglichen
- Information über das Geschehene und die Vorgehensweise an alle Mitarbeitenden durch die Leitung (vgl. Enders 2012, S. 248 ff)

3.3.5 Interventionsaspekte

Eine opferparteiliche Grundhaltung einnehmen

Häufig sind Mitarbeitende, Eltern, Mädchen und Jungen mit der Frage beschäftigt, ob die angegebene Misshandlung tatsächlich stattgefunden hat oder ob es andere mögliche Erklärungen dafür geben könnte? Verschiedene Vermutungen, Befürchtungen, Hoffnungen und Wünsche verschiedener Beteiligter treffen aufeinander und wirken zusammen. Für die Mitarbeitenden in den Diensten und Einrichtungen ist geboten, eine klare opferparteiliche Haltung einzunehmen - auch bei bestehenden Zweifeln.

Grundsätze:

- Die Hinweise auf Misshandlungen werden sehr ernst genommen.
- Das Kind wird umgehend geschützt.
- Das Kind wird über die weiteren Schritte informiert.
- Die Mitarbeitenden unterliegen der Schweigepflicht.

Befinden sich Mitarbeitende im starken Loyalitätskonflikt (z. B. gegenüber verdächtigten Kollegen) und haben Mühe, dem Mädchen/Jungen auf deren Hinweis der Verdacht begründet ist, unbefangen zu begegnen, sollten sie dieses Dilemma dem Dienstvorgesetzten mitteilen. Mit Hilfe von Supervision und/oder einer zeitweiligen anderen Arbeitsbereichslösung kann persönlichen Grenzen und fachlichen Verantwortlichkeiten Rechnung getragen werden.

Wenn sich ein betroffenes Kind anvertraut

Wenn sich ein betroffenes Kind anvertraut, gilt es, aufmerksam zu sein, interessiert nach zu fragen, ohne zu drängen und ohne eigene Vermutungen einzubringen. Die Reaktionen sollen ruhig und besonnen sein. Um eine vertrauensvolle Beziehung zu erhalten und das betroffene Kind nicht erneut in eine Situation zu bringen, in der über es hinweg gehandelt wird, ist es wichtig, im gemeinsamen Gespräch erste Schritte zum Schutz zu überlegen und das Kind direkt über den nächsten Schritt zu informieren.

Sollten Mitarbeitende durch Andeutungen oder Beobachtungen sensibilisiert sein, können sie das Kind auch später darauf ansprechen: "Du, mich beschäftigt noch, was du gestern gesagt hast...".

Die Person, der sich das Kind zuerst anvertraut, nimmt im weiteren Verlauf der Klärung eine besondere Rolle ein und soll bei Planungen und Entscheidungen des Krisenstabs gehört werden.

Information des betroffenen Kindes zum weiteren Vorgehen

Das betroffene Kind sollte - je nach Situation, Umfang, Schweregrad und Alter - über die weiteren Schritte informiert werden. Dabei gilt es, das Spannungsfeld zwischen Schutz, Überforderung und Beteiligung auszutarieren.

Schutz vor Reaktion des Täters

Grundsätzlich ist eine räumliche Trennung von Opfer und Täter sofort sicher zu stellen. Der Täter wird vom Dienst suspendiert und erhält Hausverbot. Es ist in Erwägung zu ziehen, dass trotz der räumlichen Trennung vom Täter das betroffene Kind weiter gefährdet sein könnte. Entsprechend sind weitere Schutzmaßnahmen erforderlich.

Information der Eltern/Sorgeberechtigten

Eltern/Sorgeberechtigte betroffener Kinder werden sofort durch die Leitung zu einem persönlichen Gespräch eingeladen und über den Sachverhalt und die eingeleiteten Schritte informiert. Die Leitung übernimmt die volle Verantwortung für das Geschehen und sichert eine umfassende Aufklärung des Vorfalls zu.

Den Eltern können bei Bedarf Unterstützung und Begleitung durch externe Beratungsstellen angeboten werden. Eltern dürfen in dieser Situation nicht allein gelassen werden. Ihnen soll ermöglicht werden, Wut und Verzweiflung auch zum Schutz ihrer Kinder zu kanalisieren. Gleichzeitig kann nicht in jedem Fall verhindert werden, dass sie extreme Verhaltensweisen zeigen, z. B. Sachbeschädigung, Herstellung einer großen medialen Öffentlichkeit.

Information der anderen Kinder im Bezugssystem

Die Leitung des Dienstes/der Einrichtung informiert die anderen Kinder/Jugendlichen über den Sachverhalt und die beschlossenen Interventionsschritte. Hierbei ist auf eine altersangemessene und klare Wortwahl zu achten, die auf die Persönlichkeitsrechte des betroffenen Kindes und des Beschuldigten Rücksicht nimmt. Detailinformationen von Betroffenen sind immer zu schützen. Gegebenenfalls erhalten Kinder/Jugendliche entsprechend ihrer Betroffenheit Einzelgesprächsangebote.

Mittelfristige Orientierung für das betroffene Kind und sein Bezugssystem

Nach Misshandlungen durch Bindungspersonen brauchen Betroffene lange Zeit, Mut und gute Gründe, um wieder Momente von Sicherheit und Vertrauen erleben zu können. Klarheit und Überblick über Alltagsregelungen sind hierbei hilfreich. Mädchen und Jungen brauchen Hilfestellungen, damit sie erkennen können, dass ihre Grenzen wieder geachtet werden. Es ist wichtig, dass Mädchen und Jungen das Vertrauen zurückgewinnen, ihre Grenzen schützen zu können.

Im Alltag kann es Situationen geben, die das Kind an den Vorfall, den Täter/die Täterin oder die damit verbundenen Themen und Fragen erinnern. Es ist notwendig, Kindern und Jugendlichen durch Gespräche eine Orientierung zu geben, in denen widersprüchliche Gefühle, Loyalitätskonflikte und normative Fragen thematisiert werden.

Die Auseinandersetzung mit den Misshandlungserfahrungen im geschützten Rahmen

Sollte das Kind seine Misshandlungserfahrungen und damit verbundene Gefühle, Themen und Fragen besprechen wollen, ist es Aufgabe der Mitarbeitenden den fachlich angemessenen Rahmen dafür zu gewährleisten.

Eine gezielte Ansprache des betroffenen Kindes/Jugendlichen sollte auf ausgewählte Ansprechpersonen (Vertrauensperson, externe Berater/-innen, Vormund) begrenzt bleiben.

Die betroffenen Kinder sollten vor detaillierten Nachfragen durch andere Kinder und Jugendliche geschützt werden. Manche Betroffene sind sehr mitteilungsbedürftig und haben kein Gespür für den Schutz ihrer persönlichen Intimsphäre. Mit ihnen sollte thematisiert werden, mit wem sie über ihre Erfahrungen sprechen wollen.

Beratung und Therapie für das betroffene Kind/den betroffenen Jugendlichen

Das Kind/der Jugendliche hat Anspruch auf qualifizierte Beratung und Therapie. Diese Unterstützung kann von den internen Fachkräften erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass keine Loyalitäts- und/oder Interessenskonflikte mit dem Dienst/der Einrichtung bestehen. In diesem Fall ist immer eine externe Beratung/Therapie vorzuziehen.

Die Begleitung zur medizinischen Untersuchung

Körperliche Verletzungen, Symptome oder Merkmale sollten diagnostiziert, behandelt und als Beweismaterial gesichert werden. Da für Betroffene medizinische Untersuchungen zusätzlich belastend sein können, sollte im Vorfeld bedacht werden, dass sie nur einmal erfolgen und die Befunderhebung im Falle einer Strafanzeige bei Gericht Bestand hat.

Möglicherweise hat das Kind/der Jugendliche Angst oder fühlt sich beschämt und möchte sich den Untersuchungsstrapazen nicht aussetzen. Das Mädchen/der Junge sollte entwicklungsadäquat von einer Vertrauensperson über den Sinn einer medizinischen Untersuchung aufgeklärt und begleitet werden. Wenn die Tat länger zurückliegt, sind bei sexueller Gewalt selten körperliche Spuren festzustellen. Sollte dennoch eine medizinische Untersuchung erforderlich sein, ist das Mädchen/der Junge gut darauf vorzubereiten.

Für die Durchführung der medizinischen Untersuchung sollte ein Arzt bzw. eine Klinik gegebenenfalls mit rechtsmedizinischer Abteilung aufgesucht werden, deren Befundsicherung bei Gericht Anerkennung findet. Damit wird die Gerichtsverwertbarkeit der Untersuchungsergebnisse gesichert. Empfohlen wird, im Vorfeld eine Kooperationsvereinbarung über die Standards zwischen den Beteiligten (Einrichtung, Jugendamt, Klinik, Arzt) abzuschließen. In der Rechtsmedizin werden die medizinischen Befunde bis zu 10 Jahren danach archiviert. Für die/den Betroffenen kann es von Vorteil sein, auf das gesicherte Beweismaterial zurückzugreifen, wenn sie/er erst Jahre später eine Strafanzeige stellen möchte.

3.3.6 Traumatisierung und mögliche Traumafolgen

Im Folgenden werden grundsätzliche Aspekte von Traumatisierung aufgezeigt:

Gewalterfahrungen sind emotional extrem belastende Ereignisse, die zu psychischen Traumatisierungen führen können. „Ein psychisches Trauma ist die Verletzung der Seele durch ein belastendes Ereignis oder eine Situation außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophalen Ausmaßes (kurz- oder langanhaltend), das/die bei nahezu jedem Menschen eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde, z. B. Vergewaltigung, Folterung, gewalttätiger Angriff auf die eigene Person,...“ (ICD-10).

Weinberg zeigt auf, dass es ein Unterschied ist, um welches traumatische Ereignis es sich handelt. So sind die Folgen von Trauma-Ereignissen, die in den Identifikationsprozess von Opfern eingreifen wie menschliche Gewaltausübung, man-made-Desaster, gravierender als die Folgen von Naturkatastrophen. Die Folgen der Gewaltausübung sind schwerwiegender durch enge Bezugs- und Bindungspersonen als durch fremde identifikationsferne Menschen (vgl. Weinberg 2006, S. 23 f).

Wie gut traumatische Erlebnisse verarbeitet werden, ist von Faktoren der Lebensgeschichte vor dem Ereignis, der Art und Weise des Ereignisses selbst und wesentlich von den vorhandenen protektiven Faktoren und den vorhandenen belastenden Faktoren nach dem Ereignis abhängig.

Bei Traumafolgen ist zu unterscheiden zwischen akuten Belastungsreaktionen (ABR ICD-10) und posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS ICD-10).

Zum Umgang mit akuten Belastungsreaktionen

Akute Belastungsreaktionen sind als normale und zum Heilungsprozess dazugehörige Reaktionen und Verarbeitungsmechanismen auf eine Trauma-Erfahrung zu verstehen. Diese fallen individuell sehr unterschiedlich aus. Zu ihnen gehören Ärger, Wut, Angst, Unruhe, Übererregung, sich emotional nicht steuern können, emotionale Taubheit, Rückzug, Depression, Vermeidung bestimmter Situationen oder Gefühlszustände, Erinnerungsfilmchen, Körpererinnerungen, Flashbacks, Freudlosigkeit, Gefühle innerer Leere, Ticks, Regression, Amnesien (vgl. Weinberg 2006, S.41). Sie klingen bei einem guten Heilungsverlauf innerhalb von Ta-

gen oder Wochen ab. Akute Belastungsreaktionen sind Folgen eines in der Gefahrensituation überforderten Stressverarbeitungsmechanismus. In solchen Situationen greift der Körper auf ein biologisch determiniertes automatisches „Notfallselbsthilfeprogramm“ zurück, das nicht willentlich steuerbar ist. Dieses Notfallprogramm sichert in der als lebensbedrohlich erlebten Situation das Überleben. Der Einsatz dieser rettenden Selbsthilfereaktion des Körpers und der Psyche ist mit Nachwirkungen nach Beendigung der Bedrohungssituation verbunden. Diese lassen bei einer Beendigung der Bedrohungssituation mit einem zunehmenden Gefühl von Sicherheit und zunehmender Verarbeitung des Erlebnisses nach. Um diese Nachwirkungen als weniger bedrohlich zu erleben, ist es für Betroffene und deren Bezugspersonen hilfreich, diese verstehen und einordnen zu können (vgl. Korittko/ Pleyer 2011).

Während es einerseits wichtig ist, Gewohntes beizubehalten, um auf Vertrautes zurückgreifen zu können und sich sicher zu fühlen, gibt es andererseits Auslöser, die an die Misshandlungsgeschehnisse erinnern und damit bei den Betroffenen immer wieder Belastungsreaktionen hervorrufen und die Verarbeitung der Erlebnisse erschweren oder verhindern. Bestimmte Auslöser müssen umgehend beseitigt werden, weitere gegebenenfalls Schritt für Schritt. Wieder andere sind erst mit der Zeit überhaupt erkennbar. Situationsentsprechend kann es wichtig sein, Räume komplett umzugestalten, Gegenstände zu entfernen, Team- und Gruppenbesetzungen nach und nach zu verändern. Hierzu können auch Gewohnheiten und Rituale gehören, die mit der Misshandlung in Verbindung gebracht werden. Gleichzeitig können Rituale zur Verabschiedung und Veränderung erdacht und genutzt werden. Die Symptome einer akuten Belastungsreaktion klingen bei einem guten Heilungsverlauf innerhalb von Tagen oder Wochen ab, anders als bei einer posttraumatischen Belastungsstörung.

Zum Umgang mit Traumafolgestörungen

Wenn die akuten Belastungsreaktionen anhalten und sich nach vier bis sechs Wochen keine Veränderungen bei der Verarbeitung abzeichnen, muss in Erwägung gezogen werden, ob das Kind eine Traumafolgestörung entwickelt.

Nach ICD-10 zählen dazu die posttraumatische Belastungsstörung, die Anpassungsstörung, dissoziative Störungen, andauernde Persönlichkeitsstörungen nach Extrembelastung, traumaassoziierte Störungen (Depression, Angst, Sucht, Somatisierung, Essstörungen) und Borderline-Persönlichkeitsstörungen.

Nach (sexueller) Misshandlungserfahrung durch eine professionelle Vertrauensperson müssen die Bezugspersonen in Familie und Gruppe darauf eingestellt sein, dass sich beim Kind Bindungsunsicherheit sowie ein Mangel an Vertrauen, Selbstwert und Selbstwirksamkeit ausbilden. Auch kann die psychische Konstitution labil sein und bereits bei geringen Alltagsanforderungen oder Lern- und Leistungsanforderungen in der Schule versagen. Man spricht von Traumafolgestörungen, die im pädagogischen Alltag einen speziellen Umgang erforderlich machen. Die Traumapädagogik bietet dazu vielfältige Möglichkeiten an, von denen im Folgenden einige genannt werden sollen.

Grundsätzlich ist wichtig, für das betroffene Kind ein langfristig stabiles Umfeld zu schaffen. Die Traumapädagogik spricht vom „sicheren Ort“. Der Alltag sollte vorhersehbar und transparent sein, damit sich beim Kind allmählich wieder ein Gefühl von äußerer und innerer Sicherheit einstellen kann. In verlässlicher Weise sollen sich die Bezugspersonen dem betroffenen Mädchen bzw. Jungen als schützende, trostgebende und wertschätzende Bindungsperson anbieten.

Ferner benötigen die Betroffenen die Wiederherstellung von Selbstwirksamkeit, die sich ausdrückt in Überzeugungen wie „ich kann was...“ und „ich bin erfolgreich.“ Erfolgserlebnisse wirken stabilisierend und vermitteln Freude und Zuversicht bzw. lassen ein Gefühl von Kontrolle wieder wachsen. Selbstwirksamkeit wird auch dadurch gefördert, dass die Kinder weitgehend an Alltagsentscheidungen beteiligt werden und durch Mitgestalten ihre Fähigkeiten und Ressourcen entfalten.

Bei aggressiv-destruktivem Verhalten und in Situationen der Gefühlsüberflutung durch sog. Flashbacks sollten Geduld und Empathie gezeigt werden. Die Bezugsperson sollte darauf eingestellt sein, dass das Kind in solchen Situationen dissoziieren kann, d.h. dass es in einen anderen Ichzustand wechselt oder sich in Tagträume flüchtet, wodurch es die reale Hier-und-Jetzt-Situation in der Familie, Schule oder Wohngruppe nicht mehr mitbekommt. Die (elterlichen) Bezugspersonen sollten mit dem Kind darüber sprechen, dass dies eine normale Reaktion auf die überwältigende Erfahrung ist. Im Vorfeld sollte zusammen mit dem Kind überlegt werden, was in Situationen der Gefühlsüberflutung hilfreich sein kann, um die Re-Orientierung zurückzugewinnen. Dazu gehören z. B. das sog. „Notfallgepäck“, Achtsamkeits- oder Entspannungsübungen, Gefühle lenken oder eine kurze klare Ansprache seitens der Pädagogen, die das Kind ins Hier und Jetzt zurückführt.

Neben den traumapädagogischen Interventionsformen kann zur Stabilisierung und Aufarbeitung ein traumatherapeutisches Angebot sehr hilfreich sein. Im geschützten Setting einer Therapie kann das Kind sich mit seinen Erlebnissen auseinandersetzen. Eine gute Vernetzung zwischen Therapeuten und den Bezugspersonen im Alltag kann diesen Prozess wesentlich unterstützen und fördern.

3.3.7 Materialien

Gesprächs- und Handlungsleitfaden

Was mache ich, wenn ein Kind von (sexuellen) Übergriffen berichtet? Gesprächs- und Handlungsleitfaden
Ruhe bewahren! Reagieren Sie ruhig und überlegt. Allzu heftige Reaktionen belasten Betroffene.
Loben Loben Sie Betroffene dafür, dass Sie den Mut haben, sich anzuvertrauen und Hilfe zu holen.
Offen nachfragen, aber nicht ausfragen Stellen Sie im ruhigen Tonfall offene Fragen: Wer? Was? Wo? Wann? Und dann? Achten Sie darauf, durch ihre Fragen keine Antworten/Details vorzugeben! (Hat er dich am Penis angefasst? War das dein Onkel?) Drängen Sie nicht. Akzeptieren Sie, wenn das Kind nicht (weiter-) sprechen will. Vermitteln Sie dem Kind, dass es Sie immer wieder ansprechen kann. Stellen Sie die Aussagen eines Kindes nicht in Frage - auch wenn diese unlogisch sind/erscheinen.
Dokumentieren Schreiben Sie auf, was Sie wann konkret (möglichst der genaue Wortlaut ohne eigene Interpretationen) von wem gehört, gesehen haben und in welcher Situation?
Orientierung geben Stellen Sie sachlich fest, dass die Handlungen nicht in Ordnung waren. Diskutieren Sie nicht darüber, ob das Mädchen/der Junge etwas falsch gemacht hat. Für einen sexuellen Übergriff trägt niemals das Opfer die Schuld!
Die Handlung bewerten - nicht die Person! Bewerten Sie die Handlung: „Das war nicht in Ordnung was XY gemacht hat“, aber nicht die Person! Beachten Sie, dass das Mädchen/der Junge dem Täter/der Täterin meist auch positive Gefühle entgegenbringt. Vermeiden Sie Forderungen nach drastischen Strafen. Viele Opfer können sich sonst nicht weiter anvertrauen. Sie fühlen sich oft verantwortlich für negative Folgen für den Täter.
Gemeinsame erste Schritte zum Schutz Überlegen Sie gemeinsam erste kleine Schritte zum Schutz und ob es neben Ihnen noch weitere hilfreiche Personen geben könnte? Nehmen Sie mögliche Befürchtungen des Mädchen/Jungen ernst.
Keine Konfrontation Verdächtiger! Konfrontieren Sie die verdächtige Person nicht! Zunächst muss der Schutz gesichert und mit weiteren Fachkräften und insbesondere der Leitung ein abgestimmtes Handeln geplant werden!
Klare Aussagen und Absprachen für weiteres Vorgehen treffen Erklären Sie dem Kind, dass Sie die Informationen vertraulich behandeln, sich selber aber fachliche Hilfe holen werden. Versprechen Sie Nichts, was Sie nicht halten können. Vereinbaren Sie konkret ein nächstes Gespräch zur Rückmeldung und Besprechung eventueller weiterer Schritte.
Trösten und Grenzen achten Trösten Sie das betroffene Mädchen/den betroffenen Jungen, so wie Sie dies auch bei anderen Verletzungen tun würden. Achten Sie darauf, nicht ihre eigenen Gefühle auf das Mädchen/den Jungen zu übertragen. Achten Sie auf Grenzen: treten sie dem Mädchen/Jungen nicht näher, als es ihr/ihm lieb ist sowohl körperlich als auch durch Hilfeangebote.

Keine vorschnelle Verdachtsäußerung!

Keine Konfrontation/Information von Bezugspersonen ohne vorherige fachliche Beratung!

Keine Strafanzeigenerstattung ohne vorherige fachliche Beratung**Kein alleiniges Handeln! Befolgen Sie den einrichtungsinternen Interventionsplan oder suchen Sie eine externe Fachberatung auf**

Die emotionale und fachliche Herausforderung erfordert gemeinsame Überlegungen und Planungen.

Psychohygiene

Die Konfrontation mit sexualisierter Gewalt löst viele Gefühle aus und berührt persönliche Grenzen. Sorgen Sie für sich! Suchen Sie Personen auf, denen Sie sich mitteilen können. Aktivieren Sie alle Wahrnehmungssinne (hören, sehen, riechen, schmecken, tasten), die Ihnen helfen, Abstand von belastenden Aspekten der Situation zu gewinnen und sich mit Ihren Ressourcen zu verbinden.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung, Caritasverband für das Dekanat Ahlen e.V.

Arbeitsblatt zur Haltung im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen

Die von Kerger-Ladleif beschriebene Haltung gegenüber Betroffenen ist hilfreich und übertragbar auf unterschiedliche Formen von Gewalterfahrungen.

Gefühle des verletzten Kindes	Hilfreiche Haltungen und Worte für Unterstützende
Ich bin hilflos. Ich fühle mich ausgeliefert.	Ich achte Deine Grenzen und frage nach. Du stehst im Zentrum. Ich respektiere Deine Bedürfnisse.
Er hat mich verraten. Vertrauen ist gefährlich. Mein Vertrauen wurde ausgenutzt.	Ich bin verlässlich. Ich verspreche nur, was ich halten kann. Ich weiß, dass Vertrauen für dich gefährlich scheint.
Ich darf das Geheimnis nicht verraten. Niemand kann mir helfen.	Geheimnisse, die Kummer machen, sind keine Geheimnisse, sondern Sorgen. Sorgen darfst du weitererzählen. Kummer wird kleiner, wenn du ihn teilst. Ich helfe dir, du bist nicht mehr allein.
Mir glaubt niemand.	Ich glaube dir und suche mit dir einen Weg.
Ich bin schuld.	Du hast keine Schuld. Niemand darf ein Kind sexuell missbrauchen. Es ist falsch, was er mit dir gemacht hat.
Ich schäme mich. Ich habe Angst. Ich weiß nicht mehr, was richtig ist. Ich fühle mich so allein.	Ich verstehe deine Schamgefühle. Ich bin für dich da. Du bist nicht mehr allein. Du hast nichts falsch gemacht.
Ich fühle mich nirgendwo sicher. Ich bin bedroht. Ich will, dass es aufhört.	Ich akzeptiere deine Gefühle. Ich weiß um deine Angst, die Familie zu verlieren. Ich erkläre Dir alle Schritte, die wir unternehmen. Du stehst im Mittelpunkt.
Ich fühle mich ohnmächtig. Ich kann nichts und bin nicht wichtig.	Du kannst das. Schön, dass es dich gibt.
Ich bin anders.	Du bist du - so wie du bist, bist du in Ordnung.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Verlags Mebes & Noack; Kerger-Ladleif, Carmen: Kinder beschützen! Köln 2012, S. 146

Arbeitsblatt: Gegenüberstellung von schützenden und belastenden Faktoren im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen

Schützende Faktoren	Belastende Faktoren
• Misshandlung wird beendet • Vorhandensein einer fürsorglichen Bezugsperson • Äußerungen und Empfindungen des Betroffenen ernst nehmen • ruhiges und besonnenes Agieren • Berücksichtigung von Ängsten und Befürchtungen des Betroffenen beim eigenen Vorgehen • altersangemessene Informationen über geplantes Vorgehen • Schutz vor dem Täter/der Täterin • Informationen über die Misshandlung werden nur an ausgewählte Personen, kontrolliert und die Intimsphäre des Kindes wahrend, weitergegeben • Verantwortlichkeit wird dem Täter/der Täterin zugewiesen • der Täter/die Täterin wird von unangreifbar wirkender Position entmachtet • sicherer, verlässlicher Rahmen • Wertschätzung aller Gefühle und Empfindungen des Kindes, auch dem Täter gegenüber • Förderung und Stärkung der Ressourcen des Kindes • das Kind wird ganzheitlich mit all seinen Fähigkeiten, Eigenschaften und positiven wie negativen Lebenserfahrungen gesehen • Anerkennung eigener Selbstschutz- und Selbsthilfepotentiale • Fortführung des „normalen“ Alltags mit seiner Tagesstruktur und bekannten Regeln • Orientierung, Wahl- und Kontrollmöglichkeiten geben • Regeln und Konsequenzen bleiben erkennbar und vorhersehbar, damit Situationen kontrollierbar sind	• fehlende empathische, fürsorgliche Bezugsperson • elterliche Mangelversorgung/Vernachlässigung • Anzweifeln, ob der Missbrauch wirklich stattgefunden hat • Vorwürfe • Täterkontakte oder Kontakte zu Personen, die den Täter/die Täterin offensiv verteidigen und das Kind entsprechend manipulieren • Schuldzuweisungen oder Übertragung von Mitverantwortung an das Kind • Miterleben panischer Verzweiflung, Angst und Ohnmacht der versorgenden Bezugspersonen/Eltern • durch die eigene Krise/Traumatisierung absorbierte Bezugspersonen/Eltern • Bedrohung des Kindes • Liebesentzug • Verlust wichtiger Bezugspersonen und des sozialen Umfelds • Reduzierung des Mädchen/Jungen auf den Opferstatus • Wiederholte und/oder drängende Befragungen • Wiederholte unkontrollierte Konfrontation mit dem Geschehenen (Berichte und Detailschilderungen gegenüber Dritten im Beisein des betroffenen Kindes) • Überbehütung, geprägt von Angst und Sorge und der Idee nun für immer beschädigt, anders und bemitleidenswert zu sein • Sonderbehandlungen wie Bevorzugung und Verzicht auf Forderungen, Begrenzungen und erzieherisch berechnete Maßnahmen

3.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumtem Verdacht

3.4.1 Grundsätze

3.4.2 Verfahrensschritte

Dieses Kapitel stellt eine Schnittstellenthematik zu folgenden Kapiteln in der Arbeitshilfe dar:

3.1 Umgang mit dem Verdacht

3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

3.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht

3.4.1 Grundsätze

Stellt sich im Klärungsprozess heraus, dass der/die Mitarbeitende kein grenzverletzendes Verhalten gezeigt hat, ist ein Rehabilitationsverfahren durchzuführen.

Ein geordnetes Rehabilitationsverfahren ist im Interesse der betroffenen Mitarbeitenden und im Interesse des Dienstes und der Einrichtung zwingend erforderlich.

Der Umgang mit einem Verdacht, der notwendige Klärungsprozess und damit einhergehende sehr emotionale Auseinandersetzungen und Verunsicherungen haben Auswirkungen auf alle Beteiligten und somit auf die Kultur des Dienstes und der Einrichtung.

Diese Situation führt in der Regel zu massiven Belastungen für die betroffene Person. In diesen Fällen empfehlen wir eine weitere externe Unterstützung.

Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Rehabilitationsverfahren ist die Beteiligung des/der betroffenen Mitarbeitenden.

Das Rehabilitationsverfahren hat die Rehabilitation des/der betroffenen Mitarbeitenden zum Ziel. Bei allem Bemühen muss jedoch eingeräumt werden, dass eine vollkommene Rehabilitation des/der Mitarbeitenden nicht immer gelingt.

Ggf. ist die Vermittlung eines Arbeitsplatzes bei einem anderen Dienstgeber die angemessene Unterstützung.

3.4.2 Verfahrensschritte

1. Für die Durchführung des Rehabilitationsverfahrens ist ausschließlich die Leitung verantwortlich.
2. Die einzelnen Schritte des Rehabilitationsverfahrens werden dokumentiert.
3. Sämtliche über die Vorkommnisse informierten Personen und Institutionen werden über den ausgeräumten Verdacht unterrichtet.
4. Die Nachsorge der betroffenen Mitarbeitenden bedarf einer qualifizierten, gegebenenfalls auch externen Begleitung.
5. Zur Beendigung des Rehabilitationsverfahrens wird ein gestalteter Abschluss empfohlen (vgl. Hochdorf-Evangelische Jugendhilfe 2010, S.74).

Anhang

- Literaturverzeichnis und Empfehlungen zum Weiterlesen
- Mitwirkende in den Themengruppen
- Redaktionsgruppe und juristische Beratung
- Mitglieder des Vorstands der AGE
- Selbstverpflichtungserklärung für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung in den Diensten und Einrichtungen der AGE mit Erläuterungen
- Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 8. Dezember 2010
- Umsetzung der Schulungsmodule zur Präventionsordnung des Bistums Münster durch die AGE - Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 5. Dezember 2012
- Umsetzung der Präventions- und Interventionsstrategien der Arbeitshilfe der AGE durch die einzelnen Träger und Erklärung der Träger - Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 3. Dezember 2013
- Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung) vom 1. April 2011
- Selbstverpflichtungserklärung zur Umsetzung der Präventionsordnung des Bistums Münster vom 1. April 2011

Literaturverzeichnis und Empfehlungen zum Weiterlesen

AGJ (2013): Diskussionspapier zu Ombudschäften, Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren in Einrichtungen und Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe. München: AGJ

Arbeitsgemeinschaft der kath. Heime der Jugendhilfe in der Diözese Münster (1999): Arbeitshilfe Qualitätsentwicklung. Münster: Diözesancharitasverband

BAG Landesjugendämter (2012): Handlungsleitlinien zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes im Arbeitsfeld der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII. Mainz: Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

BAG Landesjugendämter (2009): Beteiligung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Betriebserlaubniserteilung für Einrichtungen der Erziehungshilfe. Mainz: Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

Bange, Dirk & Körner, Wilhelm (2002): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch – Band 1. Göttingen: Hogrefe Verlag

Barabas, Friedrich K. (2006): Sexualität und Recht. Ein Leitfaden für Sozialarbeiter, Pädagoginnen, Juristen, Jugendliche und Eltern. Frankfurt: Fachhochschulverlag

Bartholomäus, Wolfgang (1988): Glut der Begierde – Sprache der Liebe. Unterwegs zur ganzen Sexualität. München: Kösel Verlag

Bergmann, Christine (2011): Abschlussbericht der unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin

Braun, Gisela & Keller, Martina (2008): Ich sag Nein! Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr

Bullens, Ruud (1995): Der Grooming-Prozess – oder das Planen des Missbrauchs. In: **Marquardt-Mai, Bundhilde** (1995): Schulische Prävention gegen sexuelle Kindesmisshandlung. München: Juventa Verlag

Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. (2004): Empfehlungen zum Umgang mit Beschwerden. Freiburg: BVKE

Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutzzentren e.V. (2010): Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen. Köln: Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e.V.

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (o.J.): Infomaterialien, Studien und die Fachzeitschrift „Forum Sexualaufklärung“. Köln: BZgA

Bundschuh, Claudia (2010): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. München: DJI

Caritasverband für die Diözese Münster e.V. (2012): Sexualpädagogische Arbeit der katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen. Münster: DiCV

Clausen, Jens & Herrath, Frank (2012): Sexualität leben ohne Behinderung. Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag

Conen, Marie-Luise (2002): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller MitarbeiterInnen. In: **Fegert, M./Wolff, M.** (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Münster: Votum Verlag

Dammann, Wanda (2012): Was mir guttut, wenn´s mir schlecht geht: Wenn meine Seele Hilfe braucht. Freiburg: Kreuz Verlag

Deutsche Bischofskonferenz (2010): Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen - Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen. Bonn: Die deutschen Bischöfe – Kommission für Erziehung und Schule

Deutscher Caritasverband e.V. (2011): Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas. Freiburg: Deutscher Caritasverband e.V.

Deutsches Institut für Urbanistik (2012): Was hat das mit uns zu tun? – Umsetzung der Schlussfolgerungen aus den Runden Tischen Heimerziehung und Sexueller Kindesmissbrauch in der Jugendhilfepraxis.
In: **Arbeitsgruppe Fachtagungen Jugendhilfe im Deutschen Institut für Urbanistik**: Aktuelle Beiträge zur Kinder- und Jugendhilfe 84 (2012). Berlin: DIFU

Deutscher Kinderschutzbund – Landesverband NRW e.V. (2012): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe. Wuppertal: DKSB-NRW

Deutscher Verein (2012): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen. Berlin: Deutscher Verein

Diakonieverbund Schweicheln e.V. (2004): Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen und zu sicherem Handeln in Fällen von Fehlverhalten. Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Diakonieverbund Schweicheln e.V. (2006): Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation – Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe. Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Diakonieverbund Schweicheln e.V. (2010): Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen. Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Enders, Ursula (2003): Zart war ich, bitter war´s... . Köln: Kiepenheuer & Witsch Verlag

Enders, Ursula (2012): Grenzen achten. Köln: Kiepenheuer & Witsch Verlag

- Fegert, Jörg M. & Wolf, Mechthild** (2006): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Weinheim: Juventa Verlag
- Flaake, Karin** (2001): Körper, Sexualität und Geschlecht. Studien zur Adoleszenz junger Frauen. Gießen: Psychosozial Verlag
- Gahleitner, Silke B.** (2009): Was hilft ehemaligen Heimkindern bei der Bewältigung ihrer komplexen Traumatisierung? Expertise im Auftrag des Runden Tisches Heimerziehung. Berlin: Runder Tisch Heimerziehung.
- Goffman, Ervin** (1963): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag
- Henning, Ann-Marlene & Bremer-Olszewski, Tina** (2012): Make love – ein Aufklärungsbuch. Berlin: Rogner & Bernhard Verlag
- Herman, Judith L.** (1993): Die Narben der Gewalt. München: Kindler Verlag
- Hochdorf-Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.** (2009): Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. „Und wenn es doch passiert...“
- Hoppe, Sigrid & Hoppe, Hartmut** (1989): Klotzen Mädchen - Spiele und Übungen für Selbstbewusstsein und Selbstbehauptung. Verlag Mülheim an der Ruhr
- Institut für Technologie und Arbeit, Verband Kath. Einrichtungen und Dienste für lern- und geistig behinderte Menschen e.V. (Hrsg.)** (1998): Einführung eines Qualitätsmanagementsystems orientiert an SYLQUE - Handlungsanleitung für Wohneinrichtungen der Caritas-Behindertenhilfe. Freiburg: Lambertus Verlag
- Joannides, Paul** (2002): Wild thing. Sex-Tipps for boys and girls. Stuttgart: Goldmann Verlag
- Katholische junge Gemeinde** (2010): Erste allgemeine Verunsicherung. Sexualpädagogik in der KJG. Düsseldorf: Bundesstelle der Katholischen jungen Gemeinde e.V.
- Kerger-Ladleif, Carmen** (2012): Kinder beschützen! Köln: Mebes & Noack Verlag
- Kindergarten heute - Basiswissen Kita** (2004): Konflikt- und Beschwerdemanagement, Freiburg: Herder Verlag
- Korritko, Alexander & Pleyer, Karl Heinz** (2011): Traumatischer Stress in Familien. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag
- Krüger, Andreas** (2011): Powerbook - Erste Hilfe für die Seele/Trauma-Selbsthilfe für junge Menschen. Hamburg: Elbe & Krüger Verlag
- Landesjugendämter – NRW** (2011): Handreichung mit Hinweisen und Empfehlungen zur Umsetzung der Beteiligung und Beschwerde in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Köln: LVR

- Landesjugendämter NRW** (2013): Beteiligung und Beschwerde in der stationären Kinder- und Jugendhilfe – Hinweise zu den gesetzlichen Anforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten
- Levine**, Peter A. (1997): Trauma-Heilung: Das Erwachen des Tigers - Unsere Fähigkeit traumatische Erfahrungen zu transformieren. Essen: Synthesis Verlag
- Levine**, Peter A. & **Kline**, Maggie (2004): Verwundete Kinderseelen heilen - Wie Kinder und Jugendliche traumatische Erlebnisse überwinden können. München: Kösel Verlag
- Meyers Lexikonredaktion** (1997): Schülerduden Sexualität. Mannheim: Bibliographisches Institut
- Ortland**, Barbara (2009): Behinderung als Thema in der Sexualerziehung. Unterrichtsbausteine und -materialien. Buxtehude: Persen Verlag
- Quindeau**, Ilka & **Brumlik**, Micha (2012): Kindliche Sexualität. Weinheim/Basel: Juventa Verlag
- Raith-Paula**, Elisabeth (2000): Was ist los in meinem Körper? Zyklus, Tage, Fruchtbarkeit. Augsburg: Weltbild Verlag
- Reddemann**, Luise & **Abilgaard**, Peer (2007): Überlebenskunst. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag
- Renz**, Meral (2007): Sexualpädagogik in interkulturellen Gruppen. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr
- Schmidt**, Gunter (2007): Das neue Der Die Das. Über die Modernisierung des Sexuellen. Gießen: Psychosozial Verlag
- Schmidt**, Renate-B. & **Sielert**, Uwe (2008): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung. Weinheim/Basel: Juventa Verlag
- Schmidt**, Renate-B. & **Schetsche**, Michael (2010): Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen. Wiesbaden: VS Verlag
- Schnack**, Dieter & **Neutzling**, Rainer (2006): Die Prinzenrolle. Über die männliche Sexualität. Reinbek: Rowohlt Verlag
- Schrapp**, Christian & **Schnorr**, Vanessa (2012): Risiko erkannt – Gefahr gebannt? Risikoanalyse als Qualitätsentwicklung im Kinderschutz. Bericht zum Landesmodellprojekt: „Qualitätsentwicklung Kinderschutz in Jugendämtern in Rheinland-Pfalz“ 2009 – 2011.
- Schreyögg**, Georg (2010) 5. Auflage: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler Verlag
- Sielert**, Uwe (2005): Einführung in die Sexualpädagogik. Weinheim/Basel: Beltz Verlag

Timmermanns, Stefan et al. (2012): Sexualpädagogik der Vielfalt. Praxismethoden (...) für Schule und Jugendarbeit. Weinheim/Basel: Beltz Verlag

Urban-Stahl, Ulrike (2013): Handreichung aus dem Forschungsprojekt „Bedingungen der Implementierung von Beschwerdeverfahren der Kinder- und Jugendhilfe“ (BIBEK). Berlin: FU Berlin

Weidinger, Bettina et al. (2007): Sexualität im Beratungsgespräch mit Jugendlichen. Wien: Springer Verlag

Weinberg, Dorothea (2006): Traumatherapie mit Kindern. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag

Mitwirkende in den Themengruppen

Böckenholt, Reinhard; Vinzenzwerk Handorf e.V., Münster

Brauckmann, Margret; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Bröer, Wolfgang; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Eisenbarth, Karl; KIWO Jugendhilfe gGmbH, Dülmen

Gödeke, Silke; Vinzenzwerk Handorf e.V., Münster

Groß, Andreas; Caritasverband für die Dekanate Dinslaken und Wesel e.V.

Haase, Mathias; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Hansen, Markus; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Haude, Marita; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Heckmann, Dr. Christoph; Erziehungshilfe St. Klara, Beckum, Caritasverband im Kreisdekanat Warendorf e.V.

Heße, Frank; Caritas Kinder- und Jugendheim gGmbH, Rheine

Hösch, Ulrich; Caritasverband für das Dekanat Bocholt e.V.

Honermann, Dr. Hermann; Vinzenzwerk Handorf e.V., Münster

Hüttermann, Karl-Heinz; Kinderheim „Die Münze“, Caritasverband Kleve e.V.

Hummert, Michael; Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Münster

Jansen, Christiane; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Kahle, Ann-Katrin; Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Münster

Kaiser, Michael; Kinder- und Jugendhilfe St. Mauritz, Münster

Kick-Förster, Barbara; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Kleine, Britta; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Kortenbrede, Christa; Caritasverband für das Dekanat Ahlen e.V.

Krautkrämer-Oberhoff, Maria; Kinder- und Jugendhilfe St. Mauritz, Münster

Kurth, Thomas; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Oestermann, Heike; Sankt Josef Kinder-, Jugend- und Familienhilfe gGmbH, Duisburg

Paßlick, Bernhard; Caritasverband für die Stadt Münster e.V.

Pastors, Norbert; Anna-Stift Jugendhilfe am Niederrhein, Goch

Prinzmeier, Martina; Caritasverband für die Stadt Münster e.V.

Reil, Thomas; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH, Oer-Erkenschwick

Reuter, Claudia; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH,
Oer-Erkenschwick

Röttgen, Johannes; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Ruhe, Anne; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Ruppert, Nicola; Erziehungshilfe St. Klara, Beckum, Caritasverband im Kreisdekanat Waren-
dorf e.V.

Schulte, Marion; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Schulz, Gabriela; Caritasverband für die Stadt Recklinghausen e.V.

Voss, Sabine; Anna-Stift Jugendhilfe am Niederrhein, Goch

Wingerath, Michael; Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.

Wurzel, Martin; Sankt Josef Kinder-, Jugend- und Familienhilfe gGmbH, Duisburg

Redaktionsgruppe

Haude, Marita; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Kick-Förster, Barbara; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Röttgen, Johannes; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Ruhe, Anne; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Schulte, Marion; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

juristische Beratung:

Frings, Peter; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Meer, Ursula; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Mitglieder des Vorstands der AGE

Frieling, Irmgard; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Frieling-Heipel, Hildegard; Caritasverband für das Dekanat Bocholt e.V.

Groß, Andreas; Caritasverband für die Dekanate Dinslaken und Wesel e.V.

Haude, Marita; Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Jansen, Christiane; junikum Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes mbH,
Oer-Erkenschwick

Kick-Förster, Barbara; Caritasverband für die Diözese Münster e.V. (Geschäftsführerin der AGE)

Pastors, Norbert; Anna-Stift Jugendhilfe am Niederrhein, Goch (Vorsitzender der AGE)

Rensinghoff, Angelika; Caritasverband Rheine e.V.

Wurzel, Martin; Sankt-Josef Kinder-, Jugend- und Familienhilfe gGmbH, Duisburg

Selbstverpflichtungserklärung

**für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung
in den Diensten und Einrichtungen der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen
in der Diözese Münster (AGE)**

Präambel

Insbesondere anlässlich des Wissens und der Betroffenheit über das erlittene Leid und Unrecht, dem Kinder und Jugendliche insbesondere in Einrichtungen der Erziehungshilfe von den 50er Jahren bis in die jüngere Vergangenheit ausgesetzt waren und aufgrund unserer besonderen Verantwortung als heute in der Erziehungshilfe Tätige, hat sich die AGE Münster zu dieser Selbstverpflichtungserklärung entschlossen.

Sie soll mit dazu beitragen, dass Machtmissbrauch gegenüber Menschen, die sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden, konsequent entgegen gewirkt wird.

Mit dieser Erklärung verständigt sich die AGE Münster auf gemeinsame Prinzipien zur Sicherstellung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und anderen in Betreuungsverhältnissen stehenden Menschen. Die Umsetzung dieser Prinzipien bedarf einer ständigen Aufmerksamkeit, damit diese zu einer Selbstverständlichkeit für alle Träger, Leitungen und Mitarbeiter/-innen werden.

Übergreifende Prinzipien

In unserem Leitbild / unseren ethischen Grundlagen stellen wir die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen, die Interessen und Rechte sowie die Lebensentwürfe und -sehnsüchte der von uns betreuten Kinder, Jugendlichen und Familien in den Mittelpunkt, um ihnen bestmögliche Entwicklungschancen zu eröffnen.

Wir befördern eine positive Aufmerksamkeitskultur im Umgang mit Grenzüberschreitungen.

Wir sensibilisieren die Eltern oder Sorgeberechtigten, ihre Rechte sowie die Rechte, den Schutz und die Sicherheit ihrer Kinder und Jugendlichen offensiv und engagiert einzufordern.

Institutionelle Prinzipien

Wir stärken Kinder und Jugendliche, damit sie Grenzverletzungen und Übergriffe als Unrecht erkennen und thematisieren können.

Wir informieren Kinder, Jugendliche und Familien regelmäßig über ihre Rechte und Leistungsansprüche im Kontext der gewährten Hilfen zur Erziehung gemäß SGB VIII und über ihre Beteiligungsmöglichkeiten.

Kinder, Jugendliche und Familien kennen interne und externe Ansprechpartner, denen sie sich anvertrauen können, wenn sie sich unsicher und gefährdet fühlen.

Wir verfügen über einen Krisenplan. Darin ist auch festgelegt, welche Aufgaben Träger, Leitung und Mitarbeiter/-innen in Krisensituationen nach innen und außen inklusive der Meldepflichten (zum Beispiel gegenüber Landesjugendamt, Jugendamt) zu beachten haben und wie ein angemessener Umgang mit Medien aussehen sollte.

Insbesondere in Krisensituationen arbeiten wir mit unabhängigen, externen Beratungsinstitutionen/ -personen zusammen.

Wir setzen uns dafür ein, dass die vorhandenen Qualitätsstandards zum Beispiel im Hinblick auf Personalschlüssel und Betreuungsintensität eingehalten werden.

Wir öffnen unsere Institutionen durch Vernetzung mit anderen Kooperationspartnern im Sozialraum.

Personelle Prinzipien

Um die persönliche Eignung unserer hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen so gut wie möglich zu prüfen, thematisieren wir in unseren Bewerbungsverfahren und in Dienstvereinbarungen unsere Grundhaltung gegen Gewalt, unseren Umgang damit und unsere Präventionsstandards.

Wir schaffen ein Klima der Offenheit, in dem die Mitarbeiter/-innen sämtliche Themenstellungen in Bezug auf Gewalt ansprechen können und ggf. einschlägige Beobachtungen einem hierzu beauftragten Verantwortlichen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Institution mitteilen.

Durch regelmäßige Fortbildung und Supervision stellen wir sicher, dass sich unsere Mitarbeiter/-innen mit Fragestellungen der sexuellen, körperlichen und psychischen Gewalt intensiv auseinandersetzen.

Durch eine verantwortungsvolle Mitarbeiterfürsorge wirken wir Überforderungssituationen möglichst entgegen.

Beschluss

Wir, die Mitglieder der AGE, verständigen uns im Rahmen unserer Mitgliederversammlung am 8. Dezember 2010 auf diese gemeinsamen Prinzipien zur Gewährleistung einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung und auf die Initiierung eines Prozesses zur Umsetzung dieser Prinzipien.

Dazu beauftragen wir den Vorstand, entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung zu initiieren (wie z.B. Workshops zu den einzelnen Themenstellungen), mit dem Ziel, entsprechende Handlungskonzepte für die einzelnen Bereiche zu erarbeiten.

Wir verpflichten uns, diese Präventions- und Interventionsstrategien konsequent umzusetzen.

Wir erklären uns bereit, regelmäßig (mindestens 1x im Jahr) über die Umsetzungsprozesse zu informieren und ggf. die Handlungskonzepte weiterzuentwickeln.

Diese Selbstverpflichtungserklärung wurde am 8. Dezember 2010 einstimmig von der Mitgliederversammlung beschlossen.

Erläuterungen zur Selbstverpflichtungserklärung für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung - Mitgliederversammlung der AGE am 8. Dezember 2010

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte der Heimerziehung der 50er, 60er und 70er Jahre und dem Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Gewalt durch Kleriker haben sich die verschiedenen Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, die Bundesfachverbände der Erziehungshilfe, die Deutsche Bischofskonferenz und weitere Fachdisziplinen sowie die Politik mit dem Thema auseinandergesetzt, Empfehlungen und Positionspapiere erarbeitet, Leitlinien überarbeitet...

Die bloße Existenz von Leitlinien und Empfehlungen reicht aus Sicht des Vorstands der AGE nicht aus, sondern sie müssen in Handlungskonzepte für die Dienste und Einrichtungen übersetzt und in diesen konsequent umgesetzt werden.

Mit der Selbstverpflichtungserklärung der AGE soll eine Verständigung über gemeinsame Prinzipien erfolgen. Mit der Verabschiedung der Selbstverpflichtungserklärung soll ein längerer Prozess von ein bis zwei Jahren der Achtsamkeit, der Sensibilität für die Thematik in den Diensten und Einrichtungen der AGE eingeleitet werden.

Dazu sollen zu verschiedenen Themenstellungen Handlungskonzepte sowohl zur institutionellen Prävention als auch zur gegebenenfalls nötig werdenden Intervention erarbeitet werden, wie zum Beispiel Leitbild, ethische Grundlagen, Krisenplan, Umgang bei Verdachtsfällen, Umgang mit Öffentlichkeit und Medien, Erarbeitung einer entsprechenden Fortbildungskonzeption, Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts – Rehabilitationsverfahren, um nur einige zu nennen.

Der Vorstand der AGE wird nach Verabschiedung der Selbstverpflichtungserklärung in seiner Vorstandssitzung am 18. Januar 2011 einen entsprechenden Katalog erarbeiten und den Mitgliedern der AGE vorschlagen. Dabei kann sicherlich auch auf vorhandene Materialien zurückgegriffen werden.

Andere Themen sollen in überregionalen Workshops und in Inhouseveranstaltungen erarbeitet werden.

Sobald das Handlungskonzept als Leitprogramm für die Dienste und Einrichtungen der AGE vorliegt, sollen sich die einzelnen Träger zur Umsetzung des Handlungskonzeptes in ihren Diensten und Einrichtungen verpflichten.

Barbara Kick-Förster
-Geschäftsführerin der AGE-

Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 05.12.2012 in Münster

Umsetzung der Schulungsmodulen zur Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen des Bistums Münster (Präventionsordnung) durch die AGE

1. Ausgangslage

1.1 Präventionsordnung

Mit Wirkung zum 1. April 2011 hat der Bischof von Münster Dr. Felix Genn die Präventionsordnung in Kraft gesetzt. Nach § 8 „Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in leitender Verantwortung“ sind alle für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit in leitender Verantwortung Tätigen zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch zu schulen. Die Schulungen sollen auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren.

In den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung, die am 1. August 2012 durch Herrn Generalvikar Norbert Kleyboldt in Kraft gesetzt wurde, werden unter § 4 „Ziele der Schulungen“, die Ziele der Qualifikations- und Schulungsmaßnahmen mit Blick auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschrieben:

- Die Teilnehmer/-innen verfügen über rechtliches und fachliches Basis-Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zur sexualisierten Gewalt.
- Die Teilnehmer/-innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt.
- Die Teilnehmer/-innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen.

1.2 Selbstverpflichtungserklärung der AGE für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung

Die Mitglieder der AGE haben sich im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung am 8. Dezember 2010 auf gemeinsame Prinzipien zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten verständigt. Gleichzeitig haben sie den Vorstand beauftragt, entsprechende Maßnahmen, insbesondere Handlungskonzepte sowohl zur institutionellen Prävention als auch zur gegebenenfalls erforderlichen Intervention zu erarbeiten, wie z. B. zu Kriterien für eine positive Aufmerksamkeitskultur, das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen, Schutzkonzepte zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen, damit sie Grenzverletzungen erkennen und thematisieren können, dienst- und einrichtungsbezogene Risikoanalyse, Umgang mit Täterstrategien, Beteiligungsformen in den Diensten und Einrichtungen, Beschwerdemanagement, Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten, Umgang mit Verdachtsfällen und Rehabilitationsver-

fahren, Empfehlungen für den Umgang mit Opfern von Gewalt, Merkmale einer offenen Institution statt geschlossener Systeme, persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Dienstvereinbarung in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird, Personalentwicklung, sexualpädagogische Konzeption und Fortbildung, um nur die wesentlichen Themenstellungen zu nennen.

2. Bisherige Umsetzung in der AGE

In seiner Vorstandssitzung am 18. Januar 2011 hat der Vorstand der AGE einen Katalog des Handlungskonzeptes und eine Gliederung der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten verabschiedet und 5 entsprechende Fachtage und Workshops zu den relevanten Themen im Zeitraum 2011 – 2013 geplant.

Vier der Workshops/Fachtagungen zu den Themen

- Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang und Umgang mit dem Verdacht
- Organisationskultur entwickeln – welche organisationalen Strukturen fördern eine verlässliche Kultur des Vertrauens?
- Missbrauchtes Vertrauen – Täter/-innen und ihre Strategien sowie
- Sexualpädagogik – Grundhaltungen und Ziele sowie Umsetzungsstrategien

wurden in einem Umfang von zwei ganztägigen und zwei halbtägigen Veranstaltungen bereits durchgeführt.

Parallel erarbeiten 11 Themengruppen zu den unterschiedlichen Aufgabenstellungen konkrete Konzepte, Empfehlungen und Handlungsanweisungen.

Nach Abstimmung der Verbandsleitung des Diözesancaritasverbandes mit dem Bistum Münster werden die Schulungsmaßnahmen der AGE als Schulungsmodule zur Umsetzung der Präventionsordnung anerkannt.

3. Beschlussvorschlag

Die Mitgliederversammlung beauftragt den Vorstand durch weitere Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen, dass die leitenden Mitarbeiter/-innen der Dienste und Einrichtungen der Erziehungshilfe in der Diözese Münster geschult werden.

Die leitenden Mitarbeiter/-innen verpflichten sich ihrerseits, ihre Mitarbeiter/-innen in ihren Diensten und Einrichtungen entsprechend der o. g. Schulungsinhalte zu schulen.

4. Beschluss

Die AGE-Mitgliederversammlung stimmte dem Antrag in der Mitgliederversammlung am 05.12.2012 einstimmig zu.

Top 9 Umsetzung der Präventions- und Interventionsstrategien der Arbeitshilfe der AGE durch die einzelnen Träger

Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung der AGE am 3. Dezember 2013 in Münster

1. Die AGE empfiehlt ihren Mitgliedern, die Präventions- und Interventionsstrategien analog der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten (veröffentlicht im Dezember 2013, in der Neufassung vom 15.04.2014 s. Ergänzungen) umzusetzen.
2. Diesbezüglich wird dem einzelnen Träger empfohlen, einen entsprechenden Beschluss zu fassen.
3. Die entsprechende Entscheidung des Trägers wird der Geschäftsstelle der AGE bis zum 31. Dezember 2014 mitgeteilt.

Anlage:

- Muster der Erklärung

Anlage zur Beschlussvorlage vom 3. Dezember 2013

ERKLÄRUNG

Der Träger (des Dienstes, der Einrichtung, des Verbandes) verpflichtet sich, die Präventions- und Interventionsstrategien analog der Arbeitshilfe der AGE zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten von Dezember 2013 in seinem Verantwortungsbereich zur Anwendung zu bringen.

Datum

Stempel und Unterschrift des Trägers

Ergänzungen

- Neufassung der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster, die zum 01. Mai 2014 in Kraft getreten ist.
- 6. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 14. Mai 2014: „noch Kinder und doch schon Täter?“ und: Dissexuell agierende Minderjährige, PowerPoint Präsentation von Werner Meyer-Deters, Deutsche Gesellschaft zur Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und –vernachlässigung e. V.
- 7. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 24. September 2014: Missbrauchtes Vertrauen – Täter/-innen und ihre Strategien und: Missbrauchsbegünstigende Strukturen und Interventionen aus Sicht von Wissenschaft und Forschung, PowerPoint Präsentation von Christa Kortenbrede, Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung, CV für das Dekanat Ahlen
- 8. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 24. September 2014: Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen und: Umgang mit dem Verdacht – was kann/muss ich tun? PowerPoint Präsentation von Martina Lorsch, Rechtsanwältin, Bonn
- 9. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 18. November 2014: Nähe und Distanz - eine widersprüchliche Einheit und: Vertrauen – eine zentrale Grundkategorie, PowerPoint Präsentation von Prof. Dr. Margret Dörr, Katholische Hochschule Mainz
- 10. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 04. Februar 2015: Dichtung und Wahrheit zur Sexualität von Kindern und Jugendlichen und: Eine Frage der Haltung, Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens, PowerPoint Präsentation und Vortrag von Ann-Kathrin Kahle, SkF Münster und Wibke Korten, „gerne anders!“ NRW, Mühlheim
- 11. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 21. Mai 2015: Organisationskultur entwickeln – zum grenzachtendem Umgang, PowerPoint Präsentation von Annette Lentze, Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V., Köln
- 12. Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung am 16. September 2015: Lassen sich Risiken in der Erziehungshilfe managen? – Von der Risikoanalyse zur Risikosensibilisierung, PowerPoint Präsentation von Anne Ruhe, Marion Schulte, Johannes Röttgen, Barbara Kick-Förster, DiCV Münster zu: Vier Expertisen zur Risikosensibilisierung in Organisationen und: Fallbeispiele: Auszug aus einer Aktennotiz und: Fallbeispiel aus dem ambulanten Bereich
- Klausurtagung des AGE-Vorstands am 28. Oktober 2014 zur institutionellen Risikoanalyse, PowerPoint Präsentation von Prof. Dr. Christian Schrapper, Universität Koblenz

- Schulungsmaterialien aus drei Sitzungen des Qualitätszirkels zum grenzachtenden Umgang am 18. Juni 2014, am 02. Dezember 2014 und am 06. Mai 2015
 - PowerPoint Präsentation von Barbara Kick-Förster, DiCV Münster
 - Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher
 - Fallbeispiele zur Einschätzung sexualisierter Gewalt
 - Haben diese Situationen etwas mit sexuellem Missbrauch zu tun?
 - Übung zur Balance von Nähe und Distanz – ist das in Ordnung?
 - Fallbeispiel: Mitteilung eines sexuellen Übergriffs durch hauptamtlichen Mitarbeiter
 - Fallbeispiel für die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens
 - Fortbildungssequenzen: Umgang mit dem Verdacht; Macht und Missbrauch und Sensibilisierung für die Thematik des grenzachtendem Umgangs insgesamt

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

**Art. 129 Ordnung zur Prävention gegen
sexualisierte Gewalt an Minderjährigen
und schutz- oder hilfebedürftigen
Erwachsenen für den
nordrhein-westfälischen Teil des
Bistums Münster
(Präventionsordnung)**

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (KA 2013, Art. 244).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA 2014, Art. 126).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Auf dieser Grundlage wird für den nordrhein-westfälischen Teil der Diözese Münster, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten

Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

- (2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom zuständigen Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.
- (2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.
- (3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).
- (4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürft-

tigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

- (5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.
- (6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.
- (7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4 - 10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

§ 4 Persönliche Eignung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.
- (2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

- (3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

- (1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

- (2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;
2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs;
3. Pastoral- und Gemeindereferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe.

Bei in anderen Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 Verhaltenskodex

- (1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommu-

nikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

- (2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- (3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- (4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

§ 8 Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

§ 9 Aus- und Fortbildung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

- (2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,

4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen;
10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

§ 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Primärprävention) sind zu entwickeln.

III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

§ 11 Präventionsbeauftragter

- (1) Der Bischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.
- (2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Bischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.
- (3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.
- (4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.
- (5) Die Koordinationsstelle nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:
 1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,

2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
3. Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle des Bistums,
11. Fachlicher Austausch mit den Erstansprechpartnern für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Diözese.

§ 12 Präventionsfachkraft

- (1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.
- (2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

IV. Rechtsfolgen

§ 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelungswerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

- (1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

- (2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. April 2011 (KA 2011, Art. 65) außer Kraft.

Münster, 15. April 2014

Norbert Kleyboldt
Bischöflicher Generalvikar

Workshop zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung der AGE
14. Mai 2014 im Diözesancaritasverband in Münster

...noch Kinder – und doch schon Täter?

Impuls für den Vormittag:

Psychosexuelle Fehlentwicklungen junger Menschen

Impuls für den Nachmittag:

Dissexuell agierende Minderjährige -

Prävention und pädagogische/therapeutische Intervention

Ihr Referent: Werner Meyer-Deters

Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft zur Prävention und Intervention bei
Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.



caritas



Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.

...noch Kinder – und doch schon Täter?



*Vielen Dank
für die
Einladung!*

Scheggia
"Zwei miteinander kämpfende
Knaben" etwa 1450



Deutsche Gesellschaft
für Prävention und Intervention
bei Kindesmisshandlung
und -vernachlässigung e.V.



Modularisierte Fortbildung
Opfergerechte
Täterarbeit

Gemeinsam stark
für den
Kinderschutz!



gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010–2014

Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit
(Prävention und Intervention) von
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
der Kinder- und Jugendhilfe
zur Verhinderung sexualisierter Gewalt

Kinderschutzambulanz

Ärztliche und psychosoziale
Beratungsstelle gegen Misshandlung,
Vernachlässigung und sexuellen
Missbrauch von Kindern



Rückfallvorbeugung

für sexuell übergriffige Kinder
und Jugendliche



für Bochum und Wattenscheid
Jugendamt der Stadt Bochum
Universitätskinderklinik Bochum

Präventionsbeauftragter,
Fortbildungsreferent,
Institutionsberater in
Fällen von Machtmissbrauch.

...noch Kinder - und doch schon Täter?

Ein Plädoyer für differenzierte Zuschreibungen

erfordert die saubere Differenzierungen
zwischen

- sexuellen auffälligen Verhalten,
- eventuell selbstbeeinträchtigend,
 - wobei keine Fremdschädigung eintritt - einerseits, und
- sexuelle Grenzverletzung (nicht vorsätzlich, ungeplant),
- sexuelle Übergriffe (vorsätzlich, geplant)
- und Sexualdelinquenz (Straftat)
 - mit Fremdschädigung - andererseits,



Dissexuelles Verhalten Das bedeutet:
„ein im sexuellen Ausdrücken sozial zu versagen“

Erster Teil – eine „kleine“ ergänzende Änderung im Titel:

Psychosexuelle (Fehl)ENTWICKLUNG junger Menschen

weil:

- Bedenkliches oder Gefährliches nur verstanden werden kann, wenn die normale psychosexuelle Entwicklung, das Unbedenkliche, bekannt sind,

weil:

- offensive Sexualerziehung eine Säule der Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt ist und Gegenstand der Präventions- und Schulungsordnungen aller Bistümer,

weil:

- mit den Bedürfnissen und Rechten aller schutzbefohlenen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen zu tun hat.

Die Stigmatisierung junger Menschen vermeiden!

Kinder mit sexuellen Verhaltensauffälligkeiten
und sexuell übergriffig agierende Kinder unter 12 Jahren

bitte nicht als Täter bezeichnen,
um

Stigmatisierung und statische Wertung zu vermeiden.
Denn Kinder neigen dazu, das Stigma auf die Sexualität
generell zu übertragen, was ihre Entwicklung erheblich
beeinträchtigen kann.

„Sexuelle Übergriffe unter Kindern“ statt „Sexueller Missbrauch“

„betroffene und übergriffige Kinder“ statt „Opfer und Täter“

Angemessene Begrifflichkeit für pädagogische Situation, fördert
die Auseinandersetzung mit sexueller Gewalt unter Kindern.

(U. Freund , D. Reidel-Breidenstein, (2004 und D. Bange, (2012)

Entscheidende Unterschiede...

...zwischen **Sexualität** und **sexualisierter Gewalt**

- **Sexualität**

ist Teil der persönlichen Identität, gibt Lebensfreude, Freude am Körper, gestaltet Beziehungen etc.

Sexuelle Entwicklung umfasst körperliche, biologische, psychosoziale und emotionale Aspekte.

- **Sexualisierte Gewalt**

ist keine Form der Sexualität, sondern eine Form von Gewalt,

ist sexuelles Verhalten im Dienste nicht-sexueller (oder nicht ausschließlich sexueller) Bedürfnisse.

Sexualisierte Gewalt beeinträchtigt und beschädigt die sexuelle Selbstbestimmung und kann schwerwiegende Folgen für die gesamte Persönlichkeit der Betroffenen haben.

U. Freund, (2014)

Wichtige Unterschiede...

Sexualität von Jugendlichen und Erwachsenen:

- überwiegend genital orientiert
- zumeist Höhepunkt orientiert
- Beziehungstiftend gepflegt
- (oder ohne Beziehungsabsicht)
- Fortpflanzung bzw. Verhütung
- Moral und Werte als „Überbau“
- (eventuell) strategisch eingesetzt



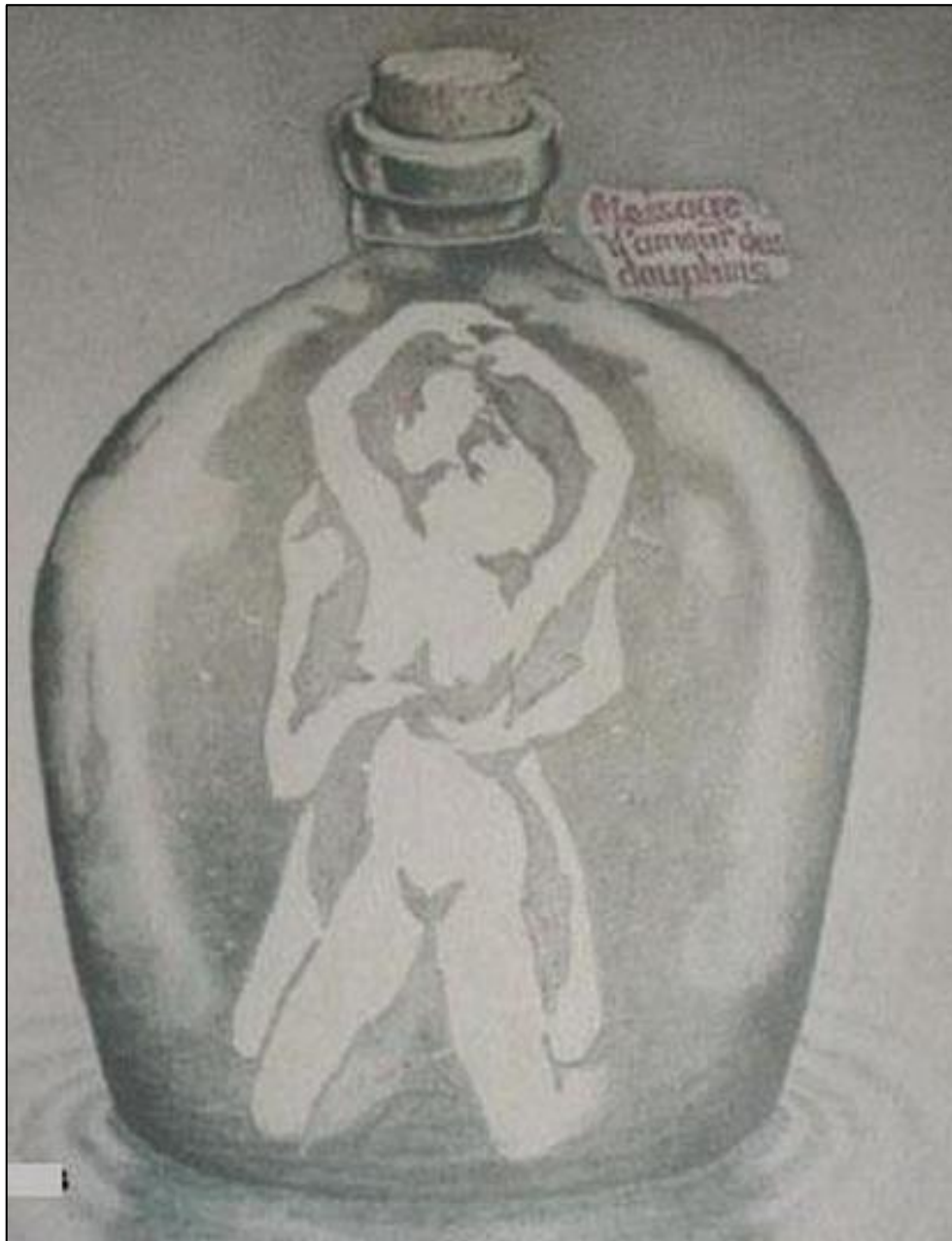
Vorpubertäre, kindliche Sexualität:

- ganzheitliche Zärtlichkeit, Sinnlichkeit und Genitalität
- Spontan und unbefangen
- unbeschwert
- schamlos (bis etwa zum 5. Lebensjahr)



Wichtig:
Kinder können die
sexuellen
Motive und Absichten
Erwachsener/Jugendlicher
nicht, oder kaum
richtig einschätzen!

nach: D. Riedel-Breidenstein, STROHALM e.V.(Berlin)



...sichtbar gemacht:

Was sehen Sie
auf dieser Flasche?

was sehen Kinder
unter 6 Jahren?

methodische Anregung: W. Tschan (Basel)

Psychosexuelle Entwicklung von Kindern:

Kinder haben ein angeborenes sexuelles Potential, dass sich reflexhaft bereits vorgeburtlich, spätestens in den ersten Monaten nach der Geburt zeigen kann. Aber erst das Wissen über Sexualität, das internalisieren von Verhaltensnormen, und später sind es die Erfahrungen, die die - nach und nach - eigene Sexualität als Teil der Persönlichkeit ausprägen.

Wenn Ihr Kind lustvoll mit seinem Geschlecht spielt, zeigt es, dass es sich in seinem Körper wohl fühlt und sich gesund entwickelt. Wenn es sich dabei nicht versteckt, zeigt es, dass es Vertrauen zu Ihnen hat.

Der eigene Körper wird spielerisch erkundet, es kommt zur Reizung und Erregung der Ausscheidungs- und Geschlechtsorgane und zu masturbationsähnlichen Handlungen

Geschlechtsteile werden benutzt, um sich so ein wohlig kribbeliges Gefühl im Bauch zu verschaffen. Dass man das kann, entdecken die meisten Kinder in recht frühem Alter.

(nach Gürtler, Weller, Haeberle)

Kinder sind neugierig, auf das, was Erwachsene tun...



Nicht jedes sexualisiert auffällige oder bedenkliche Verhalten von Kindern muss zwingend als abweichend oder gar gefährlich bewertet werden! **Es ist aber eine pädagogische Herausforderung,** weil Kinder sich gelegentlich selbst überfordern.

Sexuelle Erziehung und Bildung ist von Anfang an sinnvoll

Nicht zu letzt, weil Kinder auch untereinander Erfahrungen machen möchten und erleben sollten.

Sexuelle Erziehung schließt die Prävention sexueller Grenzverletzungen wie selbstverständlich ein, ohne die Kinder zu verunsichern.

- Doktorspiele sind erlaubt, wenn alle Beteiligte sie freiwillig spielen wollen!
- Jeder bestimmt selbst, mit wem er spielen möchte.
- Jedes Kind achtet darauf, ob das Spiel wirklich Spaß macht.
- Niemand darf dem anderen wehtun!
- Mag ein Kind nicht mitspielen, so darf es Nein sagen und das Spiel verlassen.
- Jeder hat das Nein des Anderen zu akzeptieren.
- Es wird nicht gedroht oder erpresst, um ein Mitspielen zu erzwingen.
- Hören die anderen nicht auf das Nein, darf sich das Kind Hilfe bei den Erwachsenen holen.
- Doktorspiele werden nur zwischen Gleichaltrigen akzeptiert - nicht zwischen Erwachsenen und Kindern, älteren Hort- und Kindergartenkindern.³



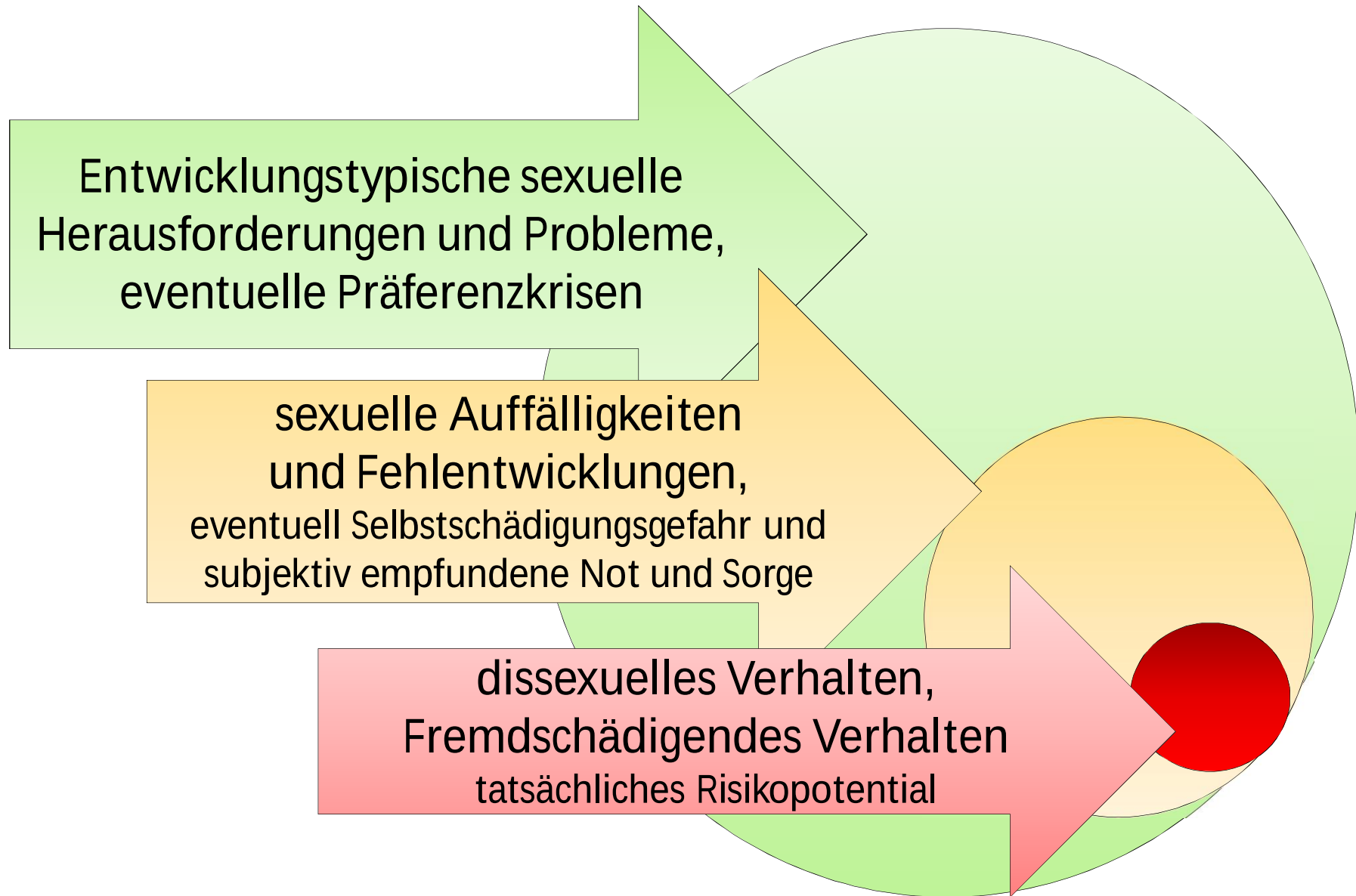
Regeln für sog. „Doktorspiele“ Ursula Enders, (Zartbitter Köln)

Gelingend gelebte Sexualität...

...ist für Menschen eine Bedingung zur Selbstliebe, und auch eine Voraussetzung, anderen Menschen Achtung entgegen zu bringen. Auf dem Weg dahin brauchen Kinder und Jugendliche den wohlwollend begleitenden Respekt und u. U. die aktive Unterstützung Erwachsener.

Eine dauerhaft „verklemmte“ Atmosphäre, die keine Offenheit zulässt und auf Verboten begründet ist, aber auch ein sexualisiertes Milieu, in dem Kinder emotional mit Erwachsenensexualität überfordert werden, bewirkt, dass Kinder und Jugendliche, die in unter solchen Bedingungen aufwachsen, oft Schwierigkeiten haben, ein sozial kompetentes und in psychosexueller Hinsicht glückliches Sexualleben zu entfalten.

Normale und kritische Herausforderungen in der Pubertät:



Kriterien sexuell auffälligen Verhaltens von Kindern (1)

sexuelles Verhalten bezieht sich auf andere Kinder, die nicht dem gleichen Alter bzw. Entwicklungsstand entsprechen

sexuelle Interessen dominieren über lange Zeit nahezu alle anderen Interessen

sexuelles Verhalten erfährt über die Zeit eine Steigerung (Häufigkeit, Intensität, Aggressivität)

sexuelle Verhalten ist verbunden mit Gefühlen intensiver Scham, Schuld, Angst oder Ärger

das sexuelle Verhalten wird vom agierenden Kind selbst psychisch oder emotional schmerzhaft

sexuelles Verhalten ist verbunden mit verbaler und psychischer Aggression

Kriterien sexuell auffälligen Verhaltens von Kindern (2)

sexuelles Verhalten unterscheidet sich signifikant vom Verhalten altersgleicher Kinder mit gleichem sozialen und kulturellen Hintergrund

sexuelles Verhalten wird in Anwesenheit Erwachsener fortgesetzt, trotz wiederholter Unterlassensaufforderung

sexuelles Verhalten in der Öffentlichkeit, obwohl die Unangebrachtheit immer wieder erklärt wurde

sexuelles Verhalten wird von anderen Kindern als unangenehm erlebt

sexuelles Verhalten bzw. Aufforderungen mit Erwachsene als Adressaten, die dieses als unangenehm erleben

Johnson & Friend,(1995) und Elkovitch et al, (2009)

Sexualität und sexuelle Neugierde ist eine existentielle Lebensenergie

sie bedeutet:

- *LUST*
- *IDENTITÄT*
- *BEZIEHUNG*
- *ERFAHRUNG/WISSEN*
- *FORTPFLANZUNG*

D. Riedel-Breidenstein, STROHALM e.V.(Berlin)

Sexualität...

...ist die höchstpersönliche
Angelegenheit eines jeden
Menschen und ist immer
so besonders, wie die
Menschen selbst. A. Wilke, 2008

In der **Sexualität** drücken sich Körper und Psyche gleichzeitig aus.
Sexualität ist ein körperliches Geschehen einerseits,
ein überaus emotionales Geschehen andererseits,
meistens in einer Gleichzeitigkeit,
so intensiv, wie in keinen anderen Lebensbereichen.

Jugendliche haben ein Recht auf sexuelle Erfahrung, aber...

Erziehende haben die Pflicht, das Wohl eines Kindes/Jugendlichen vor das Recht zu stellen und mit ihrem Erziehungsprivileg umsichtig umzugehen.

Altersabhängige Sexualkontakte

Jahre	unter 14	14 - 17	volljährig	ab 21
unter 14				
14 - 17				
volljährig				
ab 21				
 verboten		 erlaubt, jedoch mit Einschränkungen		 erlaubt

In Deutschland dürfen Jugendliche im Prinzip ab 14 Jahren Sex mit anderen haben.

Vorausgesetzt, dass beide es wollen, dem frei und informiert zustimmen können und nicht dazu gedrängt oder gezwungen werden.

Das gilt sowohl für Sex zwischen Jungen und Mädchen, als auch für Sex von Jungen mit Jungen und von Mädchen mit Mädchen.



Aber: Im Rahmen der Jugendhilfe, darf Jugendlichen Sex mit anderen Jugendlichen erst gewährt werden, wenn diese 16 Jahre alt sind (s. §180 StGB).

Überdies ist bis zur Volljährigkeit junger Menschen immer das elterliche Erziehungsprivileg für Entscheidungen (Gewähren bzw. Untersagen durch PädagogInnen) zu berücksichtigen ist.

LVR-Landesjugendamt: „Sicherstellung der Rechte Minderjähriger in Einrichtungen

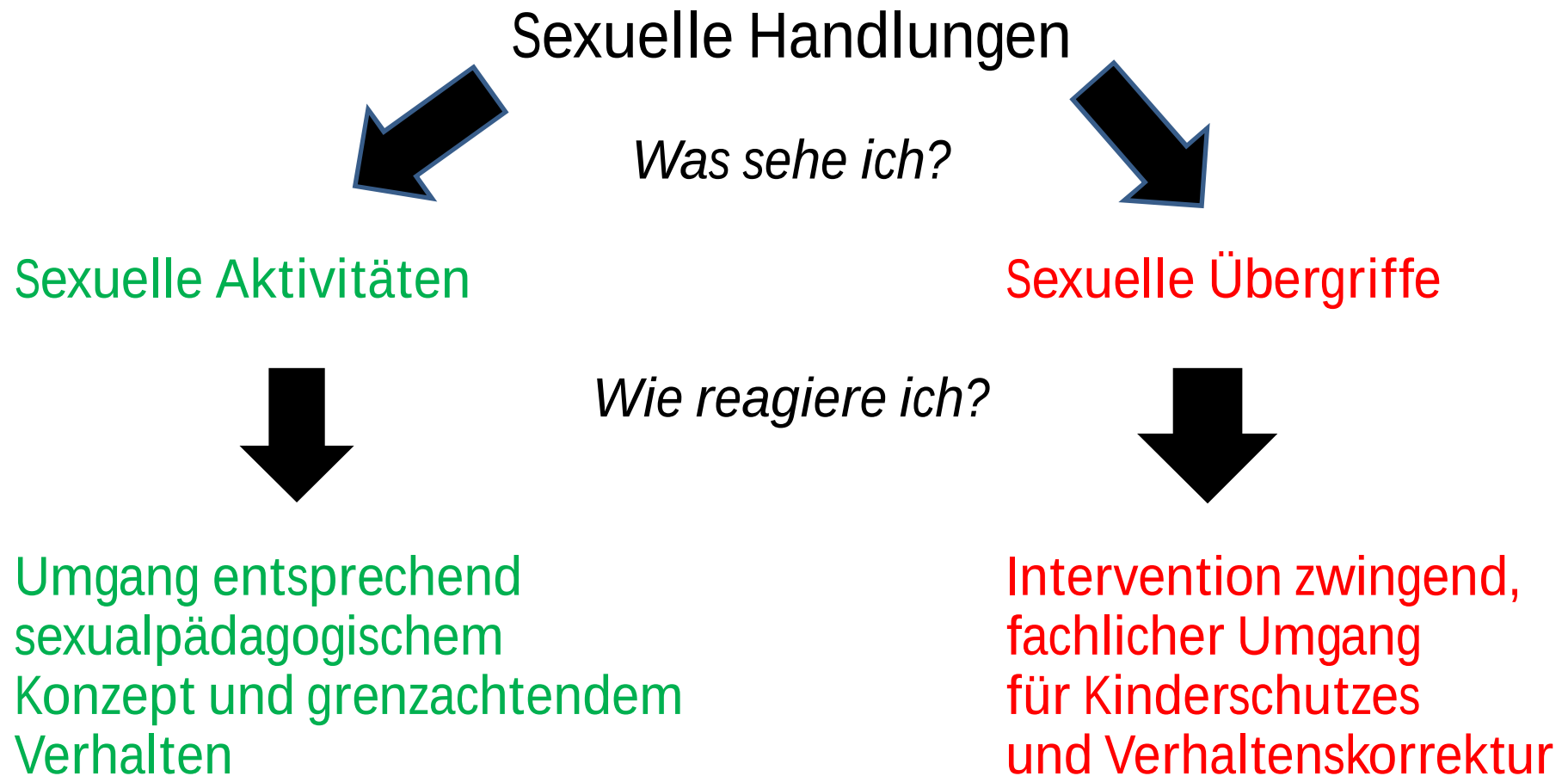
Kinder/Jugendliche haben das Recht, körperliche und emotionale Bedürfnisse zu leben. Das heißt, sie können bestimmen, mit wem sie Beziehungen eingehen wollen und mit wem nicht.

Die Betreuer/innen helfen den Kindern/Jugendlichen selbstbestimmt und verantwortlich mit ihrer Sexualität umzugehen.

Sie werden über Sexualität und Verhütung beraten sowie über die pädagogischen und rechtlichen Grenzen in der Aufnahme sexueller Kontakte informiert.“



Sexuelle Bildung ist wirksame Prävention sexualisierter Gewalt und hilft dabei, zu klären, ob es um sexuelle Übergriffe geht.



Ulli Freud (2012)

„Test oder Tat“ unter etwa gleichaltrigen Jugendlichen

Tester/innen	Täter/innen
• Hören auf, wenn sie merken, dass sie einen Fehler gemacht haben • nehmen Signale wahr und reagieren darauf • fragen nach • entschuldigen sich	• ignorieren die Signale und machen weiter • zeigen keine Einsicht • manipulieren ihr Gegenüber und das Umfeld • geben den anderen die Schuld

Carmen Kerger-Ladleif, (2013)

Junge Menschen haben ein Recht auf Sexualerziehung, von Anfang an, weil diese ein Teil der Persönlichkeitsbildung ist.

Sexualerziehung ist in erster Linie die Aufgabe der Eltern, wird jedoch in vielen Familien gar nicht oder nur unzureichend erbracht.

Darum ist eine entsprechende Haltung, und eine alters- und geschlechtergerechte, **offensiv konzipierte** und für junger Menschen attraktive **Sexualpädagogik** Voraussetzung.

Ziele und Themenkreise:

- **Aufklärung**
- **Begleitung**
- **Schutz**

Sexuelle Bildung wirkt „nebenbei“ präventiv gegen sexualisierter Gewalt.



Tischgruppendiskussion

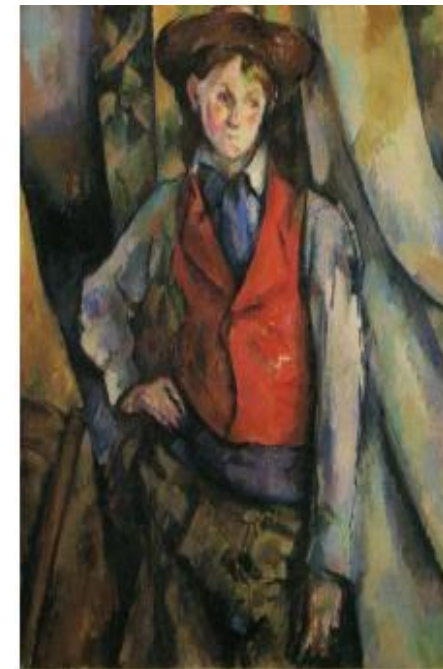
Was begünstigt sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen in Institutionen ?

Zweiter Teil – eine notwendige Differenzierung:

Dissexuell agierende Minderjährige - Prävention und pädagogische/therapeutische Intervention

Wichtig ist die
Unterscheidung zwischen Kindern und Jugendlichen
weil
sexuelle Übergriffe bei den
jeweilige Altersgruppen
unterschiedlich
beurteilt und behandelt werden
müssen.

Vorabexkurs: „Opfertäter“



Nachdenkliches...

„Tritt nun eine sexuelle Grenzverletzung (...) auf, so schreckt das Umfeld meist panikartig auf und lässt die Kirchenglocken Alarm läuten, während andere äußerst gravierende Störungen des Erlebens und Verhaltens häufig jahrelang nur mit einem leichten Bimmeln begleitet werden.“ G. Deegener, (2010)

„Es wird erklärt, dass man sich (...) jetzt forciert mittels Therapie um die jüngeren Missbraucher kümmert, weil man sehr gut wisse, dass die Opfer sexueller Übergriffe oft selbst zu Pädophilen werden. Ich war entrüstet, als ich das las. Denn ich fühle (...) mich als potenziellen Verbrecher bezeichnet, während ich selbst das Opfer eines Verbrechens bin, so wie jede Frau, die man vergewaltigt hat. Bei ihr kommt niemand auf die Idee, sie als potenzielle Gewalttäterin zu bezeichnen.“



Kristian Ditlev Jensen, Autor des Buches: „Ich werde es sagen“ (2004)

Definition Freund/-Riedl-Breidenstein „Strohalm“ (Berlin)

Ein sexueller Übergriff unter Kindern liegt dann vor, wenn sexuelle Handlungen durch das übergriffige Kind erzwungen werden bzw. das betroffene Kind sie **unfreiwillig** duldet oder sich unfreiwillig daran beteiligt. Häufig wird dabei ein **Machtgefälle** zwischen den beteiligten übergriffigen und betroffenen Kindern ausgenutzt, indem z.B. durch Versprechungen, Anerkennung, Drohung oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird.

Die Unfreiwilligkeit markiert die Trennungslinie zwischen sexuellen Aktivitäten und Übergriffen.

Situationen, in denen Druck angewendet wird, können den Anschein von Freiwilligkeit erwecken.

Die Einschätzung der Freiwilligkeit liegt in der Verantwortung der PädagogInnen.

U. Freund, (2012)

Fiktives Fallbeispiel:

(mögliche Ort des Geschehenen:

z. B. eine Heimgruppe, ein Internat, eine Tagesgruppe oder der offener Ganzttag,...)

Jürgen (15), hat Dirk (11) dazu überredet, seinen Penis in den Mund zu nehmen, indem er ihn PC-Spiele spielen ließ, die nur für Jugendliche erlaubt sind, aber nicht für Kinder.

Dirk erzählte es schließlich seinem Freund Sascha(12), der es aber unbedingt für sich behalten soll. Sascha berichtet aber am nächsten Tag einem Betreuer darüber.

Fragen (Plenum oder Gruppenarbeit):

Was ist jetzt zu tun?

Wer muss informiert und einbezogen werden?

Wer braucht welche Hilfe?

Fiktives Fallbeispiel:

Die Halbgeschwister Berthold (15) und Christina (7),
(leben z. Z. gemeinsam im Kinderheim,
oder: sind gemeinsam auf einer Ferienfreizeit,)

Gestern erzählte Christina ihrer Erzieherin, dass sie nicht mehr möchte, dass Berthold abends noch zu ihr kommt um ihr „Gute Nacht“ zu sagen. Als die Erzieherin nach dem Grund fragte, sagte Christina, dass Berthold sich dann immer zu ihr ins Bett legt und sie an der Scheide so komisch anfasst und sagt, dass das sich schön anfühlt, es sei aber irgendwie doof, sie will das nicht mehr.

Fragen (Plenum oder Gruppenarbeit):

Wie ist das Berichtete einzuschätzen?

Was ist jetzt zu tun?

Wer muss informiert und einbezogen werden?

Wer braucht welche Hilfe?

gebotene Intervention:

- Konfrontation mit den Fakten des Übergriffs
 - Klare Bewertung des Verhaltens, nicht der Person!
 - Verbot, sich weiter so zu verhalten
 - entschiedenes Auftreten der Pädagogen
 - Zutrauen in seine Fähigkeit, sein Verhalten zu ändern
 - Angebot von Hilfe, wenn es selbst betroffen ist
- U. Freund, (2012)

Folgen für die Betroffenen:

„Die Folgen sexueller Gewalt durch Jugendliche und Kinder werden von betroffenen Mädchen und Jungen als nicht weniger belastend empfunden als bei sexuellem Missbrauch durch Erwachsene.“

P. Mosser, (2012)

ACHTUNG

Immer zuerst Hilfe und Aufmerksamkeit für das betroffene Kind!

Fiktives Fallbeispiel:

Mehrere Monate nach einer Caritas-Ferienfreizeitmaßnahme, berichten mehrere Mädchen ihren Eltern, dass zwei Jungen sie wiederholt des Nachts sexuell bedrängt haben, indem sie - nach heimlichem, gemeinsamen Alkoholgenuss - mit den Mädchen Geschlechtsverkehr versucht haben, den die Mädchen nur mit Mühe abwehren konnten. Die Eltern beschwerten sich beim Veranstalter. Sie zeigen die Täter an – und zudem den Veranstalter wegen vermeintlicher Aufsichtspflichtverletzung und unterlassener Hilfeleistung.

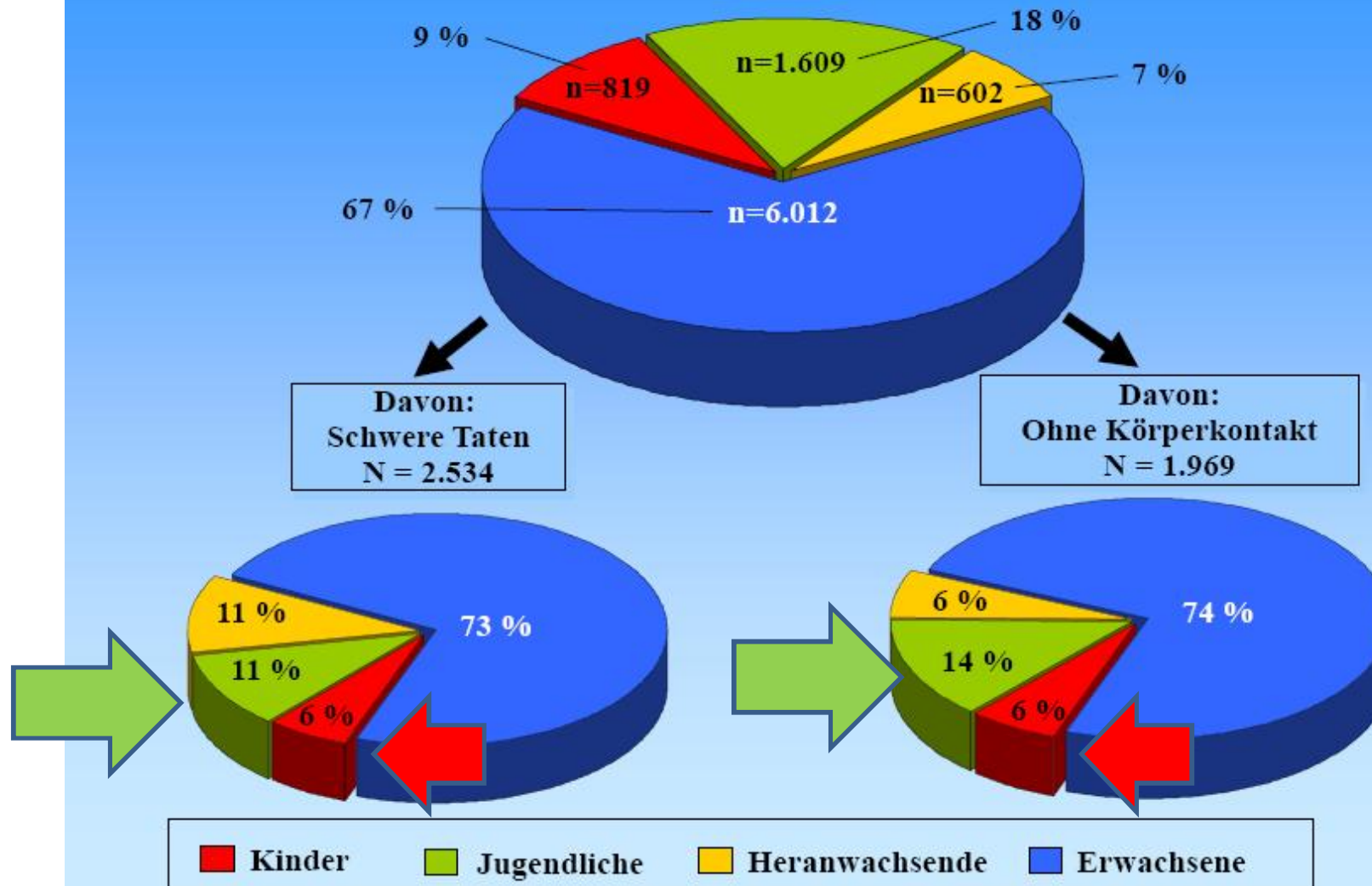
Fragen (Plenum oder Gruppenarbeit):

Was ist jetzt das Wichtigste, dass zu tun ist?

Welche Schlussfolgerungen sind aus den Geschehnissen zu ziehen?

Tatverdächtige nach Altersgruppen - 2010

Sexueller Missbrauch von Kindern (N = 9.042)

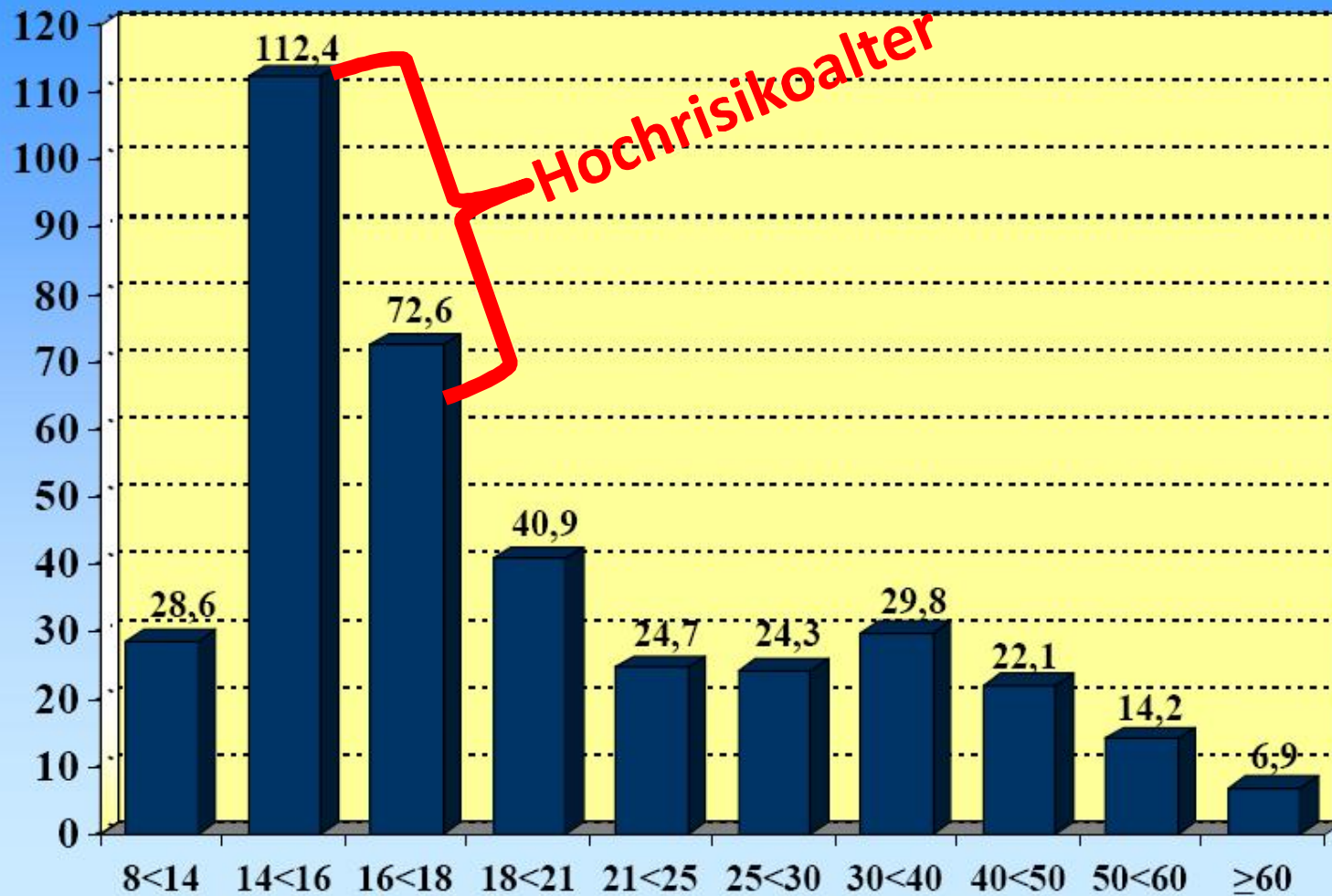


Quelle: PKS 2010

- KrimZ 2012 -

TVBZ (männl., deutsch) nach Altersgruppen – 2010

Sex. Missbrauch v. Kindern (§§ 176, 176a, 176b StGB)



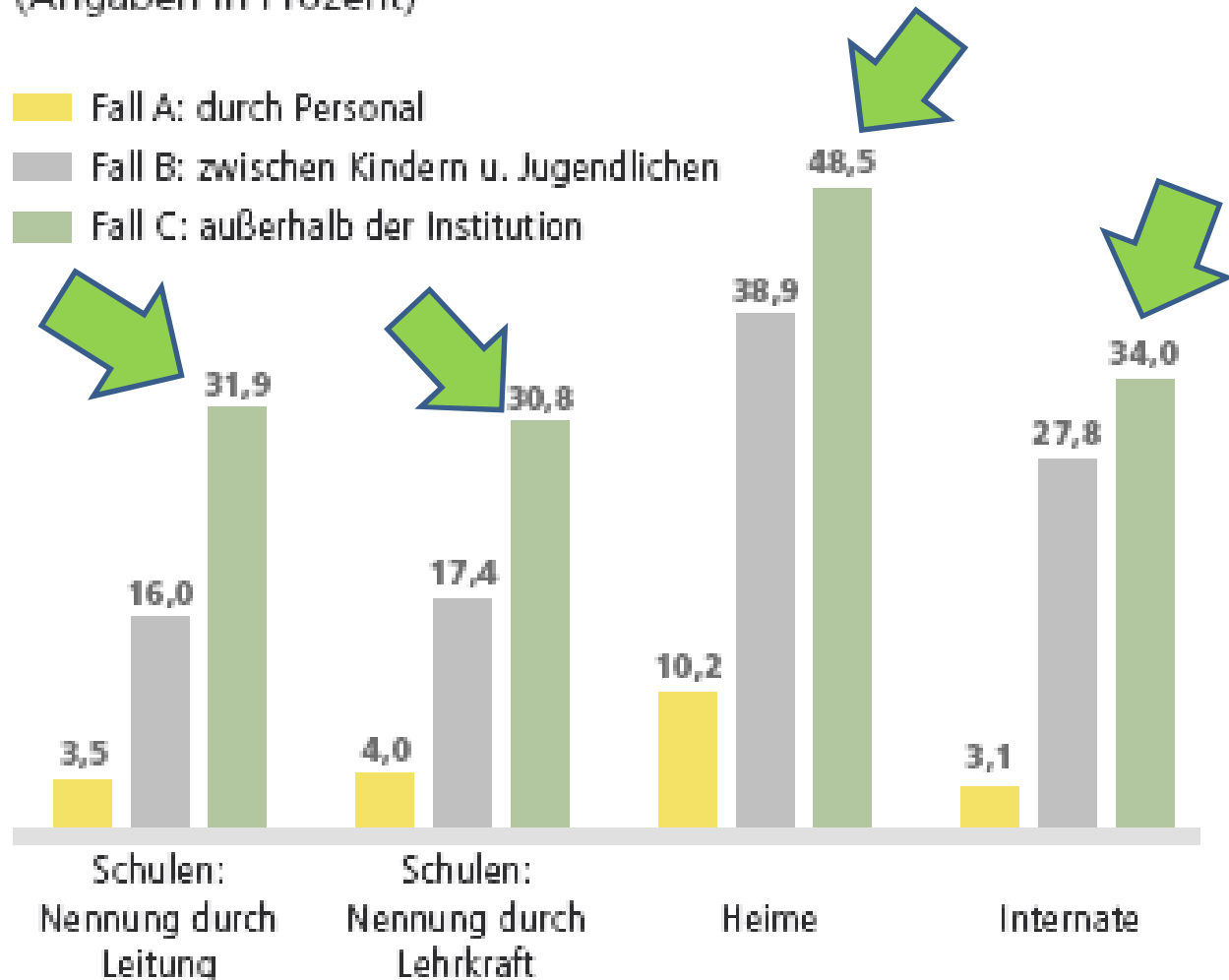
Quelle: PKS 2010

- KrimZ 2012 -

Die mutmaßlichen Schädiger:

Überblick der Verdachtsfälle nach Institution und Fallkonstellation

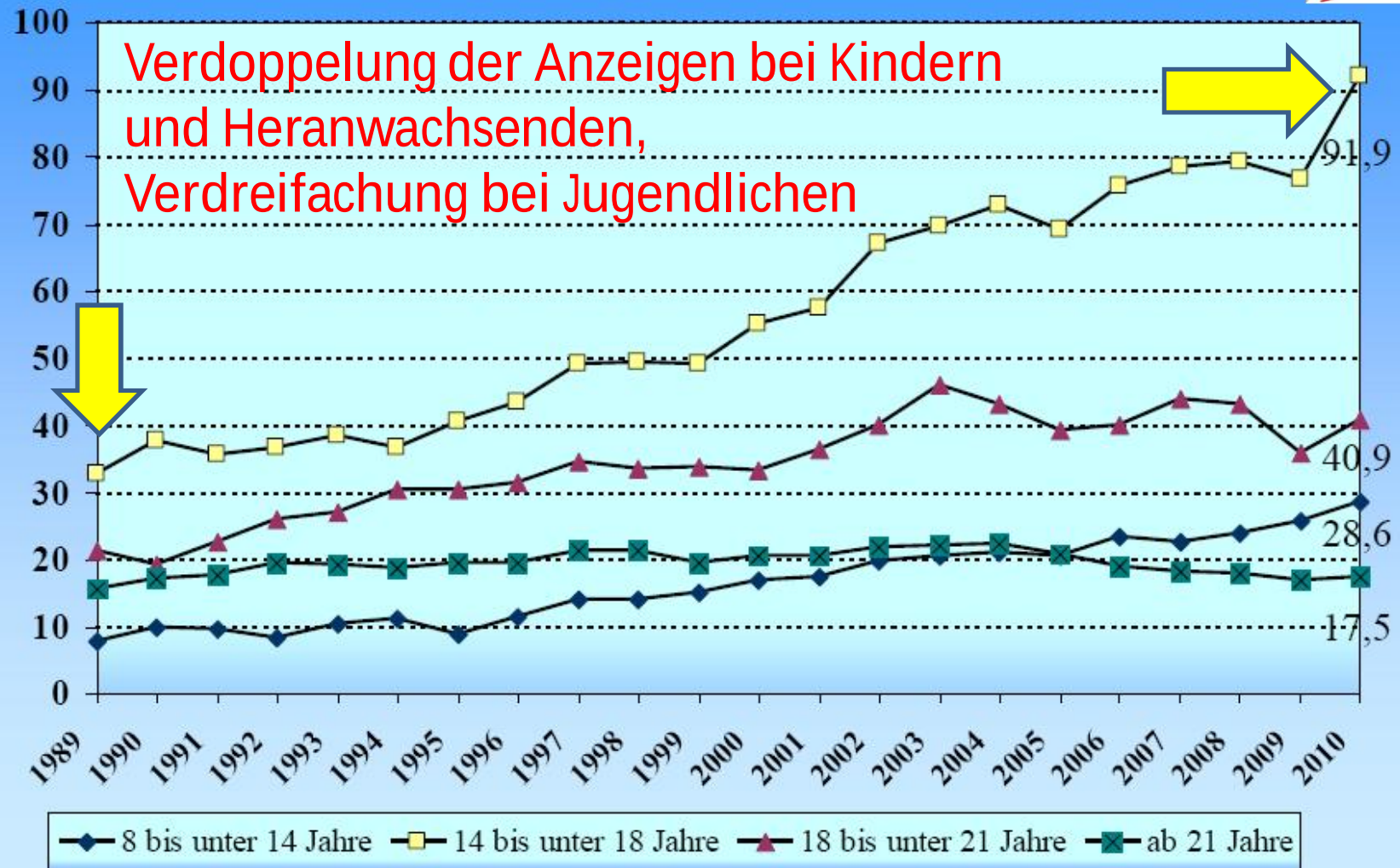
Prozentsatz der befragten Schulen, Heime und Internate, die mindestens einen Verdachtsfall auf sexuelle Gewalt meldeten, der in den vergangenen drei Jahren bekannt geworden ist (Angaben in Prozent)



Grafik aus der DJI-
Untersuchung (2010)
i. A. der ehem.
Bundesbeauftragten für
Sexuellen Missbrauch:
Frau Bergmann

TVBZ (männl., deutsch) nach Altersgruppen

Zeitreihe 1989-2010 – Sex. Missbrauch v. Kindern



- KrimZ 2012 -

Was wir über junge Sexualstratäter wissen:

Retrospektive Untersuchungsergebnisse:

50 % haben ihr erstes Sexualdelikt als Jugendliche begangen.

50 % haben vor dem 12ten Lebensjahr sexuelle Auffälligkeiten gezeigt.

Prospektive Untersuchungsergebnisse:

2 % der Kinder mit auffälligem Sexualverhalten
begehen ein Sexualdelikt.

10 bis 15 % der jugendlichen werden zu Wiederholungstätern.

Norbert Nedopil (2010)

37 % der weiblichen und 44 % der männlichen Opfer sind vor
ihrem 16. Lebensjahr durch männliche Personen unter 18 Jahre
sexuell missbraucht worden

Günther Deegener, (1999)

50 % gaben an, dass sie vor ihrem 16. Lebensjahr angefangen haben
Kinder sexuell zu missbrauchen

Resin & Koss (1998), Bange (1992), Goldmann & Goldmann (1988)

Forschungsergebnisse über sexuell übergriffige, strafunmündige Jungen aus stationärer und ambulanter Behandlung (< 14 Jahre)

Praktiken während des sexuellen Übergriffs:

Manipulation am Genital:	54 %
Oralverkehr:	39 %
Analverkehr:	34 %
Begrabschen:	25 %
Exhibitionismus:	20 %
sonstige Praktiken:	20 %
Genitalverkehr:	13 %
Penetration mit Gegenständen:	5 %

K. Elsner & A. König, (2009)

durchschnittliches Alter bei Tatbeginn:

13,3 Jahre (mit männlichen Opfern)

13,9 Jahre (mit weiblichen Opfern)

11,0 Jahre (bei männlichen und weiblichen Opfern)

J. Hendriks (1999)

Drei Besonderheiten

z. B. Internetkriminalität:

60% des kinderpornografischen Materials, das jährlich in den USA zu einer Festnahme führte, **wurde von Minderjährigen hergestellt.**

Wolak/Finkelhor/Mitchell (2012)

z. B. Sexualisierte Gewalt unter Geschwistern:

Sexuell missbrauchte Frauen geben an, das 29,3 Prozent der Täter Geschwister oder Cousin waren.

E. Klees, (2004)

Die Verläufe zeigen, dass die Anzahl der Übergriffe deutlich höher, die Intensität der Handlungen schwerwiegender, die Anwendung von Gewalt öfter und brutaler und das zeitliche Andauern erheblich über dem anderer Missbrauchskonstellationen liegt.

(Meyer-Deters, (2003)

z. B. dissexuell agierende Mädchen:

Laut Kriminalstatistik liegt der Anteil der angezeigten Mädchen bei 4 bis 5%. In Fachambulanzen werden kaum mehr Mädchen vorgestellt (4 bis 8%). Die Intensität und Strategien der sexualisierten Gewalt unterscheiden sich praktisch nicht von denen der Jungen.

Bezogen auf zwingend notwendigen Opferschutz:

Sexualisierte Gewalt ist sexualisierte Gewalt!

Ganz gleich, ob sie Erwachsene oder Minderjährige ausüben.

Im Fall tatsachenbezogener Hinweise (schlüssige Aussagen, Beobachtungen, Beweismittel), **muss man sich**

- bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts -

an der Annahme orientieren,

Missbrauch hat stattgefunden,

weil sonst keine Maßnahmen zum Schutz der Opfer

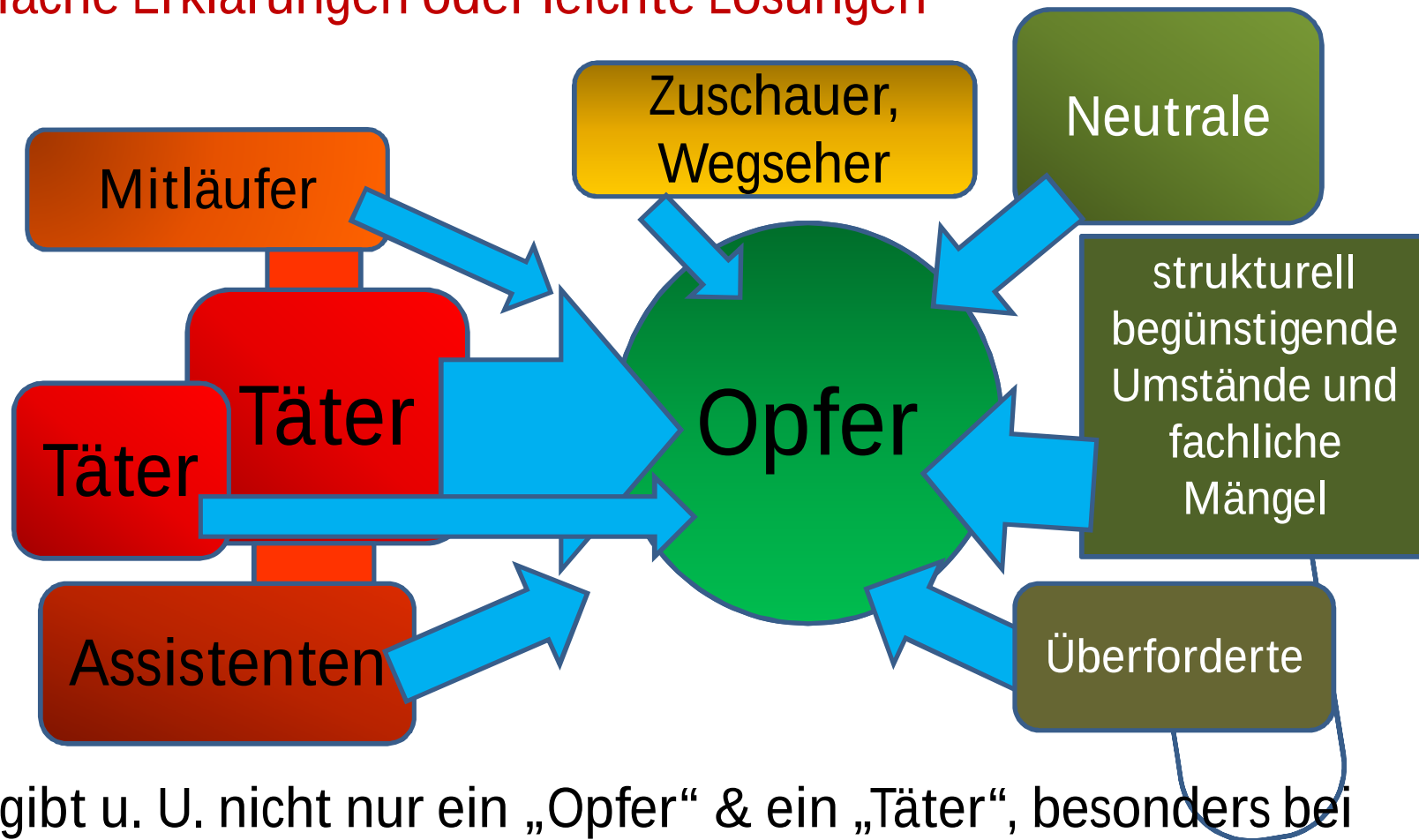
(und auch keine adäquate Hilfe für minderjährige Täter) **möglich sind.**

Handlungsleitend ist allein das Wohl der betroffenen Kinder/Jugendlichen und **nicht** des Täters bzw. Beschuldigten, oder institutionelle Interessen.

Empfehlung des „Runden Tisches“,
sinngemäße Maßgabe der Präventions- und Interventionsordnungen der Diözesen

Manchmal kommt es anders...

Komplexe, nicht leicht durchsichtige Konstellationen erlauben selten einfache Erklärungen oder leichte Lösungen



Es gibt u. U. nicht nur ein „Opfer“ & ein „Täter“, besonders bei sexualisierter Gewalt Minderjähriger in Institutionen und Maßnahmen

Aus den Leitlinien des „Runden Tisches“:

Die Strafverfolgungsbehörden sind grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren, die darauf hindeuten, dass sexueller Kindesmissbrauch begangen wurde. Es besteht keine strafbewährte Anzeigepflicht!

Gerechtfertigte Ausnahmen:

- a. **Schutz des Opfers**, wenn die Belastung durch das Strafverfahren eine nicht anders abwendbare Gefährdung der psychischen oder körperlichen Gesundheit verursachen kann. Prüfung durch externe Sachverständige geboten.
- b. **entgegenstehender Opferwille** ist zu berücksichtigen, aber nicht verpflichtend.

Die Zurückstellung der Anzeige ist u. U. möglich, wenn dadurch die Gefährdung Dritter ausgeschlossen ist.

Besonderheit bei sexuell übergriffigen Minderjährigen:

Aus den Leitlinien des „Runden Tisches“:

Handeln wird entsprechend des Erziehungsgedankens des Jugendgerichtsgesetzes empfohlen.

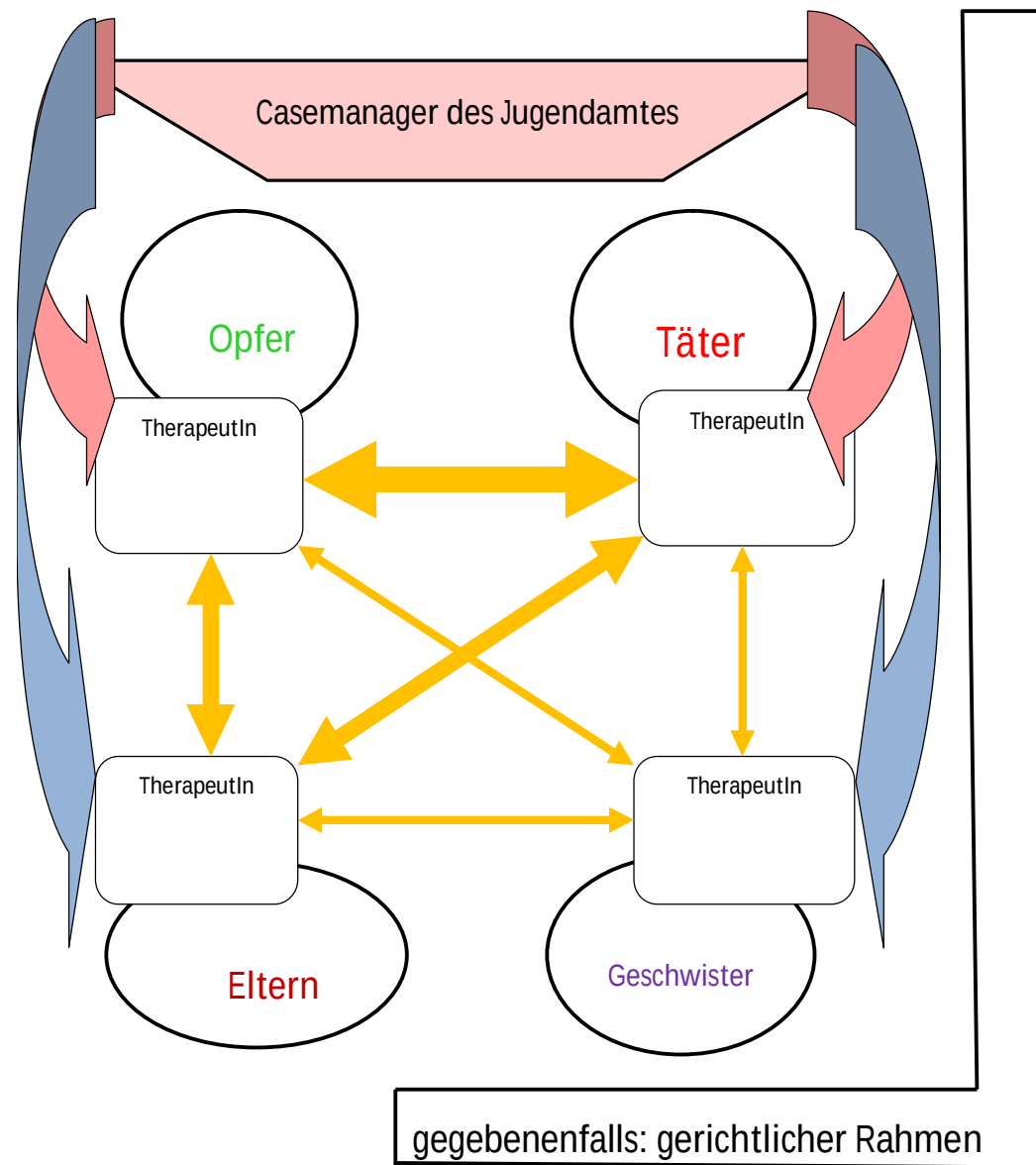
Bei minderschweren Übergriffen kann dann auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verzichtet werden, wenn erzieherische und/oder therapeutische Hilfen hinreichen, um Opferschutz und Verhaltensänderung zu erreichen.

Auf eine Strafanzeige kann verzichtet werden, wenn: realistisch, machbar und überprüfbar:

1. trotzdem der Kinderschutz mit eigenen Möglichkeiten realisiert werden kann,
2. Besserung und Verhaltensänderung erreicht werden kann.

Für diese Entscheidungen wird empfohlen, sich bei der Entscheidung durch eine unabhängige, qualifizierte Fachstelle beraten zu lassen.

**Systemische
Mehrspurenhilfe,**
eine Hilfestrategie
für sexuell übergriffige
Kinder und Jugendliche,
bei der die
Opfer immer im Blick
bleiben



Leitideen der Arbeit Mit sexuell übergriffigen Kindern:

**Die Arbeit muss für den Jungen geleistet werden,
nicht nur um Opfer zu schützen.
Sie haben selbst ein Anrecht auf Hilfe**

Klare Trennung von Tat und Person.
- Die Tat frustrieren, den Jungen wertschätzen -

**Je weniger motiviert der Junge ist, um so motivierter und
kreativer müssen wir sein**

**Soviel Repression wie nötig,
aber so wenig wie möglich („Verpflichtender Rahmen“)**

Ein praktisches Beispiel:

Ich kenne meine Risiken genau!	Kann ich alleine managen	Brauche ich noch Hilfe
Risikopersonen für mich (Namen):	Ich..., wie genau..., Plan B...	weil..., welcher Art? wie? vom wem?
Risikoorter und Situationen für mich:		
Mein Risikoverhalten war und würde sein:		
Risikogedanken und Gefühle für mich:		

**- individuell und passgenau,
wahrhaftig, machbar,
kontrollierbar.**

**- Gegenstand
regelmäßiger Reflexion.
Nötigenfalls modifizieren.**

Gebotener pädagogisch-therapeutische Umgang

Ein Fokus nur auf sexuell übergriffiges Verhalten bei der Intervention und Behandlung ist unzureichend!

wirksam waren:

- korrigierende emotionale Beziehungserfahrungen
- Verbesserung der sozialen Kompetenz
- Bearbeitung selbst erlittener Traumatisierungen
- Hilfe zur Bewältigung emotional bedrängender Zustände

Elsner & König, (2009)

- *Zuwendung und Wärme*
- *verlässliche, wertschätzende Beziehung*
- *nachhaltige Anerkennung*
- *die Erfahrung, gleichwürdig zu sein*
- *Ermutigung, Zuversicht und Freude*
- *Empathie und klare Konsequenzen*
- *Verbesserung der Lebensqualität und Förderung*

Empfehlung: Kirchliche, örtliche und nationale Kompetenzen nutzen!



Bundesarbeitsgemeinschaft
„Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und
jungen Erwachsenen
mit sexualisiert grenzverletzendem Verhalten“



Leitfaden für
pädagogische
Fachkräfte in der
Jugendhilfe
Arbeits- und Orientierungshilfe
zum Thema
„Jugendliche Sexualität und
sexuelle Übergriffe unter
Jugendlichen“



Zartbitter Münster e.V.
Beratungsstelle gegen
sexualisierte Gewalt



Sexueller Missbrauch kann nicht absolut sicher verhindert werden und optimale Hilfe gelingt selten.

Sexueller Missbrauch muss aber so unwahrscheinlich wie möglich gemacht und bestmögliche Hilfe geleistet werden, denn

„Ein guter Name geht in Augenblicken verloren, ein schlechter wird in Jahren nicht zu einem guten“

Jeremias Gotthelf (1797 – 1854)



„Erfahrung ist nicht das, was einem zustößt. Erfahrung ist das, was man aus dem macht, was einem zustößt.“

Aldous Huxley

Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit
und alles Gute für Ihre Arbeit!

besuchen Sie gerne die Homepage der DGfPI (www.dgfpi.de)



Werner Meyer-Deters Kontakt: Meyer-Deters@dgfpi.de



Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft zur Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e. V., Fortbildungsreferent



Präventionsbeauftragter der Caritas Bochum,
Fortbildungsfachkraft & Institutionsberater der Kinderschutzambulanz ,
16 Jahre Leitung der Abt. Ambulante Rückfallvorbeugung für sexuell übergriffige Minderjährige



Dip. Sozialarbeiter -pädagoge, Gewaltberater/Gewaltpädagoge, Traumafachberater,
Fortbildungsreferent, Fallsupervisor



Workshop 14.5. 2014 „...sind noch Kinder - und doch schon Täter?“ Meyer-Deters



ausgewählte Literatur (PABST-Verlag):

P. Briken, A. Spehr, G. Romer, W. Berner (Hrsg.)

Sexuell grenzverletzende Kinder und Jugendliche
(2010)

M. Clauß, M. Karle, M. Günter, G. Barth (Hrsg.)

Sexuelle Entwicklung – Sexuelle Gewalt

Grundlagen forensischer Begutachtung von Kindern und Jugendlichen
(2005)

E., Klees

Geschwisterinzest im Kindes- und Jugendalter

Eine empirische Täterstudie im Kontext internationaler Forschungsergebnisse
(2008)

I. Wolff-Ditz

Jugendliche Sexualstraftäter

(2007)

vielfältig menschlich

Missbrauchtes Vertrauen

Täter(innen) und ihre Strategien



Caritasverband für das Dekanat Ahlen e.V.

Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung

Wer spricht?

vielfältig menschlich

Was prägt den Blick der Referentin?

- Kurze Darstellung des fachlichen Erfahrungshintergrunds

Die Fachstelle

vielfältig menschlich

A map of the Kreis Warendorf district is shown in the background. It features various towns and villages labeled, such as Gellenswerrn, Sassenberg, Eissen, Teighe, Münster, Warendorf, Eissen, Engelsdorf, Celde, Sendenhorst, Eissen, Ahlen, Beckum, and Landerfeld. A red line is drawn across the map, starting from the bottom left and extending towards the center.

***Die Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch,
Gewalt und Vernachlässigung
ist Anlaufstelle für alle im Kreis Warendorf,
die zum Thema sexueller Missbrauch,
Gewalt und Vernachlässigung Informationen,
Hilfe und Unterstützung suchen.***

Angebote der Fachstelle *vielfältig menschlich*

- Für Betroffene und Bezugspersonen:
 - Erstgespräche
 - Vermittlung von Hilfen
- Für Fachkräfte:
 - Fachberatung zur Einschätzung und Interventionsplanung
 - Institutionsberatung
 - Kooperation und Vernetzung
- Zudem:
 - Prävention
 - Öffentlichkeitsarbeit

Angebote der Fachstelle *vielfältig menschlich*

Aufbau eines Beratungs-und Therapieangebots für sexuell grenzverletzende und sexuell übergriffige Kinder und Jugendliche, deren Eltern und Bezugspersonen

- Frühzeitige Prävention
 - Intervention
- Beratung und Therapie



Robert Stammer

Täterstrategien

vielfältig menschlich

Kenntnisse über Strategien helfen uns:

- „Blinde Flecken“ zu verringern
- Wahrnehmung für Auffälligkeiten und Irritationen zu schärfen
- Schutz- und Hilfemöglichkeiten für Kinder zu verbessern
- die Dynamiken bei Interventionen besser zu verstehen um damit umgehen zu können.

Täterstrategien

vielfältig menschlich

„Täterbilder“
leiten unsere Wahrnehmung

Das „Bild“ vom Täter

vielfältig menschlich

„Geh‘ mit keinem Fremden mit ...!“



Das „Bild“ vom Täter

vielfältig menschlich

Erkenntnis	Fazit
Geringer Anteil an Fremdtätern (10-20 %)	➤ Täter sind meist enge Bezugspersonen oder Familienangehörige.
Täterinnen (ca.20%)	➤ Auch Frauen üben sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen aus.

Das „Bild“ vom Täter

vielfältig menschlich

Erkenntnisse	Fazit
• Sexueller Missbrauch findet insbesondere auch im Rahmen pädagogischer, seelsorgerischer und pflegerischer Angebote, Dienste und Einrichtungen statt.	➤ Überall da, wo Menschen in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen leben, können diese missbraucht werden. Täter(innen) suchen, schaffen und nutzen diese Gelegenheit gezielt.

Das „Bild“ vom Täter

vielfältig menschlich

Erkenntnis	Fazit
• Ca. 30 % der Taten werden von unter 21-jährigen verübt. • Nur etwa 40% der Männer, die wegen sexuellen Missbrauchs verurteilt werden sind pädophil.	➤ Auch von Kindern/Jugendlichen wird sexualisierte Gewalt verübt. ➤ Nicht die sexuelle Präferenz ist entscheidend, sondern der Umgang mit Sexualität und Macht. Sexualisierte Gewalt wird zur Befriedigung unterschiedlicher (Macht-) Bedürfnisse eingesetzt

Das „Bild“ vom Täter

vielfältig menschlich

Es braucht die Stärke der Mitmenschen,
das Aushalten der Realität,
dass auch ist, „was nicht sein darf“,
damit Betroffene Gehör, Schutz und Hilfe
finden können.

Präventionsbotschaft

vielfältig menschlich

© Zartbitter: Enders/Wolters 2012

Beispiel: altersgerechte Information



Modell Finkelhor

vielfältig menschlich

Vier Voraussetzungen zur Ausübung von sexualisierter Gewalt

1. Motivation zum sexuellen Missbrauch
2. Überwindung innerer Hemmschwellen
3. Überwindung äußerer Hemmschwellen
4. Überwindung des Widerstands des Opfers

Täterstrategien

vielfältig menschlich

Täter und Täterinnen gehen sehr planvoll vor,
um eine bestmögliche Befriedigung ihrer
Bedürfnisse ohne Gefahr für ihr eigenes
Wohlergehen zu erreichen.

Täterstrategien

vielfältig menschlich

Täterstrategien sind gerichtet auf:

- das potentielle Opfer
- die engsten Bezugspersonen/das nähere soziale Umfeld des Opfers

Täterstrategien

vielfältig menschlich

Gegenüber dem Kind zielen darauf ab:

- Gelegenheiten zu schaffen,
- mögliche Widerstände zu brechen,
- Geheimhaltung zu sichern.

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Herstellen von Nähe und Vertrauen
- Bewusste Beantwortung von Bedürfnissen
- Aufbau einer exklusiven Beziehung
- Schaffen und Nutzen von Gelegenheiten zur Einzelarbeit
- Schrittweise Grenzüberschreitungen
- Ausnutzen kindlicher Neugierde/Unwissenheit
- Isolation des Kindes

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Forcieren der Gefühle von Abhängigkeit und Schuldigkeit, Mitverantwortung, Scham und Loyalität
- Nutzen der Macht indirekter Drohungen und Konsequenzen
- Offener Einsatz von Drohungen
- Offener Einsatz der mächtigeren, glaubwürdigeren Position

Täterstrategien

vielfältig menschlich

**Strategien gegenüber Eltern/Fachkräften
dem näheren Umfeld
zielen parallel darauf ab:**

- Über jeden Verdacht erhaben zu sein
 - mögliche Verdachtsmomente
sofort im Keim ersticken zu können.

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Sichern eines positiven Eindrucks
- ausgeprägtes Engagement
- starke Präsenz für bedürftige Kinder und Erwachsene; Positionierung zum Kinderschutz
- hohe Bereitschaft und Fähigkeit sich auf die kindliche/jugendliche Ebenen zu begeben
- Erkennen und beantworten von
Bedürftigkeit

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Hohe Bereitschaft Eltern/KollegInnen zu entlasten
- Angebote privater Hilfe und Entlastung
- Aufbau persönlicher Abhängigkeiten/Loyalitäten
 - decken fachlicher Fehler/Defizite
 - materielle/ finanzielle Hilfen
 - teilen intimer Informationen/Geheimnisse

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Stören der Beziehung zwischen Opfer und Eltern/Fachkräften
- Fehlinformationen über das Opfer
- Testen von Widerstandspotentialen von Eltern/Fachkräften/Bezugspersonen
- Grenzverletzende/sexualisierte Verhaltensweisen gegenüber Eltern/KollegInnen/Vorgesetzten

Täterstrategien

vielfältig menschlich

- Schikanieren; mobben insbesondere von kritischen KollegInnen
- Guter Kontakt zur Leitung
- „Schlüssel“- positionen

Missbrauchtes Vertrauen *vielfältig menschlich*

Sexueller Missbrauch kann am besten da stattfinden, wo wir es am wenigsten vermuten. Es geht nicht darum überall das Schlimmste zu vermuten, doch um die Stärke und den Mut alles für möglich zu halten sich dem Möglichen zu stellen, wenn es Hinweise dafür gibt.

Täterstrategien

vielfältig menschlich

Arbeitsaufgabe:

Welche Rahmenbedingungen in Institutionen begünstigen sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen?

Welche Rahmenbedingungen machen es den Tätern besonders schwer?

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- Haltungen, die sexuelle Handlungen mit Kindern verharmlosen
- Wenn Grenzüberschreitungen von MitarbeiterInnen unsanktioniert bleiben
- Wenn Meldungen von Grenzüberschreitungen die Bestrafung Betroffener oder die Ächtung meldender KollegInnen nach sich ziehen.

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- **Geschlossene Systeme** mit eigenem Werte- und Regelsystem, die sich durch soziale Isolation und meist mit elitärem Besonderheitsstatus jedem Austausch, jeder kritischen Reflexion sowie alternativen Sichtweisen und Anregungen von außen entziehen.
- „(...) nach außen abgeschottet, nach innen eine verschworene Gemeinschaft mit charismatischen Anführern. (...)“ (Sigusch zitiert nach Bundschuh)

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- **Offene Systeme:** in denen es keine definierten Grenzen nach außen und innen gibt, wo jeder Zutritt zu haben scheint und für Kinder und Jugendliche unklar ist, wer AnsprechpartnerIn ist und wer befugt ist Regeln und Vorgaben zu machen und wer nicht.

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- **Rigide autoritäre Leitungsstrukturen**
 - starre Hierarchien,
 - Entscheidungen werden von oben nach unten getroffen
 - Führungsmittel: Kritik, Tadel,
 - Förderung von Angst vor negativen Rückmeldungen und Sanktionen
 - Atmosphäre von Kälte und Geringschätzung

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- **Unklare wenig strukturierte Leitungsstrukturen**
 - Mangel an verbindlichen Werten und Konzepten
 - Jede/r kann machen was er will, wie er/sie will
 - Fehlen klarer Zuständigkeiten, Ausbleiben klarer Entscheidungen.
 - Mangel an Feedback und Wertschätzung
 - Heimliche Leitungen, die eigene Werte und Regeln zum Standard erheben.

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- Zielgruppen, die aufgrund spezifischer Sozialisationserfahrungen emotional unsicher und bedürftig sind
- Negation/Mangel an Reflektion des Machtgefälles
- Fehlende Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit einer Nähe-Distanz-Regulierung in der professionellen Beziehung.

Risikofaktoren

vielfältig menschlich

- Fehlende verbindliche Leitlinien zum grenzachtenden Umgang mit der Zielgruppe
- Fehlende sexualpädagogische Konzepte
- Fehlende Vermittlung von Kinderrechten
- Fehlen von Schutzmaßnahmen für Machtmissbrauch
- Fehlende Konzepte für Prävention & Intervention

Täterstrategien

vielfältig menschlich

„Täter und Täterinnen verstehen es, ein System, in dem Fehler nicht diskutabel sind, weil Angst und Misstrauen die Atmosphäre bestimmt, gut zu nutzen. Sie decken zunächst wohlwollend und aufopferungsvoll die Fehler der KollegInnen und sichern sich damit ihre Loyalität, bevor sie aufgrund der Vorleistungen ihrerseits Loyalität einfordern.“

(Fastie zitiert nach Bundschuh, Expertise S. 51)

Schutzmaßnahmen

vielfältig menschlich

- Klare Strukturen: transparente Darstellung der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche aller Hierarchieebenen
- Förderung einer wertschätzenden regelmäßigen Rückmeldekultur/ Reflektion, die von Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit und Fehlerfreundlichkeit geprägt ist.
- Gesicherte Ressourcen für regelmäßige Reflektion und Teamsupervision

Schutzmaßnahmen

vielfältig menschlich

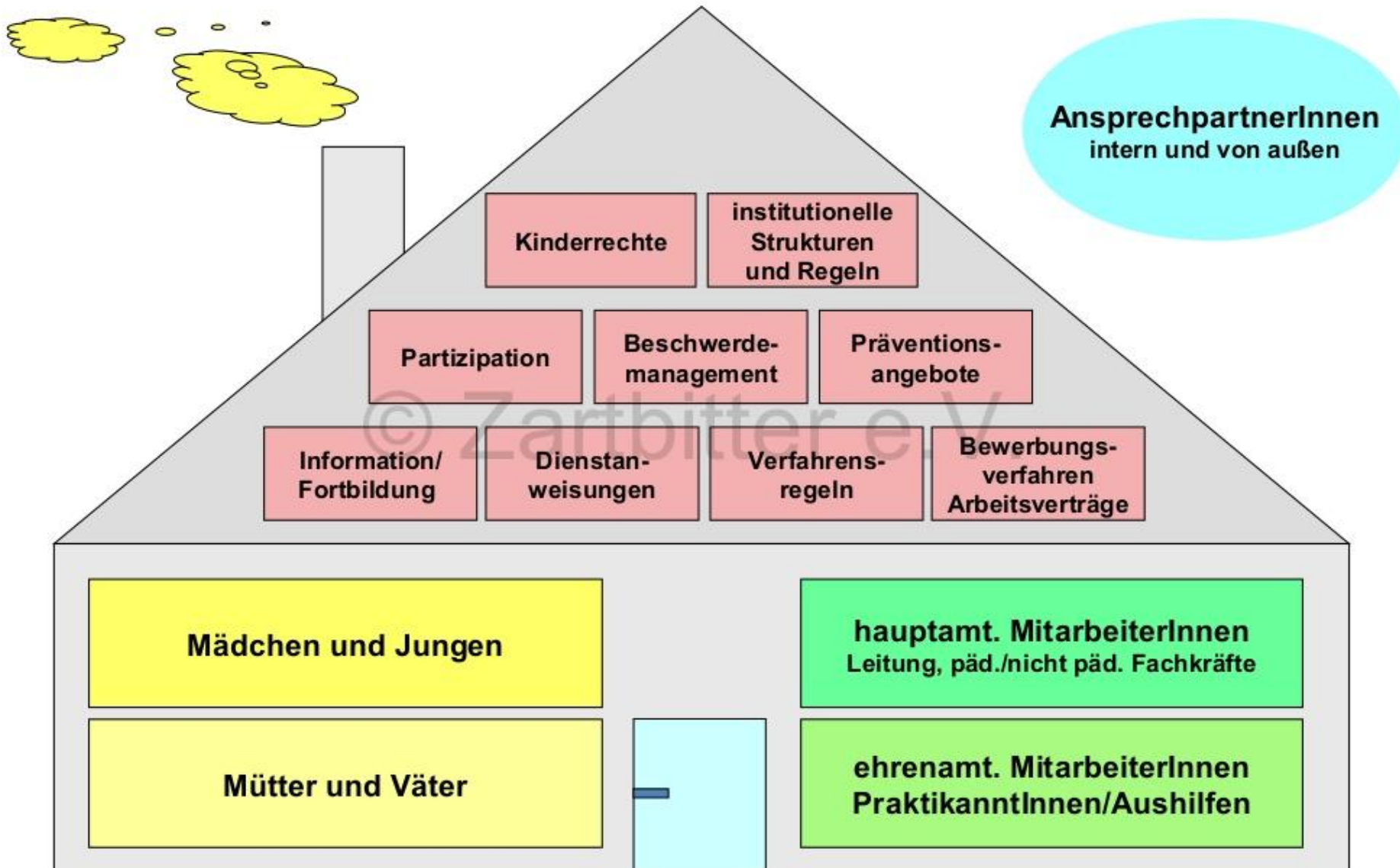
- Entwicklung eines am Kinderschutz orientierten Leitbilds
- Auseinandersetzung mit dem verantwortungsvollen Umgang mit Macht- und Abhängigkeit
- Leitlinien für den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz

Schutzmaßnahmen

vielfältig menschlich

- Klare pädagogische Konzeption
- Sexualpädagogische Konzepte
- Vermittlung von Kinderrechten
- Entwicklung von Schutzmaßnahmen für Machtmissbrauch
- Vermittlung von Interventionsmöglichkeiten

Sichere Räume für Mädchen und Jungen



Missbrauchtes Vertrauen *vielfältig menschlich*

Sexueller Missbrauch kann am besten da stattfinden, wo wir es am wenigsten vermuten. Es geht nicht darum überall das Schlimmste zu vermuten, doch um die Stärke und den Mut alles für möglich zu halten sich dem Möglichen zu stellen, wenn es Hinweise dafür gibt.

Literatur & Quellen

vielfältig menschlich

- Arbeitshilfe der AGE Münster zum grenzachtenden Umgang, Münster 2012
- Bundschuh, Claudia: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Auftrag des runden Tisches gegen sexualisierte Gewalt, Köln 2010
- Enders, Ursula (Hg.) „Grenzen achten!“ Köln 2012
- Heiliger, Anita „Täterstrategien und Prävention“, München 2000
- Beier, Klaus Michael „Okay, so bin ich“ Spiegel-Gespräch 9/2014
- Huckele, Andreas im Interview „Das große Vertuschen“ EMMA Nov/Dez 13
- Bildnachweis:
 - „Nein, mit Fremden geh´ich nicht!“ Ferres/Ginsbach 2012
 - Homepage Zartbitter Köln; www.zartbitter.de

Das weite Feld zwischen strafbaren Übergriffen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen

8. Workshop zur Umsetzung der
Selbstverpflichtungserklärung der AGE-Münster
24.09.2014

Wann wird eine Tat als Grenzverletzung bewertet?

Herangehensweise	Entscheidende Perspektiven
Sozialwissenschaftlich	Erleben Betroffener
Normativ	Leitbild der Einrichtung / Gesellschaft
Klinisch	Aufgetretene Folgen

Welches ist Ihr Ansatz?

- Wenn von Ihnen Betreute von Grenzverletzungen außerhalb der Einrichtung berichten
- Wenn von Ihnen Betreute von Grenzverletzungen innerhalb der Einrichtung berichten

Grenzverletzung i.S.d. Jugendhilfe

Gesetzlicher Auftrag der Jugendhilfe § 1 SGB VIII:

- Förderung der individuellen und sozialen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- ⇒ Es ist alles zu unterlassen, was Entwicklung beeinträchtigt
- Schutz vor gegenwärtigen und drohenden Gefahren

Mögliche Konfliktlinien

Pädagogischer
Ansatz



Förderung des
Kindeswohls

Arbeitsrechtliche
Perspektive



Arbeitnehmerinteressen
berücksichtigen



Grenzachtender Umgang

Grenzverletzungen

Sexualisierte Übergriffe

Massive Formen sexualisierter Gewalt

Formen grenzverletzenden Verhaltens

Grenzverletzung

- Verhaltensweisen gegenüber Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines professionellen Verantwortungs-, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisses überschreiten
- können unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren

Sexualisierte Übergriffe

Massive Formen sexualisierter Gewalt

Formen grenzverletzenden Verhaltens

Grenzverletzung

Sexualisierte Übergriffe

- Können, müssen aber nicht mit Körperkontakt einhergehen (z.B. sexuelle Anspielungen, anzügliche Witze, scheinbar zufällige Berührungen an Brust, Po und im Genitalbereich etc.)
- Sind Ausdruck unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Vorbereitung massiver sexuelle Gewalthandlungen/eines
- geschehen nicht zufällig

Massive Formen sexualisierter Gewalt

Formen grenzverletzenden Verhaltens

Grenzverletzung

Sexualisierte Übergriffe

Massive Formen sexualisierter Gewalt

- alle strafbaren sexuellen Handlungen und sonstigen Sexualstraftaten (z.B. Herstellung, Handel, Besitz von Kinderpornographie, Förderung der Prostitution Minderjähriger etc.)
- alle nicht strafbaren Formen von intensivem Sexualverkehr (z.B. Analverkehr, vaginalem Geschlechtsverkehr, Oralverkehr, gegenseitige oder einseitiger Manipulation an den Genitalien mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einem Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis, auch wenn sie nicht mit körperlicher Gewalt einhergehen.

Welches Verhalten ist als fachliches Fehlverhalten zu qualifizieren?

- Verhalten des Mitarbeiter/der Mitarbeiterin
 - wird vom Betroffenen als sexuell grenzverletzend erlebt oder
 - stellt einen sexualisierten Übergriff oder massive sexualisierte Gewalt dar
- Erkennbarkeit, dass der Arbeitgeber entsprechendes Verhalten nicht duldet

Anhaltspunkte für Fehlverhalten

- Vertragswidriges Verhalten
 - Verstoß gegen Arbeitsvertrag
 - Verstoß gegen Dienstvereinbarungen und Weisungen
 - Verstoß gegen fachliche Standards
- Gesetzeswidriges Verhalten
 - Strafbares Verhalten

Fallbeispiel

Der 38-jährige Hausmeister eines Kinderheimes ist bei den Kindern und Jugendlichen sehr beliebt. Er lädt die 15 -jährige S. regelmäßig in seine Dienstwohnung auf dem Gelände ein. S. verliebt sich ihn. Beide haben mehrfach Geschlechtsverkehr miteinander.

Strafbarkeit von sexuellen Handlungen an Kindern und Jugendlichen

- Sexualbezug der Handlung
- Erheblichkeit der Handlung
- Bis 14 Jahre immer
- Ab 14 Jahre, abhängig von der Beziehung
 - formale Schutzbefohlene / Obhutsverhältnis?
 - Ausnutzung einer Zwangslage, der Abhängigkeit?

Obhutsverhältnis

Strafrechtlich

- Faktische oder vertragliche Verpflichtung zur Erziehung, Betreuung oder Ausbildung

Problem

- Autoritäts- oder Machtverhältnis ohne entsprechende Verpflichtung ist kein Schutzbefohlenenverhältnis
(Bsp: Busfahrer, Hausmeister, Geistlicher je nach Funktion)

- Grenzverletzendes Handeln muss erkannt werden und erfordert Maßnahmen, auch wenn es unbeabsichtigt geschieht
 - erfordert Kultur der Aufmerksamkeit und Kenntnis von Täterstrategien und funktionierende Beschwerdesysteme
 - erfordert Offenheit für Fehler und Veränderungen

- Sexualisierte Übergriffe sind oft nicht strafbar
 - vertragsrechtliche Regelungen sind erforderlich
 - Maßnahmen dürfen nicht vom Ausgang eines Strafverfahrens abhängig gemacht werden

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Umgang mit dem Verdacht – was kann / muss ich tun?

8. Workshop zur Umsetzung der
Selbstverpflichtungserklärung der AGE-Münster
24.09.2014

Verdachtsklärung

- Besteht die Vermutung einer Grenzverletzung, eines sexualisierten Übergriffs oder schwerer sexualisierter Gewalt?
- Welche Handlungsanforderungen knüpfen sich daran?

Grenzverletzungen

→ meist durch fachliche Anleitung,
Fortbildung, Supervision,
Dienststanweisungen und konzeptionelle
Weiterentwicklungen abstellbar

Sexualisierte Übergriffe / massive sexualisierte Gewalt

→ erfordern i.d.R. arbeitsrechtliche
Maßnahmen

Verdachtsgrade

Anfangsverdacht

Konkrete Anhaltspunkte lassen
Grenzverletzungen als möglich
erscheinen

Hinreichender Verdacht

Konkrete Anhaltspunkte lassen
Grenzverletzungen als
wahrscheinlich erscheinen

Dringender Verdacht

Es besteht eine große
Wahrscheinlichkeit von
Grenzverletzungen

Handlungsmöglichkeiten- und pflichten

➤ Abschätzung des Gefährdungsrisikos
vgl. § 8a SGB VIII

➤ Meldung Jugendamt / Heimaufsicht

➤ Arbeitsrechtliche Maßnahmen

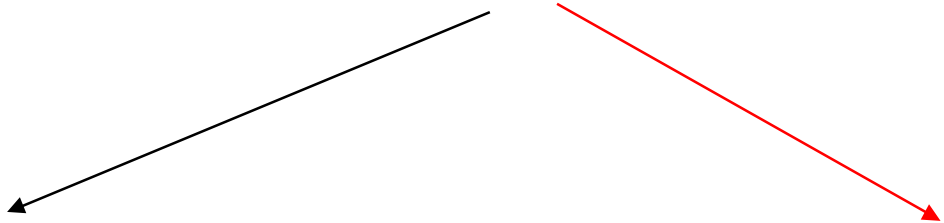
➤ Abmahnung

➤ Freistellung, Versetzung

➤ (Verdachts)kündigung

➤ Strafanzeige (keine rechtl. Verpflichtung!)

Was ist Ihr Auftrag?



Schutzauftrag

- Schutz bei Kindeswohlgefährdung
→ Gefährdungsprognose
→ Schutzmaßnahmen

Kein Ermittlungsauftrag

- Aufdeckung strafrechtlich relevanten Verhaltens
- Ermittlung des Geschehens
- Bestrafung

Woher kommt die Vermutung?

- Angabe Betroffener
 - wem gegenüber?
 - Konkretes oder Andeutungen?
- Beobachtung nicht-betroffener Kinder oder Jugendlicher
- Beobachtung von Mitarbeiter/innen
- Vermutung aufgrund von Verhaltensauffälligkeiten
-

Verdachtsklärung

Achtsamkeit im Gespräch mit Betroffenen

- meist einziges Beweismittel
- Mehrfachbefragungen vermeiden
- unbewusste Beeinflussung der Aussage vermeiden
 - keine Suggestivfragen
 - eigene emotionale Betroffenheit?

Verdachtsklärung

Beweissicherung

- Dokumentation des Gesprächs/der Beobachtung
 - Fakten: was wurde beobachtet/berichtet
 - Folgerungen (möglichst vermeiden, jedenfalls klare Abgrenzung von Fakten)
 - Gesprächssituation
- Spurensicherung

Verdachtsabklärung durch Strafverfahren?

- Nicht alle massiven Formen sexualisierter Grenzverletzungen sind strafbar
- **Ergebnis des Strafverfahrens gibt nicht notwendig wieder, was passiert ist**
- Belastung der Betroffenen durch Strafverfahren

„Wahrheitsermittlung“

Meist nicht möglich, daher im Zweifel:

In der Einrichtung



für das Kindeswohl

Im Strafverfahren



für den Beschuldigten

Grundsätze eines Strafverfahrens

➤ Legalitätsprinzip

- Verpflichtung von Staatsanwaltschaft und Polizei, ein Ermittlungsverfahren zu eröffnen, wenn sie Kenntnis von einer Straftat erlangt haben
- Einwilligung oder Einverständnis der/ des Betroffenen nicht erforderlich
- Verfahren auch ohne gegen den Willen der Betroffenen möglich

Hilft die Strafanzeige?

- Selbstanzeige des Beschuldigten bei Verdacht entlastet den AG nicht vom Handeln
- Bei schwer traumatisierten Betroffenen oder „verliebten Jugendlichen“ ist ein Beweis im Strafverfahren meist nicht führbar.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Vertrauen

Grundkategorie professionellen Handelns

Prof. Dr. Margret Dörr

„Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt rütteln an den Grundfesten von Kirche und Gesellschaft. Sie gefährden die Fähigkeit zu vertrauen. Ohne Vertrauen kann keine Gesellschaft leben. **Das wird besonders deutlich gerade an den Beziehungen, in denen Vertrauen prinzipiell niemals von Kontrolle ersetzt werden kann** - in den asymmetrischen Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, Lehrern und Schülern, Ärzten und Patienten, Seelen und Seelsorgern ...“ (Mertes 2010).

Vertrauen

wird verstanden als eine positive Erwartung an ein Ereignis, eine Situation oder eine Handlung eines Gegenübers, die nicht direkt beeinflusst werden kann, deren Antizipation jedoch gegenwärtiges Handeln und Wahrnehmen berührt (vgl. Bormann 2012).

Vertrauen ist nötig, wenn wir etwas **nicht wissen**, wenn wir also mit Unsicherheit umgehen müssen.

Vertrauen ist die Basis für den sozialen Beziehungsaufbau und -erhalt,
und

Vertrauen begleitet nicht nur die Herstellung von Arbeitsbündnissen,
sondern bedingt außerdem deren inhaltliche und soziale Ausgestaltung.

1. Professionelle müssen sich als **vertrauenswürdig** erweisen und
2. sie müssen den Adressat_innen zugleich etwas **Zutrauen**.

Interpersonales Vertrauen basiert auf Wechselseitigkeit und Erfahrung

Im Kontext der Sozialen Arbeit resp. der Pädagogik bezieht sich die Rede von Vertrauen in der Regel auf angeblich persönliches Vertrauen = Beziehungsebene

aber

Die professionelle Beziehung ist durch eine widersprüchliche Einheit von

- fachlicher Ebene (spezifische Rollenbeziehung) und
- personaler Ebene (diffuse Sozialbeziehung)

Charakterisiert (vgl. Oevermann 1996)

Differenzierung von Vertrauen:

1. das *Systemvertrauen*, auch als generalisiertes Vertrauen bezeichnet.
2. das *spezifische Vertrauen*. Diese Vertrauensgabe umfasst die Professionelle in ihrer Rolle als Expertin.
3. das *persönliche Vertrauen*, dies sei lediglich für private und intime Beziehungen bedeutsam (vgl. Wagenblass 2004).

Soziale Arbeit findet in Institutionen (Sozial-, Gesundheits-, Bildungssysteme) statt:

Vertrauen wird aus der Engführung (Beziehungsebene) herausgeholt - verbunden aber mit der Gefahr, die emotionale Grundlegung gleich gänzlich verschwinden zu lassen.

Vertrauen in Institutionen speist sich aus der „Beobachtung der Leistungen, die einer Institution zugeschrieben werden, und der Kontrollmechanismen, die eine Institution überwachen“ (Lepsius 1987, S. 285).

Vertrauen wird in die Funktionsfähigkeit und Leitidee einer Institution gerichtet.

Misstrauen ist das funktionale Äquivalent zu Vertrauen. Es tritt dann auf, wenn Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Vertrauensnehmers bestehen und anstelle von Vertrauen eine „andere Option“ ergriffen wird.

z.B., wenn das fungierende Vertrauen (als unausgesprochene Hintergrundannahme = primärer Typus) in Frage gestellt ist (Endreß 2010: 95)

z.B., wenn das reflexiv begründete Vertrauen - zu dem man sich entscheiden kann - enttäuscht wird (ebd.).

Mittels technokratischer formal-strukturierter Kontrollprozeduren erhofft man sich reflexives Vertrauen zurückzugewinnen (vgl. Bormann 2012: 814).

Es handelt sich um die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente mit dem Ziel der Qualitätssicherung, -entwicklung und -kontrolle (ebd.).

Veränderung im Verhältnis von Kontrolle und Autonomie - eine
Entwicklung, die vom
„Vertrauensvorschuss zur Rechenschaftspflicht“
verläuft (ebd.).

„Vertrauen in Systeme speist sich aus der „Beobachtung der Leistungen, die einer Institution zugeschrieben werden, **und der Kontrollmechanismen, die eine Institution überwachen**“ (Lepsius 1987, S. 285).

Das Problem einer Verlagerung des Vertrauensfokus: Von der Professionalität der Fachkräfte weg auf die **Instrumente** der Kontrolle und ihrer Akteure (ebd.).

Diese sind nun ihrerseits auf Vertrauen angewiesen!

Kritik:

Das neue Steuerungsmodell setze „an die Stelle des Vertrauens das grundsätzliche Misstrauen, bürokratische Regelungen seien ineffektiv und die Expertenautonomie werde missbraucht (Münch 2009, zit. in Bormann 2012: 817).

Der im Zeitalter der evidenzbasierten Neuen Steuerung dominante Weg der Stabilisierung von Vertrauen mittels der Institutionalisierung von Beobachtungs- und Kontrollinstrumenten birgt potentiell die Gefahr seiner Dysfunktionalität.

Misstrauen, ein ungewollter Nebeneffekt von evidenzbasierter Neuer Steuerung ! ? (ebd.)

These: im Zuge der Bemühungen, das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Kinder- und Jugendhilfe durch Maßnahmen evidenzbasierter Neuer Steuerung zurückzugewinnen, scheint zugleich dazu geeignet zu sein, das Gegenteil zu bewirken und Misstrauen zu institutionalisieren.

„Wer um Vertrauen wirbt, weckt Misstrauen“ (Frevert 2009).

Aus der Perspektive der Vertrauensforschung lässt sich vermuten, dass mehr Evidenz und Kontrolle eher *Misstrauen* fördern und die Grundlagen des Vertrauens untergraben, das in das KJH-System gelegt wird (Bormann 2012).

In unserem Nachdenken über die Herstellung und Aufrechterhaltung von Vertrauen in der interpersonalen Beziehung des Pädagogischen sowie in den Institutionen muss es darum gehen, dass pädagogische Einrichtungen

- beim Organisations- und Personalmanagement sowohl sensible Kontrollmechanismen etablieren
- als auch im Kontext von Qualitätsmanagements eine sexuelle Bildung von Personal und Kinder/Jugendliche
- sowie das Einrichtungsprofil und die gelebte Kommunikations- und Sexualkultur

ins Auge fassen (vgl. Sielert 2011, Retkowski/Thole 2012).

- Bormann, Inka (2012): Vertrauen in Institutionen der Bildung oder: Vertrauen ist gut - ist Evidenz besser? In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 58, H.6,: 812-823
- Endress, (2010): Vertrauen - soziologische Perspektiven. In: Maring, Matthias (Hrsg.): Vertrauen - zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten. Schriftenreihe des Zentrums für Technik- und Wirtschaftsethik am Karlsruher Institut für Technologie, Band 3, S. 93-113
- Frevert, Ute (2009): Wer um Vertrauen wirbt, weckt Misstrauen.
<http://www.eurozine.com/articles/2009-01-13-frevert-de.html>
- Hartmann, Martin (2010): Die Komplexität des Vertrauens. In: Maring, Matthias (Hrsg.): Vertrauen - zwischen sozialem Kitt und der Senkung von Transaktionskosten. Schriftenreihe des Zentrums für Technik- und Wirtschaftsethik am Karlsruher Institut für Technologie, Band 3, S.15-25
- Lepsius, M.Rainer (1987): Vertrauen in Institutionen. In: Hradil, S. (Hrsg.): Differenz und Integration: Die Zukunft moderner Gesellschaften. Frankfurt/M., S. 283-293
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main 1996, S. 70-182.
- Retkowski, Alexandra/Thole, Werner (2012): Professionsethik und Organisationskultur. In: Thole u.a. (Hrsg.) Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik. Opladen: 291-315
- Sielert, Uwe (2011): Sexualkulturbildung und Gewaltprävention in der sozialen Arbeit. In: Soziale Passagen, Heft 2: 253-267
- Wagenblass, Sabine (2004): Vertrauen in der Sozialen Arbeit. Weinheim

Nähe und Distanz - eine widersprüchliche Einheit

Prof. Dr. Margret Dörr

Gliederung

1. Zum Begriffspaar: Nähe und Distanz
2. Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen
3. Die pädagogische Beziehung als generationales Verhältnis
4. Zur äußeren Rahmung pädagogischer Beziehungen

*Nähe und Distanz als **Leiberfahrung***

wir erfahren die Welt über unseren Körper oder wie Sigmund Freud sagte
„Das Ich ist vor allem ein körperliches“.

... Nähe und Distanz als Leiberfahrung

Wie der eigene Körper und mit ihm die körperliche Lust wahrgenommen, wie darauf reagiert wird, prägen unsere Selbstwahrnehmung und unser Selbstverständnis als Subjekt und damit unsere Beziehungsfähigkeit (Balluseck 2010).

Nähe und Distanz als Leiberfahrung

Intimität ist ein Zustand tiefster Vertrautheit. Zunächst einmal mit uns selbst, mit bestimmten Bereichen des eigenen Fühlens, Denkens und Handelns,

wobei sich diese Vertrautheit - diese Nähe - keineswegs nur auf eine positive, affektiv befriedigende Nähe bezieht, sondern auch auf Nähe, die mit Aggressionen und/oder Ängsten etc. geladen ist (vgl. Dörr 2012).

Nähe und Distanz in der professionellen pädagogischen Praxis

1. These:

Pädagogisches Handeln ist durch die Qualität der Beziehungspraxis bestimmt; durch ein emotionales Sich-Einlassen, den Aufbau von Vertrauen und Beziehungen im Medium des ‚Pädagogischen Bezugs‘.

2. Hypothese

Pädagogisches Handeln ist durch die Fähigkeit zur „professionellen Distanz“ - also durch spezialisiertes und insbesondere abstinentes Tun - charakterisiert.

Aber

Nähe als Opposition zu Distanz, im Sinne einer emotionalen Neutralität, ist weder sinnvoll und folgt man einer Bemerkung von Adorno, auch gar nicht wünschenswert:

„Reagierte jedoch der Lehrer subjektiv gar nicht; wäre er wirklich so objektiviert, dass es zu falschen Reaktionen gar nicht käme, so erschiene er den Kindern erst recht unmenschlich und kalt.“ (Adorno 1977: 669)

In dem Sinne muss Professionalität verstanden werden als das persönliche Vermögen, zu den eigenen Affekten auf Distanz gehen zu können.

„Gebildet ist ein Mensch, der in affekterregenden Lebenslagen über eine einigermaßen beständige Selbstsicherheit im Umgang mit den eigenen Triebregungen verfügt“ (Mitscherlich 1963).

In Kindern begegnen Erwachsene sich selbst ! (Bernfeld 1921)

Ohne Nähe zu den eigenen Verletzlichkeiten wird eine verantwortliche Wahrnehmung und Beachtung der Verletzlichkeiten und Empfindungsfähigkeiten der Kinder kaum möglich ... (vgl. Andresen/Friedemann 2012).

Synthese:

Ein Gelingen pädagogischer Beziehungen ist von einer gekonnten Vermittlung der **widersprüchlichen Einheit von Nähe und Distanz** der Professionellen abhängig.

Gliederung

1. Zum Begriffspaar: Nähe und Distanz
2. Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen
3. Die pädagogische Beziehung als generationales Verhältnis
4. Zur äußeren Rahmung pädagogischer Beziehungen

2. Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen

Macht und Sexualität/Begehren gehören zu den anthropologischen Struktureigenschaften aller menschlichen Beziehungen, sie sind grundlegende Bestandteile von Sozialität.

Als leibliche Wesen können wir weder unserem eigenen Begehren noch dem des/der Anderen entrinnen.

**Gefühle, die man nicht wahrzunehmen (und zu äußern) wagt,
entfalten hinter unserem Rücken eine eigene Kraft, die mit hoher
Wahrscheinlichkeit durch grenzverletzende Abwehrhaltungen
ihren Ausdruck finden.**

Eine **Offenheit** für Themen der Sexualität und Wahrnehmung von Macht im konkreten Leben und im alltäglichen wie fachlichen Denken ist ein Generalschlüssel für einen grenzwahrenden Umgang mit Kindern (Dörr 2010).

Gliederung

1. Zum Begriffspaar: Nähe und Distanz
2. Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen
3. Die pädagogische Beziehung als „generationales Verhältnis“
4. Zur äußeren Rahmung pädagogischer Beziehungen

An der überlebenswichtigen Aufgabe jeder Gesellschaft, die jüngere Generation beim Heranwachsen in ihre Lebenswelt zu autonomen Mitspielern zu machen, sind biographisch Ältere beteiligt, „die nicht durch eine verwandtschaftliche Abstammungskette mit der jüngere Generation verbunden sind.“
Winterhager-Schmid 2010: 113)

Die kindliche Entwicklung leibgebundener Intimität und mit ihr die psychische Strukturbildung ist darauf angewiesen, dass Kinder ‚ihre‘ Erwachsenen „verwenden“ können, ohne befürchten zu müssen, dass die Erwachsenen ihren Verführungskünsten erliegen oder sich erschreckt abwenden (Schmid 2012).

Dies bedeutet darum zu wissen, dass auch Pädagoginnen und Pädagogen der öffentlichen Erziehung - eben nicht nur Eltern - es mit dem ‚Inzesttabu‘ zu tun bekommen, dem fundamentalen Gesetz jeder Subjektwerdung und kultureller Entwicklung.

Mit einem Konflikt, den Sigmund Freud in seinem Konstrukt der „ödipalen Konstellation“ zu fassen wusste (Winterhager-Schmid 2010).

Sich verwenden lassen, den anderen nicht verwenden! (Bauriedl)

Für diesen Prozess schließt die Pädagogin ein **Arbeitsbündnis** mit
sich selbst!

Die mit Beziehungen einhergehenden Affekte wahrzunehmen (Nähe), auszuhalten und mittels Symbolbildung (Distanz) zu verkosten ist eine grundlegende Bedingung für die Kinder/den Jugendlichen zu einer Dialogpartnerin zu werden.

Ein Nachdenken über einen Schutz vor sexuellen Übergriffen in pädagogischen Settings berührt die Frage danach, wie es PädagogInnen gelingen kann, die Affektdimension ihres Handelns in ein begriffenes Tun zu überführen?

Dabei geht es um ein **Denken im Handeln** (vgl. Schmid 2012)

Gliederung

1. Zum Begriffspaar: Nähe und Distanz
2. Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen
3. Die pädagogische Beziehung als „generationales Verhältnis“
4. Zur äußeren Rahmung pädagogischer Beziehungen

Die Sensibilität für die leib-seelische Befindlichkeit der anvertrauten Kinder/Jugendlichen sowie der pädagogischen Fachkräfte selbst *und* die Sensibilität für organisatorische Abläufe und Schwachstellen müssen als zwei Seiten derselben Sache betrachtet werden (vgl. Schmid 2012: 59).

Haltgebende und sichernde Strukturen und Kulturen in den Organisationen sind:

- Organisationsstrukturen, die den Fachkräften professionelle Autonomie ermöglichen, ausgedrückt durch Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit und Orientierung durch Rückmeldung;
- Strukturen, mit denen sich die Fachkräfte identifizieren können;

... haltgebende und sichernde Strukturen und Kulturen in den Organisationen sind:

- eine Organisationskultur und Machtverteilung, die bestimmt ist durch eine rege Kommunikationskultur,
- positives Organisations- und Teamklima sowie
- partizipative Formen der innerorganisatorischen Aushandlungsstrategien und
- transparente Beschwerdewege (Dörr 2012).

Eine gemeinsame unermüdliche Etablierung einer von allen mitgetragene und -verantwortete Aufmerksamkeitskultur in pädagogischen Feldern können die anvertrauten und sich anvertrauenden Kinder und Jugendliche am ehesten vor Integritätsverletzungen bewahren.

Erziehung vollzieht sich nicht ohne Übertragungen und Gegenübertragungen, nicht ohne damit verbundene Emotionen. Sympathie und Antipathie, erotische Anziehung, Indifferenz oder Zurückweisung existieren auch ohne bewusstes Dazutun.

Emotionen - und von solchen leben auch Lehr- und Lernbeziehungen im weitesten Sinne - sind nur schwer funktionalisierbar und bei lebendigen Menschen prinzipiell offen.

Gefühle sind zwar zu beherrschen, **aber wir können nicht über sie verfügen.**

Literatur

Adorno, Theodor W. (1977): Tabus über den Lehrberuf. In: Gesammelte Schriften 10.2, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 656-673.

Andresen, Sabine, Friedemann, Sarah (2012): Rechte und Anerkennung. Zur Ethik pädagogischer Institutionen. In: Andresen, S., Heitmeyer, W. (Hrsg.): Zerstörerische Vorgänge. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa: 281-294

Balluseck, Hilde (2010): Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen.
<http://www.erzieherin.de/macht-und-sexualitaet-in-paedagogischen-beziehungen.php> (Zugriff 24.03.2013)

Dörr, Margret, Müller, Burkhard (2012³): Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In: Dörr/Müller (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Weinheim, Basel: Beltz/Juventa: 7-28

Dörr, Margret (2010): Nähe und Distanz. Zum grenzwahrenden Umgang mit Kindern in pädagogischen Beziehungen. In: BZgA Forum, 2010, Heft 3: 20-24

Dörr, Margret (2012): Intime Kommunikation in professionellen pädagogischen Beziehungen – Konsequenzen für die professionelle Nähe- und Distanz-Regulation. In: Thole, Werner; u.a. (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Institutionen. Opladen: Barbara Budrich: 174-185

Merleau-Ponty, M. (1947): Das Primat der Wahrnehmung und seine philosophischen Konsequenzen. In: Ders., Das Primat der Wahrnehmung. Frankfurt/M. (Suhrkamp), 1996: 26-84.

Quindeau, Ilka (2008): Verführen und Begehren. Die psychoanalytische Sexualtheorie nach Freud. Stuttgart: Klett-Cotta.

Schmid, Volker (2012³): Nähe und Distanz aus der Perspektive der Psychoanalytischen Pädagogik. In: Dörr/Müller (Hrsg.): 47-58

Thiersch, Hans (2012³): Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In: Dörr/Müller (Hrsg), 31-47

Winterhager-Schmid, Luise (2010): Von Generation zu Generation: Die „ödipale Konstellation.“ – Wo hat sie ihren Ort in der Allgemeinen Pädagogik?. In: Bittner, G., Dörr, M., Fröhlich, V., Göppel, R. (Hrsg.) (2010): Allgemeine Pädagogik und Psychoanalytische Pädagogik im Dialog. Opladen & Farmington Hills: 109-124

10. Workshop der AGE
Sexualpädagogik in den Diensten und
Einrichtungen der Erziehungshilfe
am 4. Februar 2015

Dichtung und Wahrheit - zur Sexualität von Jugendlichen

Ann-Kathrin Kahle & Wibke Korten

... und das erwartet Sie

- Mythen und Empirie zu einigen ausgewählten Aspekten
- Das Nicht-Sexuelle im Sexuellen
- Pädagogische Herausforderungen oder Was Jugendliche heute brauchen

Mythen und Empirie

- „es geht immer früher los“

Mythen und Empirie

- „es geht immer früher los“
- „Jugendliche tun „es“ immer früher und sind dabei wenig verantwortungsvoll“

Geschlechtsverkehr-Erfahrung

Langzeit-Trend nach Altersgruppen

BZgA

Bundeszentrale
für
gesundheitliche
Aufklärung

14-Jährige



15-Jährige

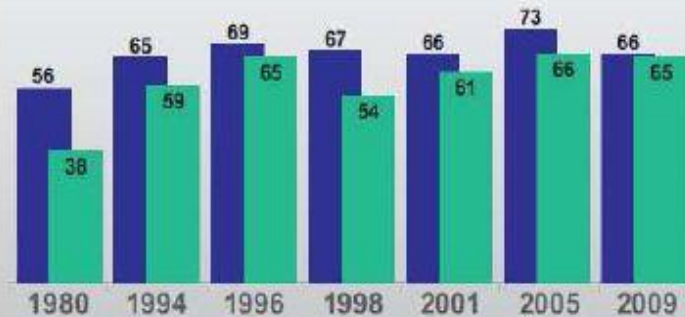
■ Mädchen
■ Jungen



16-Jährige



17-Jährige



Angaben in %

Mythen und Empirie

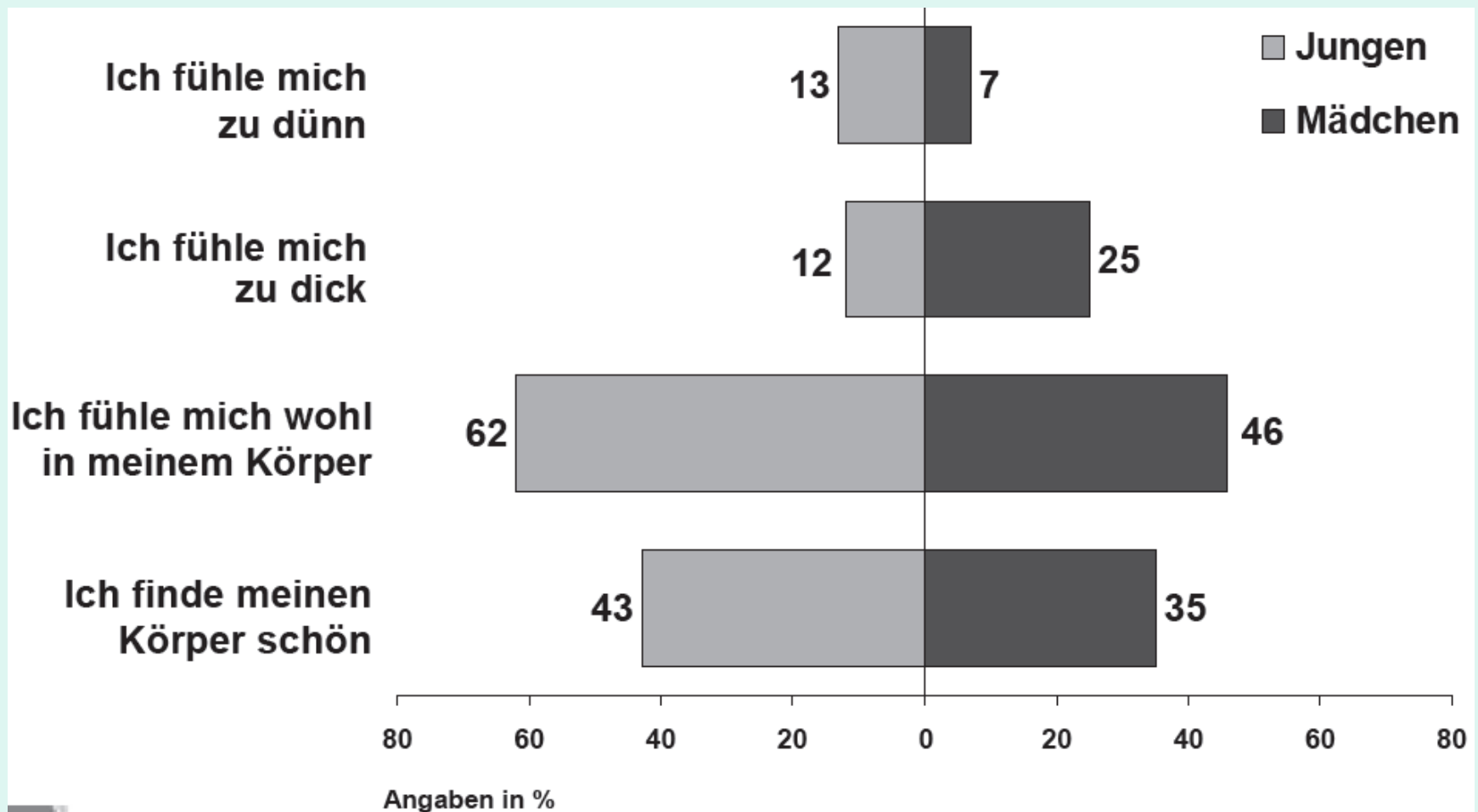
- „es geht immer früher los“
- „Jugendliche tun „es“ immer früher und sind dabei wenig verantwortungsvoll“
- „Jungen reden vom Geil sein und Mädchen von Liebe“

Mythen und Empirie

- „es geht immer früher los“
- „Jugendliche tun „es“ immer früher und sind dabei wenig verantwortungsvoll“
- „Jungen reden vom Geil sein und Mädchen von Liebe“
- „Was ich schön an mir finde? Nichts.“

Aussagen zum eigenen Körper

Zustimmung



Über das Nicht-Sexuelle im Sexuellen

- Sexualität ist ein **Bedürfnis**
- Sexualität machen wir mit dem **Körper**
- Sexualität vollzieht sich in **Beziehungen**
- Sexualität erleben wir als **Mann oder Frau**

Was Jugendliche brauchen...

- Zutrauen – Bestärkung – Schutz der Intimsphäre – Bestätigung
- Frühzeitiges Reden und solide Aufklärung
- Erwachsene Männer und Frauen als Vorbilder
- Freundinnen & Freunde
- Niederschwellige Beratungsangebote

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Eine Frage der Haltung – Grundhaltungen und Ziele sexualpädagogischen Arbeitens

Ann-Kathrin Kahle, Sexualpädagogin, SkF Münster

In der aktuellen Debatte um sexualisierte Gewalt und ihre Prävention zeichnet sich ein Trend ab: in den meisten Veröffentlichungen und Stellungnahmen wird das Thema *Sexualität* sowohl in der Beschreibung des Phänomens sexueller Gewalt als auch in den Überlegungen zur Prävention, gar nicht erwähnt. Kinder und Jugendliche haben – so wird vielfach gesellschaftlich gefordert – ein Recht auf sichere Orte. Und für diese Orte scheint zu gelten: „nur der asexuelle Raum ist ein wirklich sicherer Raum!“

Dieser Einschätzung liegen zwei zentrale Irrtümer zugrunde. Zum einen die Illusion eines sicheren Raumes. Man kann sich bemühen Räume für Kinder *sicherer* zu gestalten, die Vorstellung etwas sei 100% zu sichern, geht in allen Lebensbereichen an der Realität vorbei. Eine Institution, die solche Sicherheit für sich in Anspruch nimmt läuft im Gegenteil sogar Gefahr einen guten Nährboden für alle Formen von Gewalt zu schaffen.

In der oben genannten These erscheint Sexualität vor allem als Bedrohung für Kinder und Jugendliche vor der es sie zu schützen gilt.

Aber und darin liegt eben der zweite Irrtum: Das Sexuelle aus dem Leben zu verbannen kann genauso wenig gelingen. Versucht wurde es gerade auch von katholischer Seite im Laufe der Jahrhunderte oft – gelungen ist es nie. Es führt zu falscher und unguter Tabuisierung aus der Ängste, Misstrauen und hierdurch letztendlich sogar Gewalt resultieren können.

Und: Sexualfeindlichkeit in direkter d.h. Sexualität missachtender oder diffamierender Form oder auch auf indirekte Art durch Verschweigen und Nicht-Thematisieren stellt selbst eine Form von Gewalt - insbesondere gegenüber Jugendlichen dar. Sie werden dann in einer zentralen Lebensäußerung nicht gesehen und wertgeschätzt und die notwendigen psychosexuellen Entwicklungsschritte werden mindestens erschwert!

Es stellt sich also die Frage: Wie halten Sie es mit der Sexualpädagogik? Und darin enthalten ist auch die Frage: Wie halten Sie es mit der Sexualität?

Dazu zunächst ein kurzer Blick auf den Gegenstand der pädagogischen Bemühungen – die Sexualität.

Dieser Blick ist nach unserer Einschätzung deshalb nötig, weil es nach unserer Einschätzung nicht „die Eine“ Sexualität gibt. Pädagogisch Tätige glauben meist in ihre Arbeit auf einer gemeinsamen Definition von Sexualität aufzubauen. Bei genauerem Hinsehen stellt sich jedoch schnell heraus, dass die Vorstellungen sehr unterschiedlich sind – nicht nur zwischen Männern und Frauen, Homosexuellen und Heterosexuellen. Hinzu kommt außerdem, dass Definitionsversuche von einiger Brisanz sind. In der Geschichte wurden Definitionen von Sexualität häufig ideologisch missbraucht, um zwischen verschiedenen Vorstellungen von gelungener und nicht

gelungener Sexualität zu unterscheiden. Wer sich auf der „falschen“ Seite der Linie befand, musste mit zum Teil schweren Repressalien rechnen. Der „HWG“ Stempel (häufig wechselnde Geschlechtspartner), den es in den Akten von Mädchen gegeben hat, ist ein Beispiel neben anderen. Jeder Definition von Sexualität liegt ein Menschenbild zugrunde, das diese Definition prägt.

Für uns ist Sexualität nur in einer Einheit von Körper, Seele und Geist zu begreifen und in erster Linie eine – auch von Gott gegebene - Lebensenergie, die sich des Körpers bedient, aus unterschiedlichen Quellen gespeist wird, sich vielfältig ausdrückt und wichtige Sinnfunktionen hat.

Quelle: nicht Trieb sondern Ressource, d.h. lernbar und gestaltbar

Ausdrucksformen: mehr als Genialität, historisch, gesellschaftlich und geschlechtsspezifisch geprägt

Sinnaspekte: Beziehung, Lust, Fruchtbarkeit, Identität

Wenn wir Sexualität als Lebensenergie begreifen, dann ist sie zunächst einmal eine neutrale Kraft, ein Potential das allen Menschen vom ersten bis zum letzten Atemzug zur Verfügung steht. Mittels kultureller Formung kann sie lebensfördernde, kreative und somit fruchtbare Gestalt annehmen – oder sie schlägt in der Verknüpfung mit Gewalt ins Gegenteil um; und selbstverständlich auch in alle Schattierungen und Mischformen dazwischen.

Nur die Nicht-Formung, die gibt es nicht. Mann kann nicht nicht-sexualpädagogisch Handeln! Daher plädieren wir deutlich für ein Mitgestalten auch und gerade in der Erziehungshilfe, es geht darum Kindern und Jugendlichen in ihrer sexuellen Entwicklung zur Seite stehen, die Dinge beim Namen zu nennen, auch streiten um den richtigen Weg und in jedem Fall da sein. Auch damit der erste Aufklärer nicht der Missbraucher ist.

Zur Sexualpädagogik: Erster und wesentlichster Schritt erscheint nach unserer Einschätzung die gründliche Reflexion der eigenen Haltung.

Auf der Basis einer solchen Haltung ist es möglich institutionsspezifische Konkretisierungen vorzunehmen, die dann sowohl die Prävention von sexueller Gewalt, als auch eine möglichst freundliche Begleitung des Sexuell-Werdens von Kindern und Jugendlichen ermöglichen.

Dazu 5 wesentliche Aspekte, die gar nicht nur spezifisch sexualpädagogisch sind. Nach unserem Verständnis sollen sie es ermöglichen das Thema Sexualität harmonisch in die grundsätzliche Haltung ihrer Dienste und Einrichtungen einzubinden.

1. Sexualpädagogik braucht Achtsamkeit

Das meint: eine geschärfte, d.h. sensible und reflektierte Wahrnehmung des Sexuellen in der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen.

Konkret:

1. Sexualität als besonderes, als relevantes Thema zu erkennen in den unterschiedlichen Aspekten, mit all den Emotionen und bei den beteiligten Personen

2. Kindern und Jugendlichen Raum und Zeit geben sich auf ihre je individuelle Art und Weise entwickeln zu können und immer wieder neu davon auszugehen, dass sie es gut hinbekommen werden
3. Brüche, Ambivalenzen und Uneindeutigkeiten wahrnehmen und aushalten lernen

Der letzte Punkt scheint besonders relevant: Ambivalenz ist normal! Ja sagen und nein meinen; mit einem nein anfangen, dann ein ja, dann wieder ein nein... so funktioniert Lernen und Wachsen auch in der Sexualität. Menschen in diesem Suchen zu begleiten, sie zur Ambivalenz zu ermutigen, den Umgang damit zu erlernen statt falsche Eindeutigkeiten zu predigen, ist eine zentrale pädagogische Aufgabe. So ist in unserem Zusammenhang geschärfte Wahrnehmung zu verstehen: Neben der Notwendigkeit immer mehr und immer wieder neu aufmerksam zu werden für grenzverletzendes Verhalten oder für Strukturen, die solches Verhalten begünstigen, gilt es eben auch die sehr verschiedenen und manchmal verqueren sexuellen Lebensäußerungen verstehen zu lernen. Und dabei Mut zu machen, die individuellen Sackgassen, Konflikte und Begrenzungen nicht nur als Fehler wahrzunehmen, sondern darin auch Chancen, Kompetenzen und Ressourcen aufzuzeigen. Denn gerade in der Erziehungshilfe besteht gelegentlich die Gefahr Sexualität nur noch als Problem und nicht mehr als Lust- und Kraftquelle von Menschen wahrzunehmen.

2. Sexualpädagogik braucht aktives Begleiten

Solche Uneindeutigkeiten auszuhalten ist nicht leicht – das ist Ihnen vielleicht auch wieder bei der Erinnerung an die eigene Pubertät aufgeschieden. So ist es dann auch heute – als Erwachsene – nicht immer leicht Kinder und Jugendliche erwachsen werden zu sehen. Gerade wer Menschen über einen längeren Zeitraum begleitet oder gar in Erziehungsverantwortung ist, kennt die seltsamen Verstrickungen und ständigen Aufs und Abs. Aktives Begleiten meint hier vor allem auch Zurückhaltung, also weniger Eingreifen und mehr freundliches Zutrauen. Die Begeisterung mit Erwachsenen über Sexualität zu sprechen, sich Meinungen anzuhören oder persönliche Erfahrungen aufgezeigt zu bekommen hält sich mitunter doch sehr in Grenzen. Und dennoch: Erwachsene sind in diesen Prozessen eine der wenigen Konstanten. Und als diese Konstante werden sie auch gebraucht. Kinder und Jugendliche brauchen uns als Vorbild und zum Abgrenzen, als Projektionsfläche. Der Prozess der Identitätsbildung – auch der sexuellen Identität – braucht Menschen, die sich als auch sexuelle Wesen einbringen und dabei auch Grenzen zeigen. Erwachsene müssen dabei sicher stehen und dadurch eine Vision liefern – die Vision, wie sie selbst als Erwachsene später einmal sein werden.

Reibung erzeugt hier – da erzähle ich Ihnen nichts Neues – Wärme. Und zwar nicht nur bei den Menschen, mit denen wir arbeiten. Auch wir selbst werden unter Umständen ordentlich angegangen. Für gerade Jugendliche ist es spannend zu testen, wie sie selbst bei solchen Erwachsenen ankommen, wie weit sie in ihr Leben eindringen dürfen und auch wie attraktiv sie selbst von solchen Erwachsenen wahrgenommen werden? Dazu gehen Jugendliche richtig nah ran an uns. Ein solches Verhalten provoziert, irritiert, verunsichert und schmeichelt. Solche - auch

sexuellen - „Annäherungsversuche“ Jugendlicher an die erziehenden Erwachsenen gehören zum sexuellen Selbstbestimmungsrecht der Heranwachsenden. Einem Recht, dem seine Grenze durch den Erwachsenen gesetzt werden muss, indem er dieses sexuelle Begehren, ohne es zu diskriminieren, freundlich aber bestimmt zurückweist. Und gleichzeitig gibt es Situationen, in denen z.B. persönliche Fragen, wie ob man denn selbst immer so wirklich 100prozentig sicher verhütet hat oder ob man selber schon mal unglücklich verliebt war, durchaus ein Recht auf Antwort haben.

Wenn ich so angesprochen werde, fällt mir Offenheit und zugleich Klarheit nicht immer leicht und ich spüre die Tendenz mich diesem ganzen Spiel womöglich zu entziehen. Doch die Jugendlichen die diese Erfahrung brauchen, sollten sie nicht irgendwo machen müssen, sondern an einem Ort, an dem sie tatsächlich sicher sind und angemessen begleitet werden. Wer professionell mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, wird also nicht als asexuelles Neutrum gebraucht, sondern als echter Mensch mit Haut und Haaren und damit auch als sexuelles Wesen.

3. Sexualpädagogik braucht Selbstreflexion

Dies bedeutet zunächst und vor allem einmal das sensible Wahrnehmen des eigenen sexuell Seins; d.h. der eigenen sexuellen Biographie und ihrer aktuellen Verfassung. Es bedeutet Wahrnehmen der eigenen Wünsche und Ängste, der unerfüllten Bedürfnisse und Frustrationen; der persönlichen Grenzen und erlebten Grenzverletzungen aktiv wie passiv. Es bedeutet auch sensibel zu sein für die persönlichen Reaktionen auf die Jugendlichen. *Und* sensibel sein für die Reaktionen der Jugendlichen auf das eigene Verhalten – wenn es um die sexuellen Anteile der eigenen Identität geht ein weniger geübter Aspekt. Immer wieder hören wir von – meistens aber nicht immer – jungen Kollegen, die damit zu kämpfen haben, dass sich z.B. Bewohnerinnen in sie verlieben. Die eigenen Anteile daran, die unklaren Signale bleiben unbewusst und – was fast problematischer ist – unbesprochen. Dies alles ist ein immerwährender Prozess: das sexuelle Biographie schreiben hört nie auf, verlangt immer wieder sorgfältige Reflexion. Doch in Bezug auf die sexuelle Biografie halten wir uns hier häufig sehr stark zurück.

Prof. Margret Dörr KatHo Mainz im AGE Vortrag: „Gefühle, die man nicht wahrzunehmen (und zu äußern) wagt, entfalten hinter unserem Rücken eine eigene Kraft, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch grenzverletzende Abwehrhaltungen ihren Ausdruck finden.“

Nicht die Gefühle und auch nicht mögliche Gedanken oder Fantasien sind das Problem. Gefühle und Fantasien dürfen (und sollten vielleicht sogar) vielfältig sein und ich muss mich für sie nicht rechtfertigen.

Verantwortung trage ich für mein Handeln. Es geht darum zu den eigenen Affekten in Distanz treten zu können. Sexualität ist mehr als ein Trieb, sie ist formbar und gestaltbar und damit ist in jedem Fall zu verantworten!

4. Sexualpädagogik braucht immer wieder neu Nähe UND Distanz

Nicht nur für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Gestaltung des Balanceaktes zwischen Nähe und Distanz eine der schwierigsten pädagogischen Aufgaben. Auch wer schon lange im Geschäft ist, hat damit immer mal wieder zu tun und die gerade beschriebene regelmäßige Selbstreflektion kann helfen nicht in eine Schieflage zu geraten. Denn Jugendliche brauchen respektierende Distanz, auch Schutz ihrer Intimsphäre und fürsorgliche, bergende Nähe gleichermaßen; wer persönliche Sicherheit in zu großer Distanz sucht, nimmt den Jugendlichen ein wichtiges Lernfeld, das wenn es gut bearbeitet wird auch einen Schutz vor Grenzverletzungen darstellt. Die aktive Gestaltung des Verhältnisses von Nähe und Distanz gehört, wie bereits gesagt, in die Verantwortung des pädagogisch Tätigen. Vielfach wird aktuell in Richtlinien zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch zum Schutz von Klientinnen und Klienten eine strikte Aufforderung zur Distanz gegeben. Beratungsgespräche nur zu zweit oder bei weit offenen Türen führen, sind ein Ergebnis dieser Aufforderungen. Doch sie sind ausschließlich auf die Wahrung von Distanz gerichtet und helfen all denen nicht, die für ihre Entwicklung Nähe brauchen. Es gibt keine einfachen Rezepte: die feine Balance zwischen Nähe und Distanz will immer wieder neu austariert werden in doppelter Sensibilität: Wahrnehmen der Bedürfnisse der Jugendlichen, auch in ihrer Ambivalenz und zugleich Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse, der heimlichen wie der mir unheimlichen.

5. Sexualpädagogik braucht eine offene Kommunikation

Um die bis hierher beschriebene Haltung umsetzen zu können ist es notwendig, die Art der Beziehungsgestaltung offen und besprechbar zu machen: den Kindern und Jugendlichen gegenüber, aber auch unter Kolleginnen und Kollegen, im Team und in der Supervision.

Nun ist es sehr unpopulär Schwierigkeiten oder Hemmungen im Reden über sexuelle Dinge offen zu benennen. Unsere westliche Welt gilt als offen, nicht prüde, als sexuell befreit. Das ist ein Mythos! Unserer Erfahrung nach ist es aber eher die Regel als die Ausnahme gerade nicht leicht und völlig unbefangen über Sexualität reden zu können. Und das ist vielleicht sogar gut so: Es geht um sehr Persönliches, Intimes und die notwendige Achtsamkeit lässt sich besser wahren, wenn ich mir der eigenen Hemmungen gut bewusst bin und sie womöglich in Worte fassen kann.

Es gilt in allen pädagogischen Handlungsfeldern eine Feedback- Kultur zu entwickeln und kontinuierlich zu erlernen, die es ermöglicht auch das sensible Thema Sexualität anzusprechen. Und zwar nicht als in erster Linie Maßnahme zur Verhütung von Grenzverletzungen, sondern als eine Haltung, die davon ausgeht, dass auch Profis ihre Arbeit immer weiter entwickeln müssen und deshalb auf die vielleicht auch nur kleinen Hinweise der Kolleginnen und Kollegen angewiesen sind.

Sexualität zu thematisieren braucht Mut, manchmal Überwindung sicher Übung und die Einsicht, dass nur der der nicht handelt vor Fehlern gefeit ist, also auch so etwas wie Fehlerfreundlichkeit.

Was lässt sich abschließend sagen?

Erwachsene, die professionell in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind tun gut daran, sich Freiräume zu schaffen, um den beschriebenen Prozess der Sensibilisierung und Reflexion auch im Arbeitsalltag umsetzen zu können. Und sie können das nicht allein bewerkstelligen: dafür braucht es neben der gerade beschriebene Feedback-Kultur vertrauensvolle Räume, in dem auch vermeintlich Unausprechbares ausgesprochen werden kann; und spätestens wenn gemeinsame Verstrickungen drohen – besser schon vorher – auch einen professionellen Blick von außen durch Supervision oder Fachberatung.

Im ersten Punkt – als es um die Achtsamkeit ging – wurde deutlich, dass zunächst das Sexuelle überhaupt wahrgenommen werden will. Dies kann durch solche Kommunikationsprozesse immer besser gelingen. Das Thema Sexualität kann auf diese Art den Charakter des Besonderen ein wenig verlieren. Dann kann auf einer zweiten – eigentlich noch viel wichtigeren – Ebene Sexualität wieder zu einem ganz normalen Thema werden. Die häufig hilfreiche Frage lautet dann: Wir wäre die Situation einzuschätzen / wie würden wir uns verhalten, wenn es sich um eine vergleichbare Situation handeln würde – nur ohne sexuelle Aspekte? Wenn es gelingt Sexualität als ein Thema neben anderen zu begreifen, fällt weniger Aufgeregtheit leichter und wird besonnene Reflexion und besonnenes Handeln besser möglich.

Eine Offenheit für Themen der Sexualität und Wahrnehmung von Macht im konkreten Leben und im alltäglichen wie fachlichen Denken ist ein Generalschlüssel für einen grenzwahrenden Umgang mit Kindern (Dörr 2010).



Eine Frage der Haltung

Toleranz & Akzeptanz gegenüber lesbischen
und schwulen Lebensweisen

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Sexuelle Vielfalt & sexuelle Vorurteile betreffen junge Menschen im besonderen Maße

Entdeckung der eigenen Sexualität
Neubewertung von Geschlechterrollen
Neuorganisation von sozialen Kontakten



Unsicherheit – Irritationen – Orientierungssuche



Abwertung des Anderen

Während Homophobie in der Gesellschaft kontinuierlich sinkt, ist sie bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen stabil hoch.

(Küpper 2013)

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Die Homosexualität „war und ist schlicht nichts weiter als eine sich mit Zeitströmungen und Definitionsversuchen ändernde soziale Kategorie.“ (Fiedler 2004)



Platon:	Homosexualität ist wichtig für Kameradschaft unter Soldaten
Thomas v. Aquin:	Sexualität, die nicht zur Zeugung führt ist wider der NATUR
1869:	Homosexualität als Begriff und Krankheit
Freud:	weder Vorzug, noch Krankheit
Kinsey:	Zweiteilung ist unsinnig
1990:	Streichung aus dem ICD- 10
1994:	Abschaffung § 175
2001ff:	Lebenspartnerschaftsgesetz, AGG

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Judith Butler: Queer Theory

- Heterosexuelle Matrix:
reguliert Geschlechter als binär und komplementär
- Homosexualität als Abweichung /
konstituives Außen der Heterosexualität

Gabriele Winker / Nina Degele: Intersektionalität

- Zentrale Herrschaftsstrukturen zur gesellschaftlichen
Positionsbestimmung: Klassismen, Bodyismen, Rassismen
und Heterosexismen
- Strukturen/Handeln
 - Symbolische Repräsentanzen
 - Identitätskonstruktionen

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Vorurteile haben nur DIE anderen



Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Funktion von Vorurteilen

- Vermitteln Wissen, bieten Erklärungen
- Schaffen Bindung in der Eigengruppen
- Erhöhen den eigenen Selbstwert
- Bieten Anerkennung durch andere
- Legitimieren Hierarchien, Ausschluss, Diskriminierung und Gewalt

Kategorie

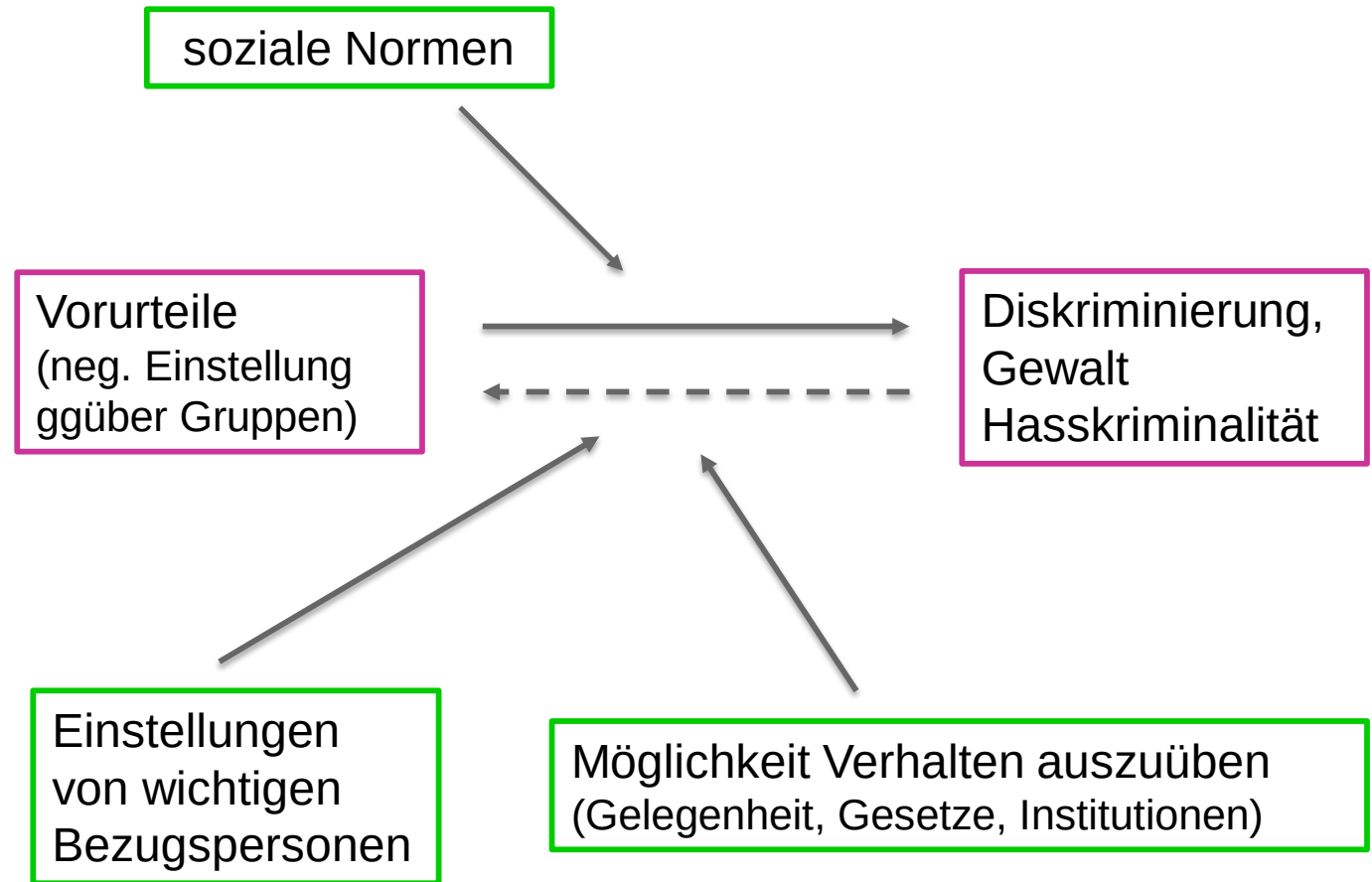
Stereotyp

Vorurteil

Menschen werden auf Grund ihrer *zugewiesenen* Zugehörigkeit zu einer Gruppe als irgendwie anders, fremd, unnormal, ungleich markiert.

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Die Gedanken sind frei...



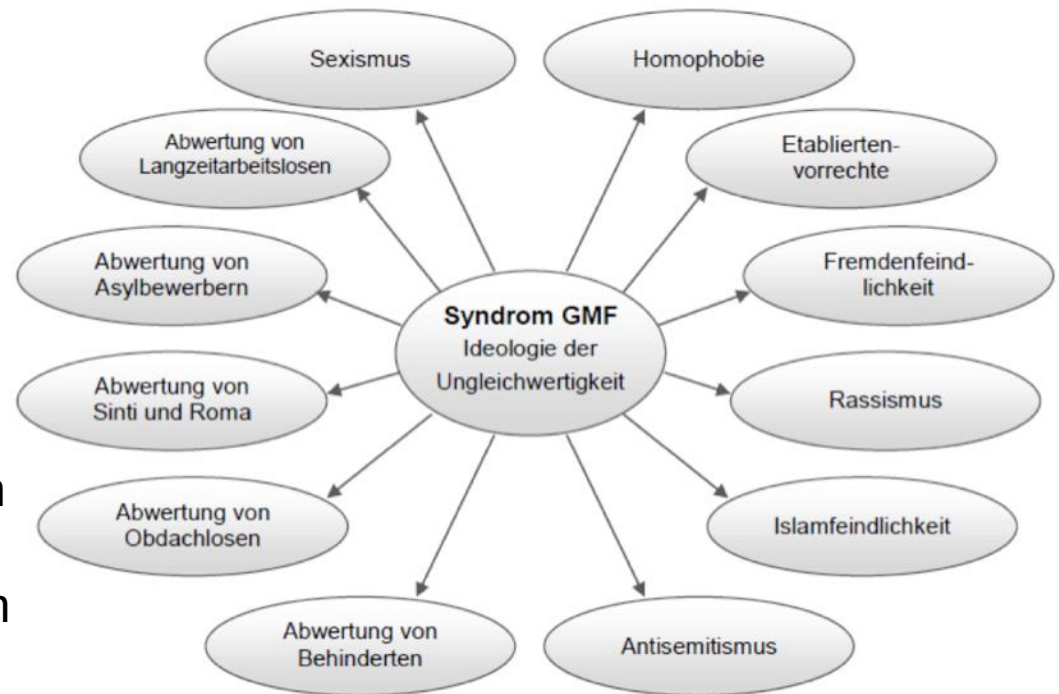
Homosexualität & sexuelle Vorurteile

Heitmeyer / Küpper: Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Ungleichheiten
markieren,
stabilisieren,
legitimieren

Hohe Korrelation
mit Abwertung
anderer Gruppen

Homophobie sinkt insgesamt. In NRW bei jungen
Menschen vergleichsweise hoch und gegen den Trend
leicht steigend



Homosexualität & sexuelle Vorurteile



(Spiegel 2013)

- “schwul“ häufiges Schimpfwort (Klocke 2012)
- ca. 25 % der Lehrer*innen lachten mit bei Witzen über Lesben / Schwule (Biechele 2001 / Klocke 2012)
- 77 % sind für die Ehe zwischen Homosexuellen (Küpper / Zick 2011)
- 61 % möchten mit Homosexualität möglichst wenig in Berührung kommen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2008)

„Solange sie nicht in meinem Lebensumfeld auftauchen, solange ich nicht behelligt werde, bin ich tolerant.“ (Hark 2000)

Homosexualität & sexuelle Vorurteile

„Nicht der Homosexuelle ist pervers, sondern die Situation in der er lebt.“ *(Filmtitel 1971)*

Homophobie, Heterosexismus & sexuelle Vorurteile

- sind ein gesellschaftliches Problem
- reproduzieren traditionelle Geschlechterstereotype
- schränken alle Menschen in ihren Handlungsoptionen ein
- sind alltäglich und scheinbar „normal“

Homophobie, Heterosexismus & sexuelle Vorurteile

- haben eine lange Tradition & sind tief verwurzelt
- werden wenig beachtet bzw. marginalisiert
- basieren auf Unwissenheit & irrationalen Ängsten

Sexuelle Orientierung & Jugendhilfe

Eine Frage der Haltung / der beruflichen Rolle

Wie gehe ich um mit:

- diskriminierenden Strukturen (z.B. Konzepten)
- diskriminierenden Aussagen & Beleidigungen
- Gewalt und Hasskriminalität
- Einteilung von Menschen in Fremd- und Eigengruppen
- Abwertung von Gruppen auf Grund der Gruppenzugehörigkeit (warum / wozu)
- Kategorien – Stereotypen – Klischees
- Vorurteilen und dem Umgang mit anders-sein
- „allgemeiner“ Meinung – normal-sein
- Ängsten, Hemmungen, Grenzen (Sexualität)

Sexuelle Orientierung & Jugendhilfe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2003):

„Sexuelle Orientierung ist ein relevantes Thema für die Jugendhilfe“

§ 1 (3) SGB VIII verpflichtet die Jugendhilfe, junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und einen Beitrag zu leisten, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen.

Die Jugendhilfe ist damit auch aufgefordert, das Thema *sexuelle Orientierung* von jungen Menschen und ihren Eltern als einen wichtigen Aspekt in ihren Angeboten und Maßnahmen aufzugreifen.

§ 4 des 3. AG KJHG NRW

„Bei der Ausgestaltung von Angeboten sollen (Träger der öffentlichen & freien Jugendhilfe) unterschiedliche Lebensentwürfe, sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten als gleichberechtigt anerkennen.“

**Gehen Sie nie davon aus,
dass alle Menschen im
Raum heterosexuell sind
und / oder der
gesellschaftlichen Norm
von Mann / Frau
entsprechen!**



WAS kann WER tun?

Abbau von Heterosexismen
Unterstützung von jungen LSBT



Wie geht es jetzt weiter?

Aktionsplan: JETZT! SELBST! MACHEN!

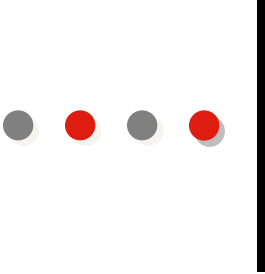


Was kann ich in den nächsten 8 Wochen tun, um in meiner Arbeitsumgebung:

- Heteronormativität wahrzunehmen
- Vielfalt wertzuschätzen
- Diskriminierung abzubauen
- Junge Lesben und Schwule zu unterstützen

	Ich persönlich	Meine Einrichtung / Mein Träger
Aufhören zu tun		
Anfangen zu tun		
Anders / Neu machen		

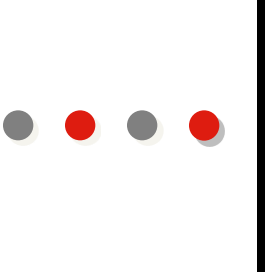




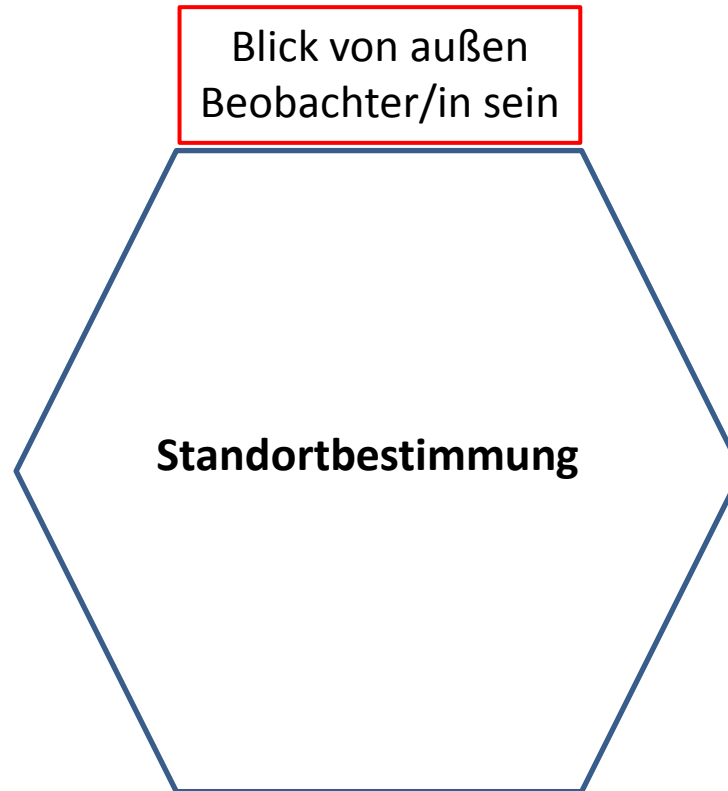
„Organisationskultur entwickeln zum grenzachtenden Umgang“

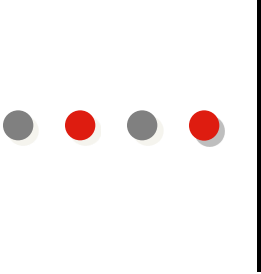
11. Workshop zur Umsetzung der
Selbstverpflichtungserklärung der AGE

Annette Lentze

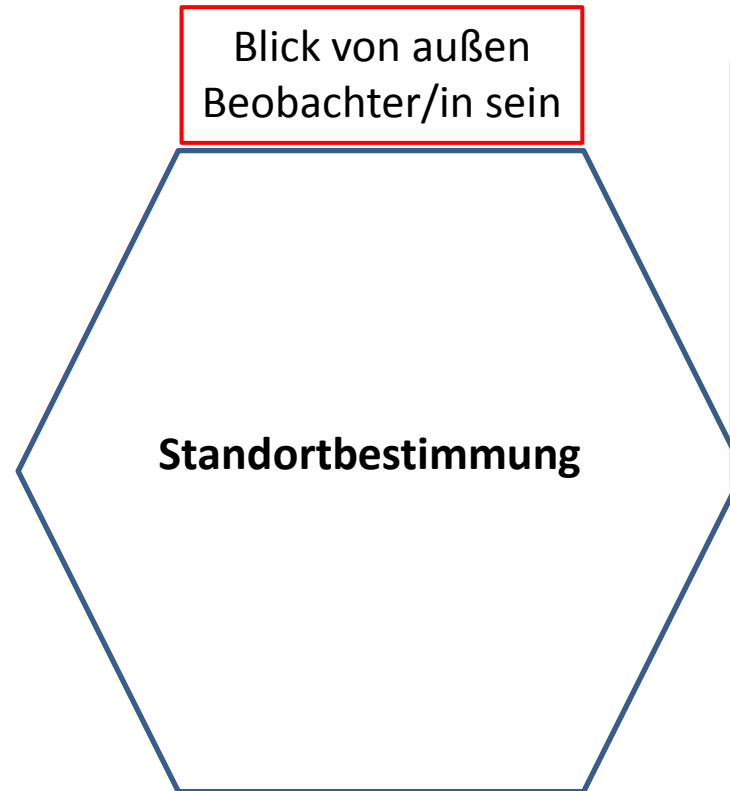


Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“



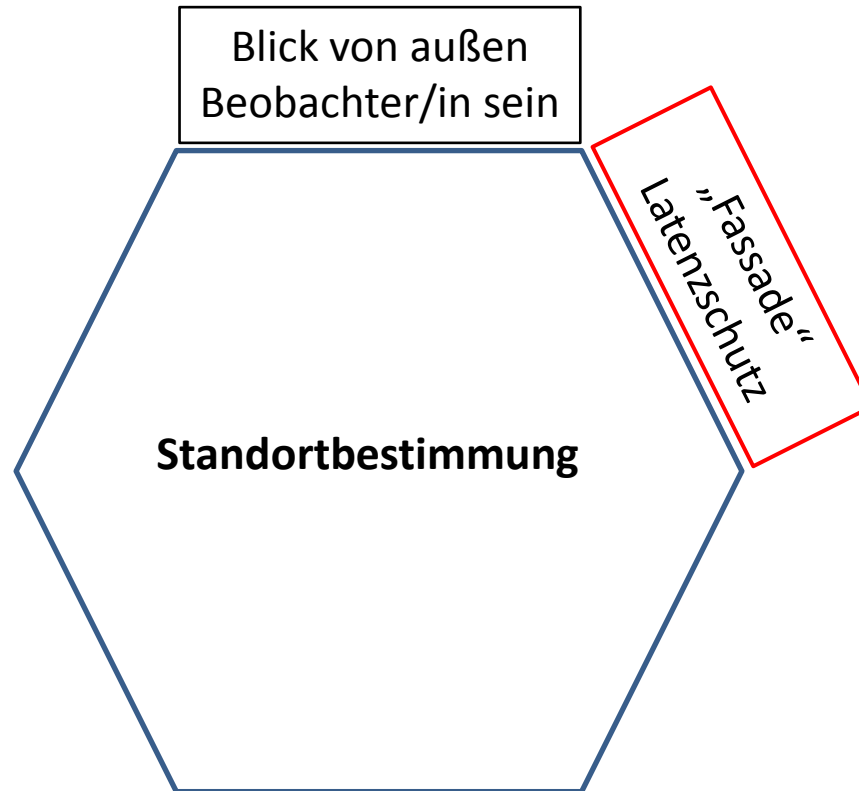


Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

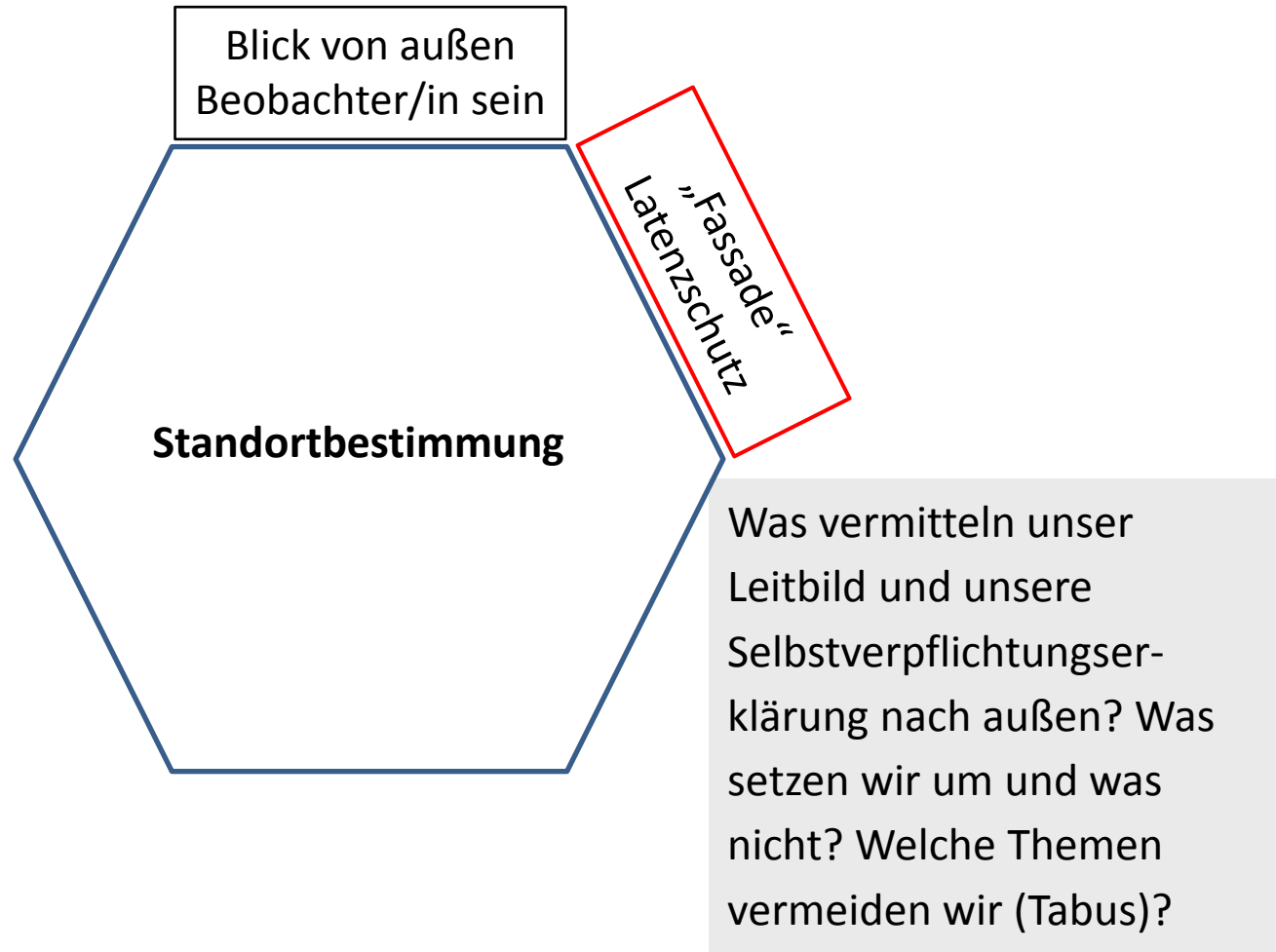


Angenommen, es würde Sie jemand eine Woche an Ihrem Arbeitsplatz begleiten, was würde er sehen? Welche Fragen würde er Ihnen stellen? Was würde er anders sehen als Sie?

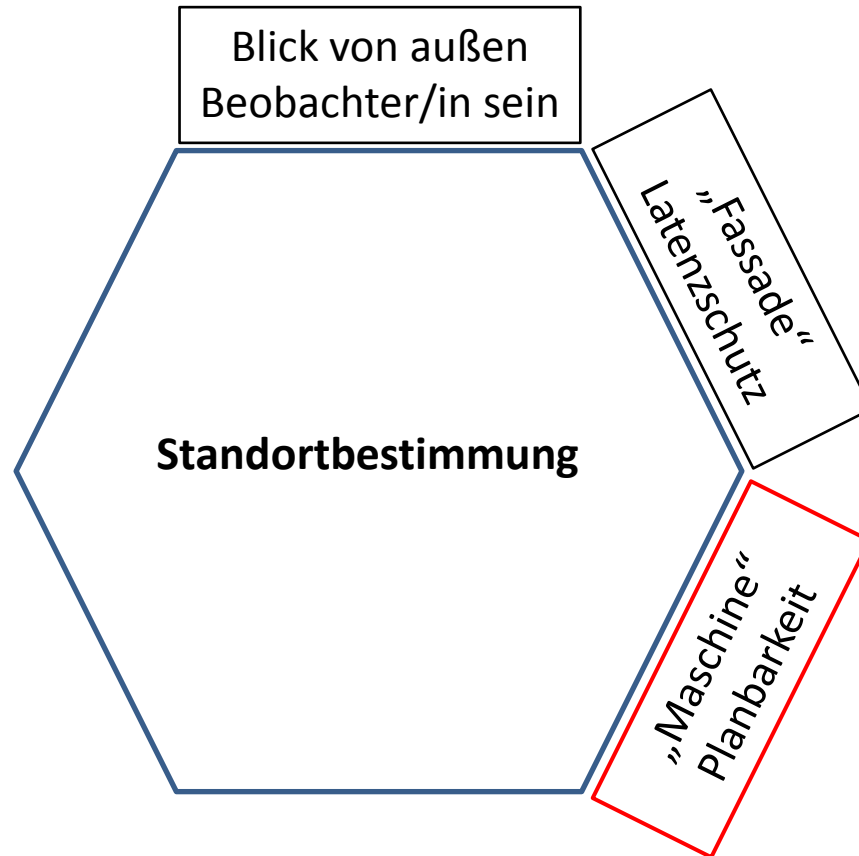
Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“



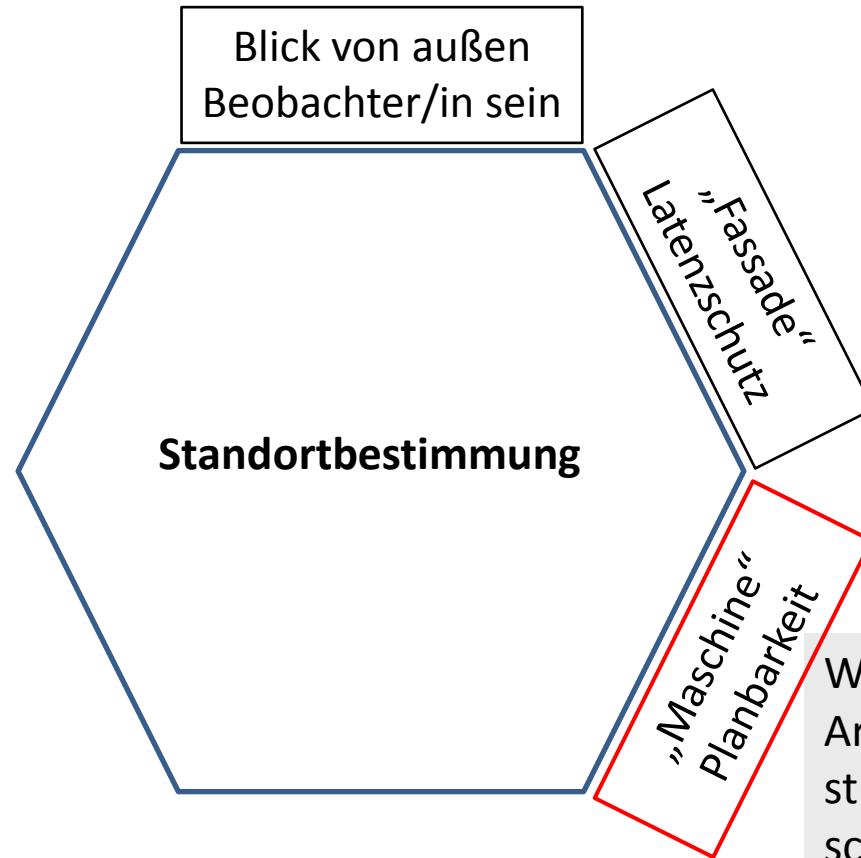
Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“



Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

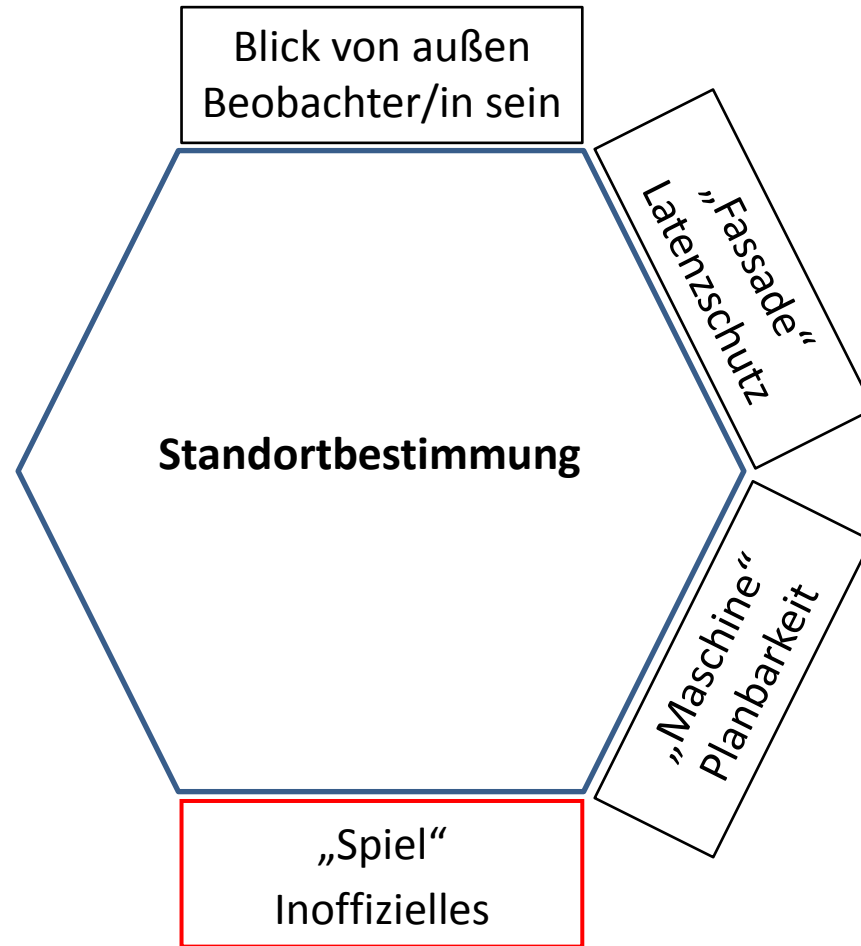


Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

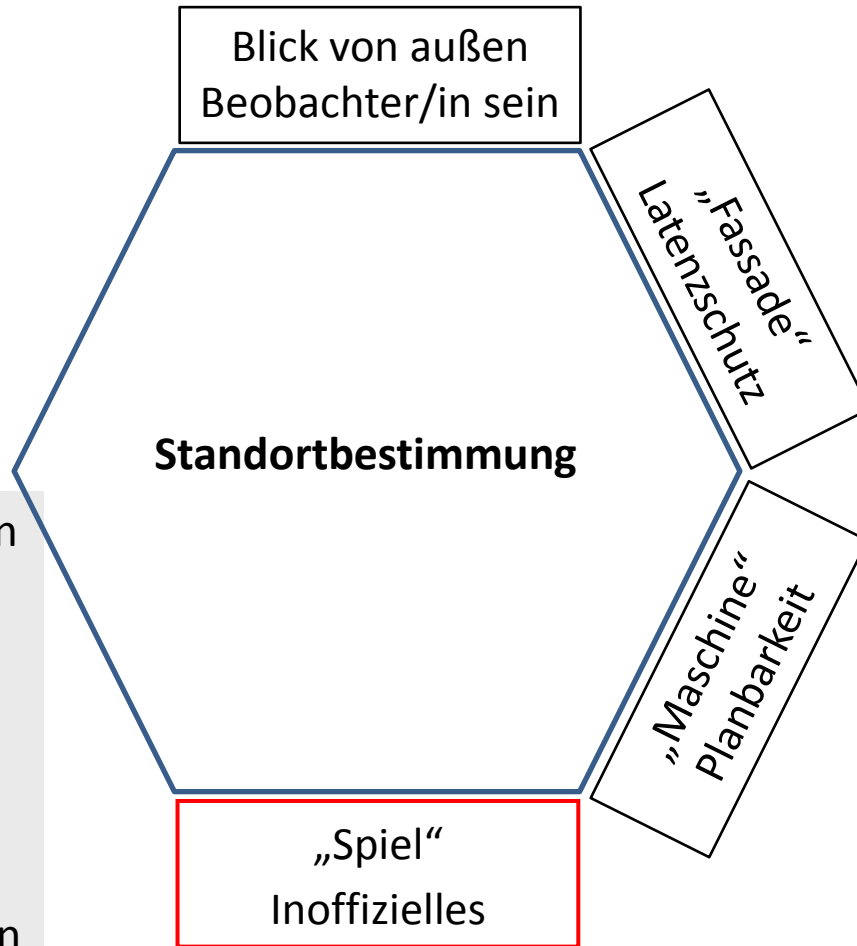


Welche Regeln und Arbeitsabläufe unterstützen es, Grenzüberschreitungen zu bemerken und anzusprechen?
Was fördert die Vertrauensbildung?

Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

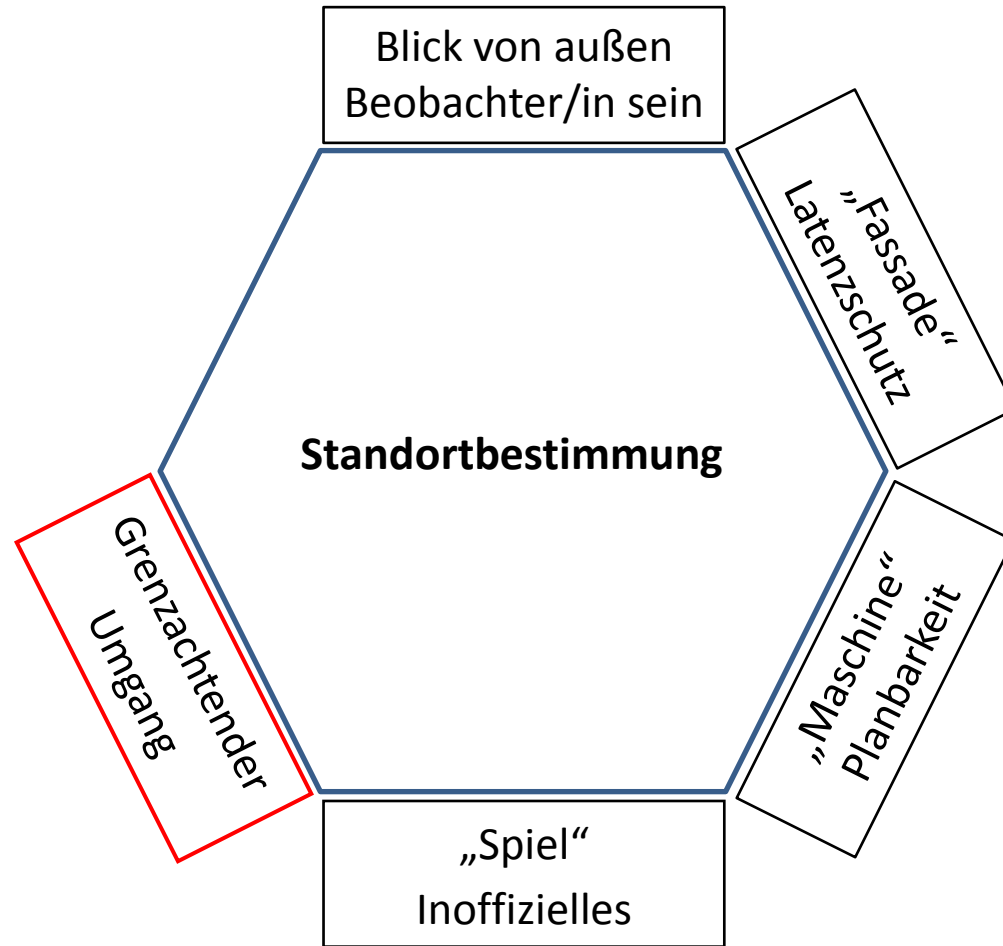


Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“



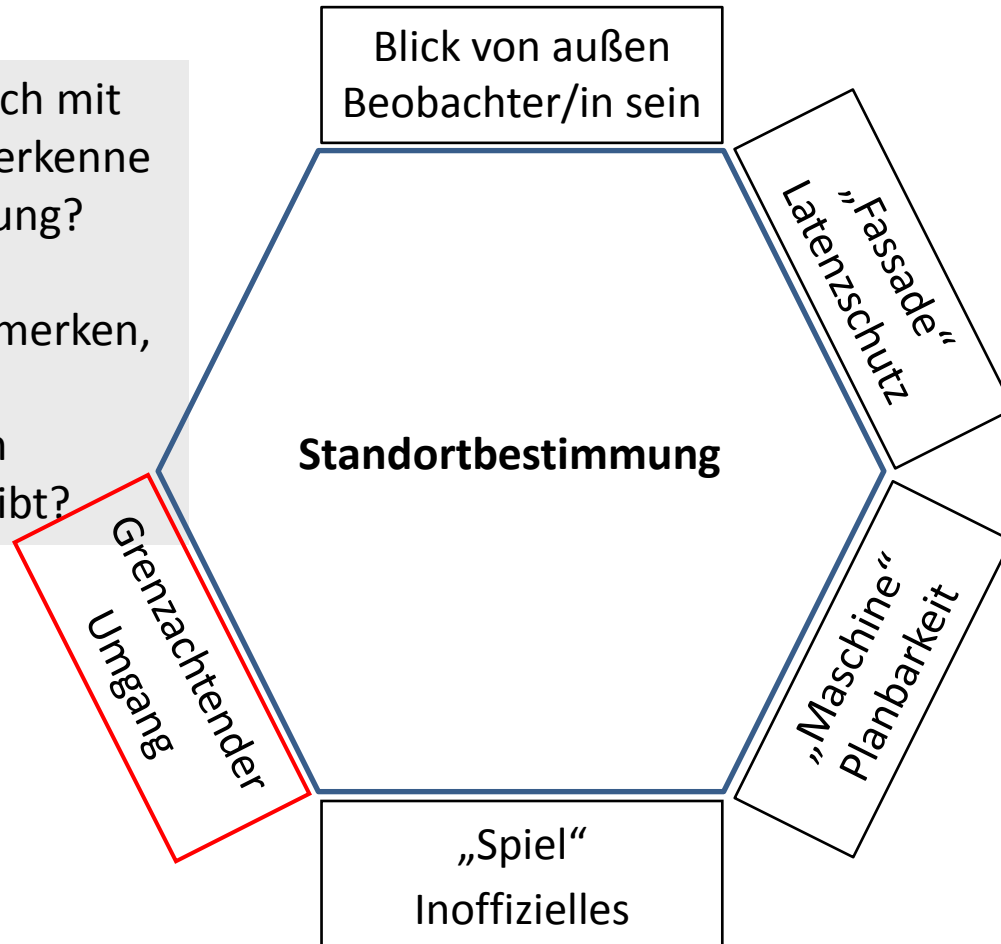
Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie lernen wir? Woran erkennen wir Transparenz? Was verstehe ich und was verstehen meine Kolleg/innen unter „gewaltfreier Erziehung“? Welche vertrauensbildenden Rituale haben wir?

Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

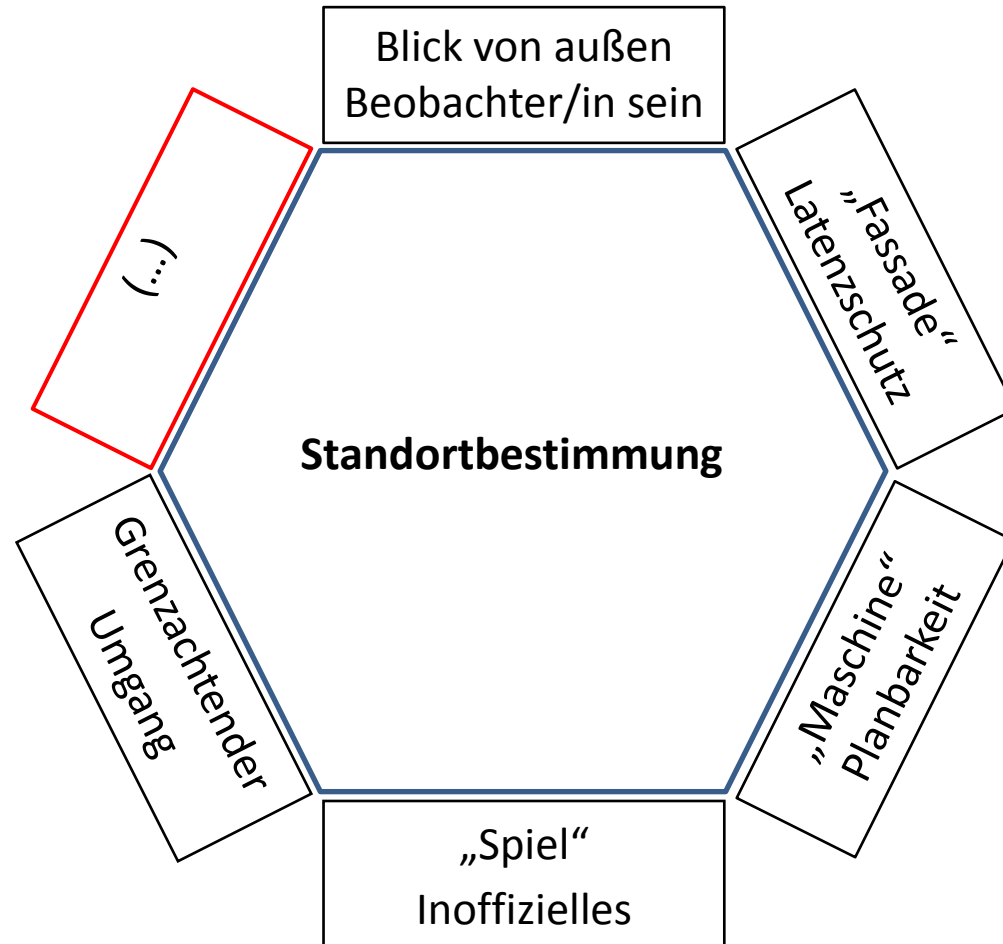


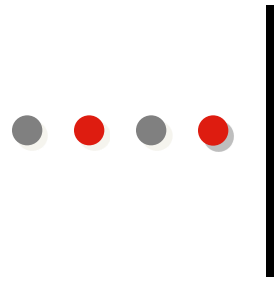
Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“

Wie gehe ich persönlich mit Grenzen um? Woran erkenne ich eine Grenzverletzung?
Woran können die Kinder/Jugendlichen merken, dass es einen grenzachtenden Umgang in unserer Einrichtung gibt?



Organisationskultur „Grenzachtender Umgang“





Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

annettelentze@dgsv.de

12. WORKSHOP

zum grenzachtenden Umgang,
für eine gewaltfreie Erziehung,
Betreuung und Beratung
und zum sicheren Umgang
bei Fehlverhalten

Vier Expertisen zur Risikosensibilisierung
- der „Leerstelle“ auf der Spur

am 16. September 2015

Die Bedeutung einer institutionellen Gefährdungsanalyse (Prof. Dr. Mechtild Wolff)

caritas

- ✓ Kinder und Jugendliche in der Kinder- und Jugendhilfe gelten als vulnerable Zielgruppen und sind verletzbar aufgrund:

- von Machtasymmetrien zwischen professionellen und Abhängigen
- von der Entscheidungsmacht Professioneller
- des Vertrauensvorschlusses gegenüber Professionellen
- je vulnerabler die Kinder und Jugendlichen, desto höher das Risiko für Machtmissbrauch

Jugendhilfeeinrichtungen sind Organisationen

mit einer besonderen ethischen Verantwortung
für den Schutz von Kindern und Jugendlichen

und bergen ein hohes Risiko z. B. durch
geschlossene Systeme

- ✓ Es gibt nicht **die** Methode und nicht **den** Organisationsentwicklungsprozess zur Implementierung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen
 - Es gibt keine Garantie für Sicherheit – es gibt lediglich lernende Organisationen
 - Fehleranalysen dienen der organisationalen Achtsamkeit

✓ Wolff unterscheidet nach: „objektiven“ und „subjektiven“ methodischen Zugängen:

„Objektive“ beinhalten die Aufarbeitung von Datenmaterial (z.B. Fallbericht, Leitbild, Dienstanweisungen)

„Subjektive“ beleuchten Organisationsentwicklungsprozesse unter einem hohen Partizipationsaspekt und initiieren Prozesse im Sinne einer lernenden Organisation

- ✓ Mindeststandards für den Schutz in Institutionen
 - Implementierung von schutzorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen
 - Installierung von Beteiligungsformen
 - Internes und externes Beschwerdeverfahren

- Managementplan bei Verdachtsfällen
- Hinzuziehung einer externen Beratung bei Verdachtsfällen
- Dokumentationswesen für Verdachtsfälle
- themenspezifische Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende
- Vorgehen zur Rehabilitation bei Fehleinschätzungen

Nähe und Distanz

– eine widersprüchliche Einheit (Prof. Dr. Margret Dörr)

- ✓ In pädagogischen Beziehungen geht es sowohl um das emotionale sich Einlassen, als auch um die Fähigkeit zur professionellen Distanz
- ✓ „Die richtige Nähe“ und „die richtige Distanz“ gibt es nicht

✓ Ausgangspunkt von Dörr sind
Erkenntnisse aus der Psychoanalyse

Zitate von Sigmund Freud:

„Das Ich ist vor allem ein körperliches.“

„Macht und Sexualität/Begehren gehören zu
den anthropologischen Struktureigen-
schaften aller menschlichen Beziehungen.“

„Gefühle, die man nicht wahrzunehmen wagt, entfalten hinter unserem Rücken eine eigene Kraft, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch grenzverletzende Abwehrhaltungen ihren Ausdruck finden.“

Diesem Risiko wird wirksam begegnet:
durch Offenheit für Themen der Sexualität
und Macht im alltäglichen und fachlichen
Denken,
gleichsam als Generalschlüssel
für einen grenzwahrenden Umgang mit
Kindern.

Kernsatz und Kernempfehlung von Dörr ist:

- ein reflexives Arbeitsbündnis mit sich selbst zu schließen,
das durch die Anforderung an sich selbst charakterisiert ist, und das
zu einer professionellen Reflexion und
Bearbeitung der Ambivalenz von Nähe
und Distanz in der Lage und vor allem
bereit ist.

Organisationale Resilienz:

Sinnstiftend und wertschätzend Führen und achtsam in die Zukunft leiten (Jörg Pfander)

- ✓ Resiliente Organisationen kennen ihre Bestimmung
 - Diese Verbundenheit mit ihrer Vision erfüllt das Wirken der Organisation mit Sinn

- ✓ Unvermeidbare Belastungen im Arbeitsalltag bedürfen eines fairen Ausgleichs durch Formen der Anerkennung
 - z. B. Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten, Wertschätzung
 - Resiliente Organisationen zeigen Diversität und Redundanz

Sieben Ebenen in drei Säulen

caritas



- ✓ In erfolgreichen Organisationen
 - kennt man die Erwartungen an sich
 - hat geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung
 - kann seine Stärken einsetzen
 - erhält Anerkennung und Feedback
 - begegnet sich mit Respekt und hört einander zu
 - kann sich mit den Zielen identifizieren
 - erhält Unterstützung
 - liefert Qualität
 - unterhält gute Beziehungen und
 - entwickelt sich weiter

- ✓ Gute Führung unterstützt Resilienz
- ✓ Resilienz entsteht aus guter Führung
- ✓ Gute Führung sorgt für Energie und Flexibilität

Institutionelle Risikoanalyse?

oder wie Risiken erkannt und achtsam gestaltet werden können (Prof. Dr. Christian Schrapper)

- ✓ Schrapper benennt drei zentrale Aspekte:
 1. Es gibt grundsätzlich keine Erziehung ohne Risiko.
 2. Die Balance von Nähe und Distanz im Rahmen der Erziehung zu wahren ist und bleibt immer riskant.

3. In pädagogischen Einrichtungen muss über Grenzverletzungen gesprochen werden, wie Grenzen berührt und erweitert werden und doch gewahrt und geschützt werden.

Bausteine einer grenzsensiblen Arbeit:

- Konzeptionelles und methodisches Handwerkszeug
- Professionelle Haltung für eine selbst-bewusste und selbst-kritische pädagogische Arbeit in der Organisation
- Kultur und Struktur in der Organisation (Vertrauen, Offenheit und Respekt)

- ✓ Handlungsempfehlungen für grenz- und risikosensible Arbeit
 - Risiken grenzverletzender pädagogischer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu erkennen und achtsam zu gestalten, ist eine Führungsaufgabe

- Kontinuierliche Verstehensanstrengungen sind notwendig
- Selbstreflektierende Settings gehören in der Organisation zum Standard
- Analysen auf der Basis von Fallbeispielen riskant eskalierender Prozesse werden durchgeführt
unter Berücksichtigung aller Perspektiven:
Kind/ Jugendlicher/ Mitarbeiter/ Leitung

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

12. Workshop am 16.09.2015

Risikosensibilisierung

vier fachliche Impulse

1. „Das reflexive Arbeitsbündnis mit sich selbst“

Prof. Dr. Margret Dörr, Diplom Sozialpädagogin und Diplom Soziologin an der Katholischen Hochschule Mainz hat sich beim 9. Workshop zur Selbstverpflichtungserklärung (18. November 2014) mit der Bedeutung von Nähe und Distanz in der pädagogischen Arbeit auseinander gesetzt. Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf ihrem Vortrag.

Die „richtige Nähe“ und die „richtige Distanz“ gibt es nicht – Maßstab für die Bewertung sind nicht allein objektive Faktoren sondern bedeutsam ist das subjektive Erleben des Einzelnen (die Art der Beziehung, die jeweilige Lebensphase, die biografischen Erfahrungen).

In pädagogischen Beziehungen geht es dabei sowohl um das emotionale Sich-Einlassen, den Aufbau von Vertrauen, das Zulassen von Nähe, als auch um die Fähigkeit zur „professionellen Distanz“, dem persönlichen Vermögen, zu den eigenen Affekten auf Distanz gehen zu können. „Ein Gelingen pädagogischer Beziehungen ist von einer gekonnten Vermittlung der widersprüchlichen Einheit von Nähe und Distanz der Professionellen abhängig.“

Nähe und Distanz sind Ausdruck von Leiberfahrungen, „Das Ich ist vor allem ein körperliches“ (Sigmund Freud). Wie der eigene Körper und mit ihm die körperliche Lust wahrgenommen wird, prägen unsere Selbstwahrnehmung, unser Selbstverständnis und unsere Beziehungsfähigkeit. „Macht und Sexualität/Begehren gehören zu den anthropologischen Struktureigenschaften aller menschlichen Beziehungen.“ Eine Gefährdung entsteht, wenn das verleugnet wird. „Gefühle, die man nicht wahrzunehmen (und zu äußern) wagt, entfalten hinter unserem Rücken eine eigene Kraft, die mit hoher Wahrscheinlichkeit durch grenzverletzende Abwehrhaltungen ihren Ausdruck finden.“



Diesem Risiko wird wirksam begegnet durch Offenheit für Themen der Sexualität und Macht im konkreten Leben sowie im alltäglichen und fachlichen Denken, gleichsam als „Generalschlüssel für einen grenzwahrenden Umgang mit Kindern“.

Die pädagogische Beziehung ist ein generationales Verhältnis, für das das Inzesttabu gilt. „Die kindliche Entwicklung leibgebundener Intimität und mit ihr die psychische Strukturbildung ist darauf angewiesen, dass Kinder ihre Erwachsenen verwenden können, ohne befürchten zu müssen, dass die Erwachsenen ihren Verführungskünsten erliegen oder sich erschreckt abwenden.“

„Für diesen Prozess schließen die Pädagoginnen und Pädagogen in erster Linie ein Arbeitsbündnis mit sich selbst, das durch die Anforderung an sich selbst charakterisiert ist, zu einer professionellen Reflexion und Bearbeitung der Ambivalenz von Nähe und Distanz in der Lage und vor allem bereit zu sein. Insofern geht es nicht um einen irgendwie gearteten Kompromiss zwischen Nähe und Distanz, sondern um die Fähigkeit zu Nähe und Distanz, zu Bindung und achtsamer Abgrenzung sowie zu reflexiver Rationalität.“

Bezug zur Arbeitshilfe:

- Vereinbarung in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird (Kapitel 2.5)
- Personalentwicklung (Kapitel 2.6)
- Sexualpädagogik (Kapitel 2.7)

Anne Ruhe

2. „Institutionelle Risikoanalyse?- oder wie Risiken grenzverletzender pädagogischer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erkannt und achtsam gestaltet werden können.“

Kernaussagen aus der AGE-Vorstandsklausur am 28.10.2014 mit Prof. Dr. Christian Schrapper und seinem o. g. Vortrag und Positionen und Denkanstöße in der Auseinandersetzung mit dem Thema „Risikoanalyse“:

Es geht nicht darum, ein technokratisches Vorgehen bzw. Instrumentarien zu entwickeln (vergleichbar mit dem TÜV bzw. der Einsatz von Checklisten), um die Beziehungsgestaltung und den Umgang von Menschen miteinander zu analysieren und auf dieser Basis immanente Risiken zu minimieren. Vielmehr ist es erforderlich, dass die am Erziehungsprozess Beteiligten sich die vorhandenen Risiken bewusst machen, für Risiken sensibel werden und sich die Risiken genau anschauen. Dazu eignen sich seines Erachtens differenzierte Falluntersuchungen, um daraus Hinweise für den Umgang mit dem Thema Macht und Machtmissbrauch abzuleiten.

Schrapper stellt seinen Ausführungen vier zentrale Aspekte voran:

- Es gibt grundsätzlich keine Erziehung ohne Risiko.
- Die Balance von Nähe und Distanz im Rahmen der (professionellen) Erziehung zu wahren ist und bleibt immer riskant. Schrapper zitiert an dieser Stelle auch Margarete Dörr; sie empfiehlt den pädagogischen Fachkräften ein „Arbeitsbündnis mit sich selbst zur reflexiven Selbstkontrolle.
- In pädagogischen Einrichtungen muss über Grenzverletzungen gesprochen werden und auch darüber, wie Grenzen berührt und erweitert und doch gewahrt und geschützt werden können.

Für die einrichtungsinterne Auseinandersetzung mit diesen Aspekten ist es wesentlich, kontinuierliche Verstehens-Anstrengungen zu unternehmen.

Schrapper stellt folgende Bausteine einer grenzsensiblen Arbeit voran:

- Konzeptionelles und methodisches Handwerkszeug
- Professionelle Haltung für eine ebenso selbst-bewusste wie selbst-kritische pädagogische Arbeit in der Organisation
- Kultur und Struktur in der Organisation, welche Vertrauen, Offenheit und Respekt ermöglicht.

An dieser Stelle verweisen wir auch auf die zahlreichen Beiträge in der Arbeitshilfe, die sich auf die genannten Aspekte im Kontext eines grenzachtenden Umgangs und einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung beziehen.

Schrapper gibt folgende konkrete Handlungsempfehlungen für die Aufrechterhaltung einer grenz- bzw. risikosensiblen Arbeit:

- Es ist Führungsaufgabe, wie Risiken grenzverletzender pädagogischer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erkannt und achtsam gestaltet werden; dies setzt kontinuierliche Verstehens-Anstrengungen und ein Managementverständnis in der Umsetzung voraus.
- In der Organisation müssen selbstreflektierende Settings zum Standard gehören.
- Durchführung von Analysen auf der Basis von Fallbeispielen riskant eskalierender Prozesse (unter Berücksichtigung aller Perspektiven – Kind/Jugendlicher, Mitarbeiter/-in und Leitung/Organisation). Ggfs. Entwicklung eines Selbst-reflexionsbogens.

Bezug zur Arbeitshilfe:

Sämtliche Kapitel der Arbeitshilfe berühren die genannten Aspekte, insbesondere Verantwortung der Entscheider (Kapitel 1.1), Kultur der Aufmerksamkeit (Kapitel 1.2 ff), Merkmale einer offenen Institution (Kapitel 1.3 ff), Professionelle Arbeitsstrukturen und Instrumente von Personalentwicklung (Kapitel 2.63).

Marion Schulte

3. Die Bedeutung einer institutionellen Gefährdungsanalyse

Kernaussagen von Frau Prof. Dr. Mechthild Wolff HAW Landshut am 28.01.2015 im Rahmen der Geschäftsführerkonferenz des BVKE:

Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören.

In diesen Organisationsanalysen stehen die professionellen Beziehungen, die methodischen Ansätze und die Rahmenbedingungen alltäglicher Arbeit im Fokus.

Sozialpädagogische, therapeutische und helfende Tätigkeiten werden dabei genauer auf mögliche Risikomomente und Gelegenheitsstrukturen überprüft.

Ohne Kenntnis der Gefährdungsrisiken können keine Präventionsmaßnahmen initiiert werden.

Kinder und Jugendliche in der Kinder- und Jugendhilfe gelten als vulnerable Zielgruppen, das heißt, sie sind verletzbar:

- aufgrund von Machtasymmetrien zwischen Professionellen und Abhängigen
- aufgrund fehlenden Orientierungswissens
- aufgrund von Entscheidungsmacht Professioneller
- aufgrund des Vertrauensvorschlusses gegenüber Professionellen

Je vulnerabler die Gruppe der Kinder und Jugendlichen in Institutionen ist, desto höher ist das Risiko für Formen des Machtmissbrauchs.

Jugendhilfeeinrichtungen sind Organisationen mit einer besonderen ethischen Verantwortung für die Sicherheit und den Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Sie bergen ein hohes Risiko, z. B. durch geschlossene Systeme.

Eine institutionelle Gefährdungsanalyse dient der Sicherstellung von Professionalität. Gleichzeitig gibt es kein Patentrezept gegen Machtmissbrauch in Institutionen!

Es gibt nicht **die** Methode und nicht **den** Organisationsentwicklungsprozess zur Implementierung von Interventions- und Präventionsmaßnahmen.

Es gibt keine Garantie für Sicherheit und Schutz, es gibt lediglich lernende Organisationen.

Institutionsspezifische Risiken müssen identifiziert werden und für diese Gefahrenmomente müssen Regeln entwickelt werden.

Institutions-, Fehler- oder Risikoanalysen dienen der Entwicklung von organisationaler Achtsamkeit. Wolff unterscheidet nach „objektiven“ und „subjektiven“ methodischen Zugängen.

„Objektive“ methodische Zugänge beinhalten die Aufarbeitung von Datenmaterial wie z. B. Akten, Fallberichte sowie die Analyse der Strukturen, des Leitbilds, der Dienstanweisungen, etc.

„Subjektive“ methodische Zugängen beleuchten Organisationsentwicklungsprozesse unter einem hohen Partizipationsaspekt und schieben Prozesse an im Sinne einer lernenden Organisation und ihrer Mitglieder.

Bzgl. der Mindeststandards für den Schutz in Institutionen bezieht sich Wolff auf den Vorschlag des Runden Tisches Heimerziehung der 50er Jahre von 2011, die beinhalten:

- Implementierung von schutzorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen
- Einrichtungsinterne Analyse zu arbeitsfeldspezifischen Gefährdungspotentialen
- Installierung von Beteiligungsformen
- internes und externes Beschwerdeverfahren

- Managementplan bei Verdachtsfällen
- Hinzuziehung einer externen Beratung bei Verdachtsfällen
- Dokumentationswesen für Verdachtsfälle
- themenspezifische Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende
- Vorgehen zur Rehabilitierung bei Fehleinschätzungen

Was ein Schutzkonzept sein sollte ...

Ein Schutzkonzept dient der Weiterentwicklung von Haltungen der Personen in einer Organisation. Haltungsänderungen entstehen in lernenden Organisationen, sie entstehen nicht durch Gesetze und Verordnungen. Ein Schutzkonzept hält die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrecht.

Bezug zur Arbeitshilfe:

Sämtliche Kapitel der Arbeitshilfe: Von Verantwortung der Entscheider (Kapitel 1.1) über Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen (Kapitel 2.1) bis hin zum Kapitel Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht (Kapitel 3.4) greifen die o. g. Aspekte auf.

Barbara Kick-Förster

Organisationale Resilienz: Sinnstiftend und wertschätzend führen und achtsam in die Zukunft leiten

Kernaussagen des Vortrags von Jörg Pfander (projektM), gehalten bei der Mitgliederversammlung der AGE am 10. Dezember 2014 in Münster.

Resiliente Organisationen kennen ihre Bestimmung. Diese Verbundenheit mit ihrer Vision erfüllt das Wirken der Organisation (insgesamt und durch jedes Mitglied) mit Sinn, der sich in allen Teilen und allen Handlungen findet.

Unvermeidbare Belastungen im Arbeitsalltag (Leistungsdichte, Termindruck, etc.) bedürfen eines fairen Ausgleichs durch Formen der Anerkennung (Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten, Wertschätzung, Arbeitsplatzsicherheit). So kann eine hohe Arbeitsbelastung durch geregelte Einflussnahme und Beteiligung ausgeglichen werden.

Resiliente Organisationen zeigen Diversität und Redundanz: Die Elemente unterstützen sich gegenseitig, kompensieren Fehler und reagieren sicher und flexibel auf unerwartete Situationen.



Gute Führung unterstützt Resilienz – Resilienz entsteht aus guter Führung; Diese sorgt für Energie und Flexibilität

In erfolgreichen Organisationen kennt man die Erwartungen an sich, hat geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung, kann seine Stärken einsetzen, erhält Anerkennung und Feedback, begegnet sich mit Respekt, hört einander zu, kann sich mit den Zielen identifizieren, erhält Unterstützung, liefert Qualität, unterhält gute Beziehungen und entwickelt sich weiter(vgl. Gallup Institut 1999-2013)

Bezug zur Arbeitshilfe: Sämtliche Kapitel der Arbeitshilfe, besonders:

- Verantwortung der Entscheider (Kapitel 1.1)
- Kultur der Aufmerksamkeit (Kapitel 1.2)
- Personalentwicklung (Kapitel 2.6)

Johannes Röttgen

Auszug aus einer Aktennotiz

Kevin sollte nach der „Sportschau“ duschen gehen, tat dies unter einigem Protest aber erst, als ich energischer wurde und ihm Konsequenzen für den weiteren Abend androhte.

Schließlich erschien er nach wenigen Minuten wieder aus dem Bad. So etwas hatte ich mir bereits gedacht. Wie sollte er sich in dieser kurzen Zeit auch nur ansatzweise gewaschen haben?

Also schickte ich ihn nochmals duschen.

Er bestand darauf, dass er geduscht habe, und wollte partout nicht noch mal gehen. Ich sagte ihm, dass er zwar geduscht haben könne, aber niemals richtig, so mit Seife und überall waschen, da das niemand in so kurzer Zeit könne. Ich bestand darauf, dass er nochmals gehen sollte. Im Hinterkopf hatte ich wohl auch den Gedanken, nicht mit einem vom Tag verschwitzten Jungen die vorgesehene Vorbereitung für das Hilfeplangespräch machen zu wollen.

Er war mit meiner Ansage nicht einverstanden, knallte mehrfach und heftig die Türen und schimpfte lauthals, dass ihm der „verfickte Hurensohn“ vom Jugendamt eh gestohlen bleiben könne. Ich wunderte mich kurz darüber, wo der Mensch vom Jugendamt so plötzlich „her-

kam“, fand die Beschimpfung und die Aggression allerdings ganz und gar nicht in Ordnung. Ich schickte ihn in sein Zimmer und gab ihm zwei Stunden Zimmerzeit, damit er sich erst mal beruhigen konnte.

Ehrlich gesagt war ich ziemlich aufgebracht und spürte meine eigene Wut in dieser Situation deutlich. Ich hatte mich nur mühsam beherrschen können und es bei dem Versuch einer verbalen Intervention belassen.

Kevin war ganz und gar nicht einverstanden, er schrie, dass er ja nicht uns so beschimpft habe, sondern den „Arsch“ vom Jugendamt. Ich versuchte ihm zu erklären, dass ich solche Beschimpfungen generell in der Gruppe nicht dulde und es deshalb für mich keine Rolle spiele, wen er gerade beschimpfe. Ich bestand darauf, dass er jetzt in sein Zimmer gehe.

Diese Auseinandersetzung fand im Flur statt, im Vorbeigehen schlug er mich mit seinem Handtuch. Irgendwie hatte ich so eine Reaktion wohl erwartet, jedenfalls war ich aufmerksam genug, um ihn zu packen. Laut und deutlich sagte ich ihm, dass ich es nicht akzeptieren würde, dass er mich schlage. Er versuchte weiterhin auf mich



Heilpädagogisches Kinderdorf Biesfeld
Fußballfeld an der Schule

Benjamin (10)

„Ich spiele gerne Fußball. Auf dem
Platz an der Schule kann man
richtig gut aufs Tor schießen.“

einzuschlagen. Nur mit Mühe gelang es mir, ihn auf den Boden zu legen und zu fixieren, damit er nicht erneut zuschlagen konnte.

Nachdem ich ihn eine Weile so festgehalten hatte, glaubte ich zu spüren, dass sich seine Anspannung langsam löste. Ich versuchte den Weg ins Gespräch wiederzufinden. Ich bemühte mich, ihm zwei Möglichkeiten aufzuzeigen, die er habe, um den Abend zu beenden: Er könne so weitermachen wie gerade, nur müsse ich ihn dann in den Time-out bringen, oder er könne sich in seinem Zimmer beruhigen und wir könnten den Abend für alle Seiten halbwegs angenehm beschließen.

Da er ruhig wirkte, ließ ich ihn los.

Kaum waren seine Beine frei und wir standen beide wieder, trat er mir mit voller Wucht in den Unterleib. Die Anerkennungspraktikantin und unsere 8-Wochen-Praktikantin, die zwischenzeitlich dazugekommen waren, versuchten Kevin festzuhalten, was ihnen jedoch nicht gelang. Kevin wehrte sich heftig, riss sich los und schlug der Anerkennungspraktikantin mit der Faust heftig ins Gesicht.

Erst mit Unterstützung einer Kollegin aus einer anderen Gruppe, die aufgrund des Lärms aufmerksam geworden war, schafften wir es zu viert, Kevin in den Time-out zu bringen. Dort versuchten wir ihn hinzulegen und festzuhalten, was nur mit Mühe gelang. Auf dem Weg nach oben biss, kratzte und kniff er uns bei jeder sich bietenden Gelegenheit. Zwischendurch bekam er ein Bein frei und trat erneut nach mir, diesmal jedoch gegen den linken Unterkiefer, so dass ich kurzzeitig das Gefühl hatte, ohnmächtig zu werden.

Im Time-out bekam er die Hände frei und würgte die Kollegin. Er war so außer sich, dass er wohl erst losgelassen hätte, wenn sie ohnmächtig geworden wäre, aber zum Glück konnten wir anderen rechtzeitig dazwischengehen.

Nachdem Kevin schließlich von der Kollegin so festgehalten wurde, dass er keine Möglichkeit mehr hatte, jemanden zu verletzen, schimpfte er mit sich überschlagender Stimme und unter Tränen, dass wir ihm nur wehtun wollten und ihn ohnehin nicht mögen würden.

Die Kollegin fragte ihn überraschend ruhig, ob er dies wirklich glaube und ob er denke, dass die Gruppe ihn aufgenommen hätte, wenn sie ihn nicht mögen würden.

Er verneinte beide Fragen und entspannte sich erstaunlich rasch.

Auf die Frage, ob er ruhig liegen bliebe, wenn er nun losgelassen würde, antwortete er erneut mit ja.

Er hielt sich dann auch daran.

Innerhalb weniger Minuten brach Kevin schließlich völlig zusammen und weinte bitterlich. Er schien ehrlich darüber entsetzt zu sein, sich so verhalten zu haben, und äußerte, dass es ihm leid tue.

Kevin blieb bei offener Tür im Time-out, während ich die Rufbereitschaft über den Vorfall informierte. Erst nach mehreren Versuchen erreichte ich sie auf dem Handy. Ich schilderte ihr unter Tränen, da ich noch völlig fertig war und Schmerzen hatte, kurz, was geschehen war, und teilte mit, dass ich ins Krankenhaus wolle, um mich untersuchen zu lassen. Ich hatte vor allem starke Schmerzen im Unterleib.

Darauf ging sie zu meinem Entsetzen gar nicht ein, sondern befragte mich zum Ablauf des Geschehens. In erster Linie jedoch kritisierte sie meine Vorgehensweise: Ich hätte, anstatt eine Strafe zu verhängen, Kevin besser fragen sollen, warum er denn so überraschend sauer auf den Sachbearbeiter sei und ihn so beschimpfen müsse.

Während des Telefonats gab es ständig Empfangsprobleme, weshalb sie schließlich vom Festnetz aus zurückrief. Sie fragte mich ob sie vorbeikommen solle. Ich antwortete, da ich sehr aufgebracht war, mit enttäuschem und wohl auch ironischem Tonfall, dass sie gerne vorbeikommen könne, nur würde ich nicht da sein, da ich jetzt ins Krankenhaus führe.

Erst jetzt schien sie zu verstehen, wie heftig die Situation wirklich gewesen war. Sie ließ sich noch die Nummern meiner Kollegen geben, damit sie jemanden organisieren konnte, der den Dienst für mich übernahm.

Während des Telefonats hatte ich die meiste Zeit das Gefühl, im falschen Film zu sein. Statt überhaupt auf mich zu hören, stand allein Kevin und dessen Befinden im Vordergrund, während ich das Gefühl hatte, dass meine Befindlichkeit und auch die Verletzung nicht gesehen wurden.

Anonym

12. Workshop der AGE

Lassen sich Risiken in der Erziehungshilfe managen?

- Von der Risikoanalyse zur Risikosensibilisierung

am 16. September 2015

Fallbeispiel ambulant

Szene 1:

Frau Sommer, eine Mitarbeiterin der SPFH, betreut seit sechs Monaten die Familie Kostja. Zur Familie gehören Frau Kostja 29, die 13-jährige Nadine, der 10-jährige Angelo und der 5-jährige Pascal.

Bei einem Hausbesuch in den Sommerferien, der morgens um 9.30 Uhr stattfindet, trifft Frau Sommer die Familie im verschlafenen Zustand an. Frau Kostja scheint erst durch das Klingeln geweckt worden zu sein. Sie öffnet die Tür nur einen Spalt und macht deutlich, dass sie Frau Sommer nicht in die Wohnung lassen will.

„Können sie vielleicht in einer Stunde wiederkommen“, fragt sie schüchtern? „Oder noch besser in zwei Stunden? Es ist gestern etwas spät geworden.“

Frau Sommer runzelt die Stirn, schaut auf ihre Armbanduhr und bemerkt den Geruch von kaltem Rauch und Muff, der aus der Wohnung dringt.

„Frau Kostja, wir hatten doch besprochen, dass in der Wohnung nicht mehr geraucht wird. Sie sollten doch auf dem Balkon rauchen. Das ist doch besonders für Pascal so wichtig, wo der doch so Last mit den Bronchien hat.“

Frau Kostja schaut betreten zu Boden und schweigt. Nach einer kurzen Pause sagt Frau Sommer: „Und ich möchte jetzt den Termin beginnen. Wir haben uns für 9:30 verabredet, und wenn ich erst in ein oder zwei Stunden komme, was mache ich dann in der Zwischenzeit? Die kann ich dann nur als Pause nehmen, und dazu habe ich keine Lust.“

Frau Kostja steht immer noch im Türrahmen und als Frau Sommer versucht, mit leichtem Nachdruck die Wohnungstür weiter zu öffnen, hält Frau Kostja die Tür zu und sagt: „Nein, sie können jetzt hier nicht reinkommen.“

„Frau Kostja,“ sagt Frau Sommer, „das habe ich Ihnen doch gerade schon erklärt. Ich muss jetzt den Termin mit Ihnen machen. Sonst komme ich heute nicht auf meine Stunden“, und schiebt sich mit Nachdruck gegen die Tür und betritt die Wohnung.

Im Wohnzimmer sind die Jalousien noch heruntergelassen und die Fenster verschlossen. Die Luft ist stickig, warm und verbraucht. Auf dem Tisch liegen leere Pizzakartons, Chipstüten, und leere Cola- und Bierflaschen vervollständigen das Bild.

„So, hier lassen wir erst einmal Luft und Licht herein“, sagt Frau Sommer in einem fröhlichen Singsang und zieht die Jalousien hoch und öffnet die beiden Fenster. Als sie sich im nun hell erleuchteten Raum umsieht, bewegt sich unter der Decke auf dem großen Sofa etwas und zwei Köpfe und vier Beine schauen schlaftrunken hervor.

„Ja, wen haben wir denn da?“, sagt Frau Sommer und krabbelt unter die Decke zu Pascal und Angelo beginnt sie zu knuddeln. Die beiden haben sichtlich Spaß an der Aktion und beginnen laut juchzend eine Kissenschlacht mit Frau Sommer.

Nach einiger Zeit beendet Frau Sommer das Spiel und sagt. „So, jetzt aber raus aus den Federn, ab ins Bad, Gesicht und Oberkörper waschen und das Zähneputzen nicht vergessen. Dann gibt es Frühstück. Ich habe zur Überraschung auch für alle Croissants mitgebracht“.

Frau Kostja sitzt während der ganzen Zeit etwas abseits der Szenerie auf einem Hocker.

„Wo ist denn Nadine“, fragt Frau Sommer? „Schläft die noch?“

„Oh, ja, die schläft noch“, antwortet Frau Kostja. In diesem Moment öffnet sich die Schlafzimmertür und ein ca. 25-jähriger Mann kommt nur in Unterhose bekleidet in das Wohnzimmer. Er setzt sich auf das Sofa, nickt Frau Sommer kurz zu und schaltet den Fernseher an. Nun kommt auch Nadine aus dem Schlafzimmer und lächelt Frau Sommer verschmitzt an.

„Der Murat, der ist Nadines neuer Freund, der hat heute hier geschlafen“, erklärt Frau Kostja die Situation.

„Freut mich sie kennenzulernen, wie soll ich sie ansprechen, ich kenne ja nur ihren Vornamen“, sagt Frau Sommer.

„Murat ist schon ok“, sagt der junge Mann und reicht Frau Sommer die Hand. „Das ist ja schön, Murat, dass sie der neue Freund von Nadine sind“, sagt Frau Sommer und lächelt Nadine zu.

Frau Kostja steht mit den Worten auf, dass sie nun für alle erst einmal einen Kaffee aufsetzen werde.

Murat greift zu einer Zigarettenschachtel und nimmt sich eine Zigarette heraus.

„Da muss ich sie leider enttäuschen; Murat“, sagt Frau Sommer. „Hier wird nicht geraucht!“

„Ey, du Opfer, du hast mir hier überhaupt keine Vorschriften zu machen!“ raunzt Murat Frau Sommer unvermittelt an und zündet sich die Zigarette an.

Frau Sommer geht auf Murat zu und versucht, ihm die Zigarette aus der Hand zu nehmen.

„He, die Alte spinnt wohl, ruft Murat und hält Frau Sommer auf Distanz. Diese greift nach einem Wasserglas, das auf dem Tisch steht und gießt es über die Zigarette.

Murat beginnt laut zu brüllen und stößt Frau Sommer auf das Sofa. Die Kinder erstarren vor Angst und blicken gebannt auf das Geschehen. Nun kommt Frau Kostja aus der Küche und herrscht Murat an, er solle sofort seine Klamotten anziehen und verschwinden.

„Nein, Murat soll hier bleiben“, sagt Nadine und kuschelt sich an ihren neuen Freund.

Szene 2:

Frau Sommer fördert lt. Hilfeplan Nadine im Lern- und Leistungsbereich und hat sie mit einer Freundin, einer pensionierten Lehrerin in Kontakt gebracht, die ihr 2x kostenlos in der Woche Nachhilfe in Deutsch, Englisch und Mathematik gibt. Die Lehrerin ist bei den Zeugen Jehovas aktiv und erzählt Nadine viel über ihren Glauben und hat sie auch schon mehrfach eingeladen, einmal an einem Treffen der Gemeinde teilzunehmen. Bislang hatte Nadine dazu aber keine Lust. Beim letzten Mal hat die Lehrerin dann gesagt, dass die Nachhilfe dann aber nicht mehr auf lange Sicht umsonst sein könne.

Szene 3:

Frau Sommer klingelt zum verabredeten Termin bei Familie Kostja an der Haustür. Pascal (5J.) öffnet und sagt: „Mamma ist nicht da. Die ist in die Stadt gefahren. Ich weiß nicht wann sie wiederkommt. Komm doch rein und wir spielen. Angelo schläft noch und Nadine ist seit gestern bei Murat.

Szene 4:

Frau Sommer ist von Kostjas zu Angelos Kommunion eingeladen worden. Sie war wie besprochen in der Kirche und überreicht ihm ein kleines Geschenk. Als alle zusammenstehen sagt Frau Kostja: „Kommen sie doch noch mit zu uns nach Hause. Es kommen auch noch ein paar Verwandte. Das wird bestimmt ganz gemütlich. Außerdem können Sie dann Angelos Vater kennenlernen. Das hatten wir dich sowieso schon geplant“.

Frau Sommer zögert, nimmt dann aber doch die Einladung an.

In der Familie ist es tatsächlich nett und Frau Kostja hat einen Tisch festlich gedeckt und einfaches, aber schmackhaftes Essen zubereitet. Zum Essen gibt es Bier und Wein, dem Frau Sommer reichlich zuspricht, und die Stimmung wird immer ausgelassener. Der Vater von Angelo ist auch dabei. Er arbeitet als Tischler in einer nahegelegenen Stadt und Frau Sommer unterhält sich angeregt mit ihm.

„Na, nicht, dass sich da noch was entwickelt,“ witzelt Frau Kostja und zwinkert Frau Sommer ein Auge zu. „Ja und wenn,“ antwortet Frau Sommer und gibt Angelos Vater ein Küsschen auf die Wange.“

Dann klingelt das Dienst-Telefon von Frau Sommer. Sie hat an diesem Wochenende Bereitschaftsdienst. Ihre Koordinatorin ist am Apparat und sagt ihr, dass das Jugendamt über eine betreute Familie einem Polizeihinweis im Rahmen häuslicher Gewalt erhalten habe. Die Beamten seien noch vor Ort und würden auf sie warten.

Frau Sommer bekommt einen Schreck und sagt, dass sie leider nicht mehr Autofahren dürfe. Sie habe getrunken und sei jetzt noch auf der Kommunionfeier von Angelo. Die Koordinatorin ist entsetzt. Zum einen wusste sie nichts von dem Wochenendeinsatz. Diese müssen immer vorher wegen der anfallenden Zuschläge genehmigt werden. Außerdem ist sie ratlos, wie sie nun in der Angelegenheit der Jugendamtsmeldung verfahren soll.

„Dann nehmen sie sich eben ein Taxi, aber das zahlen sie selber!“, und legt auf.

Szene 5:

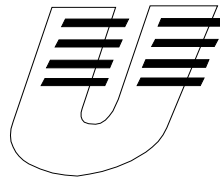
Frau Sommer kommt wie verabredet eine Stunde vor dem verabredeten Hilfeplangespräch, an dem auch die Einsatzleitung und die ASD-Kollegin teilnehmen werden, zu Frau Kostja.

Die Wohnung ist im Vergleich zu den letzten Wochen in einem desolaten Zustand. Überall liegt saubere und schmutzige Wäsche herum und der Boden müsste gewischt und die Teppiche gestaubsaugt werden. Auch der Zustand der Kinderzimmer erinnert an den Beginn der Hilfe vor einem halben Jahr.

„Mensch Frau Kostja, sie spinnen ja wohl! Wie konnten sie denn die Wohnung über das Wochenende so verkommen lassen? Wir haben gleich Hilfeplan, und was sollen denn mein Chefin und das Jugendamt von mir denken? Jetzt müssen wir aber fix alles in Schuss bringen. Sie saugen die Kinderzimmer und ich wische den Boden. Dann räumen wir noch gemeinsam die Wäsche weg und dann werden sie sich richtig gut präsentieren können.“

„Institutionelle Risikoanalyse“?

**oder wie Risiken grenzverletzender
pädagogischer Arbeit mit Kinder und
Jugendlichen erkannt und achtsam
gestaltet werden können**



Caritas Münster 28.10.2014

Christian Schrapper

meine Aspekte

1. Ohne Risiko keine Erziehung
2. Riskant ist immer die Balance von Nähe und Distanz für (professionelle) Erziehung
3. Warum über Grenzverletzungen in pädagogischen Einrichtungen gesprochen werden muss
4. Wie Grenzen berührt und erweitert und doch gewahrt und geschützt werden können.
5. Schlussfolgerungen für eine institutionelle Risikoanalyse

1. Ohne Risiko keine Erziehung

- „Was will die ältere Generation von der jüngeren? (Kant)“
 - einführen in Werte und Normen
 - vermitteln von Wissen und Fähigkeiten
 - ermöglichen Eigensinn und Verantwortung
- Erziehung ist immer ein ko-produktiver Prozess mit ungewissem Ausgang
- Erziehung ist bestenfalls ein Motor für Selbst-Bildung in Kindheit und Jugend (Bildung = selbstreflexives Verhältnis zu Selbst und Welt)
- Kinder können kaum gesund groß werden, wenn es nicht mindestens einen Erwachsenen gibt „who ist crazy about this child“ (Bronfenbrenner)
- Erziehung geht nicht ohne Beziehung zw. Kindern und Erwachsenen
- Beziehungen zwischen erziehenden Erwachsenen und erzogenen Kindern sind immer asymmetrisch
- Entwicklung und Lernen sind Prozesse permanenter „Grenzerprobung“
- ohne Bereitschaft zum Risiko geht also nix, zentrales Thema ist die Balance von Nähe und Distanz

„risco“ in ital. Seefahrersprache die zu umsegelnde Klippe vor dem sicheren Hafen

2. Nähe ...

- Nähe zwischen Menschen ist existentiell für Leben und Entwicklung
- Nähe ist körperlich und sexuell
- Nähe drückt Vertrauen aus und schafft Vertrauen
- Nähe ist individuell und situativ
- Nähe schafft Schutzraum
- je näher, desto verletzlicher
- Nähe weckt den Wunsch nach Abstand...

... Distanz

- Abstand und Abgrenzung schaffen Raum für Eigenes und Entwicklung
- erst aus der Distanz wird Veränderung sichtbar/spürbar/erlebbar
- Distanz schafft Schutzraum
- Distanz drückt Respekt aus
- Distanz ermöglicht Reflexion
- Distanz weckt den Wunsch nach Nähe

2. Nähe und Distanz

- das Oszillieren zwischen Nähe und Distanz ist der „Motor“ von Selbst- und Welterkundung = Entwicklung
- *individuell* geht es um Intimität/Eigensinn und Sozialität/Anpassung
- *sozial* um Zugehörigkeit und Autonomie
- *gesellschaftlich* um „eigenverantwortliche und gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten“

Nähe, Distanz und die Beziehungen zu Erwachsenen

- Nähe suchen/zulassen ist ein (überlebens-notwendiger) Vertrauensvorschuss der Kinder
- die ästhetisch/erotische Attraktivität kindlicher Körper (Kindchenschema)
- Den „Verführungskünsten“ der Kinder weder erliegen noch sich erschrocken abwenden
- Macht **und** Sexualität sind das zentrale Themen
- nicht zugelassene Gefühle entfalten hinter dem Rücken ihre unkontrollierte Kraft
- Grenzsetzungen und Grenzwahrung ist Verantwortung der Erwachsenen
- **Sich als „sorgende Generation“ verwenden lassen und sorgsam Grenzen wahren**

Nähe und Distanz in professionellen pädagogischen Beziehungen

- in Familien sind Kinder „normal“ durch das Inzesttabu geschützt
- In professionellen pädagogischen Beziehungen können Kinder vor allem durch ein „Arbeitsbündnis der Pädagogen mit sich selbst“ (Dörr) zu reflexiver (Selbst-)Kontrolle geschützt werden
- Heimerziehung ist mit Kindern „befaßt“, die bereits erheblich in ihrer „leiblichen Integrität“ verletzt wurden und verzweifelt zurückschlagen oder die Wut gegen sich selbst richten
- *Beispiele in Fallanalysen*

Nähe und Distanz fördern und verletzen gleichermaßen

**nährende
vs.
verletzende
Nähe**



**schützende
vs.
zurückweisende
Distanz**

**ermöglichende
vs.
verweigerte
Verstehensanstrengung**





3. Grenzverletzungen in pädagogischen Einrichtungen

- **Formen:**
 - aktive Übergriffe (körperlich, verbal, ...)
 - „passive“ Verweigerung von Sorge und Verstehen
 - konzeptionell/strukturell bedingt/ungeschützt
 - situativ/affektiv
 - geplant und regelmäßig
- **Motive**
 - unbeabsichtigt
 - Unzulänglichkeit/Unwissenheit/Unachtsamkeit
 - „Kultur der Übergriffe und Grenzverletzung“
 - grundsätzlich respektlose Haltung

„Achtsamkeit“ für Grenzen und die Bedeutung der Organisation

- Das spiegelbildliche Nähe-Distanz-Verhältnis:

Kind

Mitarbeiterin

Pädagogin

Organisation

Was Organisationen für eine grenzsensible pädagogische Arbeit organisieren müssen

- Verständigung und Verständnis für die existentielle Dynamik von Nähe und Distanz
- Rückhalt, Nähe zu wagen und Distanz zu wahren
- Räume für Begegnung und Räume für Schutz
- Anlässe und Orte für regelmäßige und verbindliche Verständigung mit Kindern/und Eltern
- Orte und Verfahren für qualifizierte professionelle Reflexion
- Kenntnis und Bewußtsein für unüberschreitbare Grenzen (Menschen-Kinder-Rechte)
- Regeln für Sanktionen bei Grenzverletzungen
- und auch Risikoanalysen??

Grenzen berühren und wahren erfordert dreierlei:

Konzeptionelles
und methodisches
Handwerkszeug



professionelle
Haltung und
Selbst-Bewusstsein

Kultur & Struktur
der Organisation
ermöglicht Vertrauen,
Offenheit
und Respekt

Exkurs: Zwei Fallanalysen zum Risiko grenzverletzender Handlungen in der pädagogischen Praxis

- *Es geht um Sandra* (S. 26 – 29)
- *Auszug aus einer Aktennotiz* (S. 77-78)
- aus einer Broschüre über den „ganz normalen Wahnsinn – Alltag in der Heimerziehung“ des Caritas Köln, 2008
- **Arbeitsweise (in zwei Fallgruppen)**
- **Rekonstruktion** des Verlaufs auf Zeitstrahl mit den drei Dimensionen:
 - Perspektive der/des Jugendlichen
 - Perspektive der/des Pädagogen/en
 - Perspektive der Leitung/Organisation
- **Analyse:** Anzeiger und Dynamik riskant eskalierender Prozesse
- Sammeln und Strukturieren von Aspekten und Themen für eine institutionelle Risikoanalyse

5. Institutionelle Risikoanalyse

- Aspekte und Themen (1) -

(1) Konzeptionelles und methodisches **Handwerkszeug** für einen ebenso gewagte wie reflektierte Gestaltung von Beziehung und Erziehung

- Wissen um Prozesse und Dynamiken von Entwicklung und Sozialisation, Erziehung und Bildung
- Konzeptionen der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Sozialraum, lohnende Lebensorte etc.)
- Methodik zur Gestaltung pädagogischer Prozesse und Orte(z.B. Gruppenabend, Mittagessen, Feste ...)
- ...

5. Institutionelle Risikoanalyse

- Aspekte und Themen (2) -

(2) Professionelle **Haltung für eine ebenso selbst-bewusste wie selbst-kritische pädagogische Arbeit in Organisationen**

- Reflexionswissen (z.B. zu Übertragung und Gegenübertragung)
- Bereitschaft, die eigene Person reflexiv zur Verfügung zu stellen
- Erfahrungen mit Reflexionsmethoden
- „berufsständische“ Vertretung
- ...

5. Institutionelle Risikoanalyse

- Aspekte und Themen (3) -

(3) Kultur und Struktur der **Organisation** ermöglicht Vertrauen, Offenheit und Respekt

- Präsenz grundsätzlicher Kinderrechte
- Leitungswissen um Spiegelungsphänomene und Prozessdynamiken in Organisationen
- geschützte Orte für Reflexion
- transparente Strukturen und Verfahren für Verantwortung
- Verfahren und Instrumente zur Eigen-Sicherung für Fachkräfte
- ...

Vielen Dank

Prof. Dr. Christian Schraper
Universität Koblenz-Landau
Universitätsstr. 1
56070 Koblenz
Mail: schrappe@uni-koblenz.de

QUALITÄTSZIRKEL

zum grenzachtenden Umgang,
für eine gewaltfreie Erziehung,
Betreuung und Beratung
und zum sicheren Umgang
bei Fehlverhalten

1. Sitzung
am 18. Juni 2014



- Inhalte und Anforderungen der Schulungen der Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt
- Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang
- Arbeitshilfe der AGE ist das Schulungsbuch

Ziele der Schulungen

- Über rechtliches und fachliches Basiswissen zum Thema Kindeswohlgefährdung und zur sexualisierten Gewalt verfügen
- Sensibilisierung für Gefährdungsmomente sexualisierter Gewalt
- Institutionelle Präventionsmaßnahmen sind bekannt, und Leitungen sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen

Inhalte der Schulungen

- Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis
- Strategien von Täterinnen und Tätern
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Eigene soziale und emotionale Kompetenz

Inhalte der Schulungen

- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen
- Sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander

Umfang der Schulungen

Intensivschulung: 12 Zeitstunden für

- hauptamtlich / hauptberuflich Mitarbeitende
- Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung
- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender Tätigkeit
- Tätigkeit als Berufs- und oder Fachaberschulpraktikant oder Praxissemester

Umfang der Schulungen

Basisschulung: 6 Zeitstunden für:

- Nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit
- Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungspraktikums
- Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres, Freiwilligen ökologischen Jahres
- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender Tätigkeit

Umfang der Schulungen

Alle **anderen** Mitarbeitenden und Ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert.

In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden

Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang

caritas

Handlungskonzept

zur institutionellen Prävention und Intervention für alle Dienste und Einrichtungen und Implementierung der Bausteine in die Dienste und Einrichtungen der AGE

Dreiklang:

- Grenzachtender Umgang
- Gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung
- Sicherer Umgang bei Fehlverhalten

Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang

caritas

Inhalte

Übergreifende Prinzipien

- 1.1 Verantwortung der Entscheider, inkl. Risikoanalyse
- 1.2 Kultur der Aufmerksamkeit
- 1.3 Merkmale einer offenen Institutionen
- 1.4 Kinderrechte auf allen Ebenen

Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang

caritas

Institutionelle Prävention

- 2.1 Kinder, Jugendliche und Familien stärken, informieren und beteiligen
- 2.2 Beschwerdemanagement
- 2.3 Täterstrategien
- 2.4 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden in Bewerbungsverfahren
- 2.5 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird
- 2.6 Personalentwicklung
- 2.7 Sexualpädagogik

Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang

caritas

Institutionelle Intervention

- 3.1 Umgang mit dem Verdacht
- 3.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten
- 3.3 Umgang mit Opfern von Gewalt
- 3.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht

Ergänzung zur Arbeitshilfe:

- 6. Workshop: Noch Kinder – und doch schon Täter? Und Psychosexuelle Fehlentwicklungen junger Menschen

Handlungskonzept der AGE zum grenzachtenden Umgang

caritas

Umfang der Schulungen

- 11 Themengruppen von 2010 bis 2012 mit ca. 12 Stunden
- 12 Workshops zu den unterschiedlichen Themenstellungen à 3 Stunden
- 2 Sitzungen pro Jahr des Qualitätszirkels mit je 3 Stunden für leitende Mitarbeitende
- Die AGE schult die Leitungen; die Leitungen schulen ihre Mitarbeitenden

- Inhalte von PO und AGE sind kompatibel
- Fokus der PO liegt auf Prävention sexualisierter Gewalt durch Schulung
- Fokus des Konzeptes der AGE weitergehend auf:
Implementierung institutioneller Schutzkonzepte/
strukturelle Kultur/ Verantwortung der Entscheider
auch mit Methoden von Schulungen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher:

„Wenn mich jemand mag, bin ich immer total misstrauisch, ob der mich in Wirklichkeit nur verarscht. Das war früher schon bei meinen Eltern so.“

„Ich bin ständig wütend. Wenn mir einer zu nahe kommt, schlage ich zu. Das Leben ist echt Scheiße.“

„Wenn mir jemand nahe kommt, kriege ich Angst, weil Papa immer Sex von mir wollte.“

„Als der Richter dem Täter nur eine Bewährungsstrafe erteilte, war ich wie vor den Kopf geschlagen.“

„Immer wenn ich an meinen Bruder denke, habe ich das Gefühl, dass ich mich übergeben muss.“

„Manchmal stelle ich mir vor, ich wäre tot. Dann bräuchte Mama nicht mehr so wütend auf mich zu sein.“

„Ich muss immer wieder andere verprügeln, weil ich mich nur dann stark fühle und mir keiner zu nahe kommt.“

„Ich hasse meinen Körper, weil Papa ihn immer anfassen wollte.“

Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher (Forts.)

„Ich habe andere Jungs vergewaltigt. Mein Bruder und seine Freunde haben das früher mit mir auch gemacht.“

„Ich kann mich in der Schule nicht gut konzentrieren, weil ich immer daran denken muss, wie es wie es Mama jetzt wohl geht.“

„Ich habe mich dick und fett gefressen, dann finden Männer mich hässlich und wollen nichts mehr von mir.“

„Wenn ich sage, dass mein Pflegevater nachts zu mir kommt und mich missbraucht, muss ich wieder ins Heim und meine Pflegeschwester auch.“

„Immer, wenn ich mich ziemlich aufgereggt habe, ritze mir meine Arme, weil ich das sonst nicht aushalte.“

„Ich muß mir jeden Tag hundertmal die Hände waschen, seit mein Cousin Sex mit mir gemacht hat. Sonst krieg ich immer Nasenbluten.“

Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher (Forts.)

„Wenn ich daran denken muss, wie mein Bruder seinen Penis in meinen Mund steckte, kriege ich meistens einen Asthmaanfall.“

„Mit mir kann man´s ja machen. Schon meine Eltern fanden, dass ich zu nichts nutze bin.“

Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher:

„Wenn mich jemand mag, bin ich immer total misstrauisch, ob der mich in Wirklichkeit nur verarscht. Das war früher schon bei meinen Eltern so.“

Aussagen betroffener Kinder/ Jugendlicher:

„Ich bin ständig wütend. Wenn mir einer zu nahe kommt, schlage ich zu. Das Leben ist echt Scheiße.“

Fallbeispiele : Einschätzung sexualisierter Gewalt?

- 1) Ein 14jähriger Junge schaut heimlich den Mädchen im Schwimmbad beim Anziehen zu.

Nein, auf keinen Fall _____ Ja, ganz eindeutig
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 2) Zwei 16 jährige ziehen einem Gleichaltrigen beim Balgen die Hose runter.

Nein, auf keinen Fall _____ Ja, ganz eindeutig
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 3) Ein Lehrer greift einer 14ährigen Schülerin beim Sportunterricht von hinten an den Po, um ihr eine Hilfestellung beim Kastensprung zu geben.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 4) Ein 14 jähriges Mädchen wird bei Familienfesten von ihrem Onkel bedrängt. Er umarmt sie und will ihr Zungenküsse geben. Er versucht, sie an der Brust zu berühren und sagt, dass sei ein Geheimnis zwischen ihm und ihr.

Nein, auf keinen Fall _____ Ja, ganz eindeutig
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 5) Im Lager macht ein Mädchen während des Umziehens einen Kommentar zur Schambehaarung einer anderen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 6) Zwei Kinder , 6 und 4 Jahre tauschen Zungenküsse aus.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 7) In einer Messdienergruppe wird ein Junge (10 Jahre) von den Anderen andauernd ausgeschlossen. Er wird geärgert und geschubst. Auf dem Nachhauseweg von der Gruppenstunde lauern mehrere Kinder dem Jungen an einem Spielplatz auf, zerren ihn in eine Hütte, schlagen ihn, ziehen ihm die Hosen herunter und fassen seinen Penis an.

Nein, auf keinen Fall

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ja, ganz eindeutig

Kriterium :

- 8) In einer 9. Klasse gibt es unter den Mädchen Zickenalarm. Ein Mädchen wird besonders ausgeschlossen. Um sie bloßzustellen, stellen zwei Mädchen ein gefälschtes Nacktfoto von ihr mit der Aufforderung anzurufen ins Internet.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 9) Der 12 jährige Peter soll sich vor seinem 20 jährigen Fußballtrainer ausziehen, um zu zeigen, ob er schon ein Mann ist.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

- 10) Ein Teamer macht während einer Vertrauensübung, bei der alle die Augen verbunden haben Fotos von den Ausschnitten der Mädchen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kriterium :

Haben diese Situationen etwas mit sexuellem Missbrauch zu tun?

- 1. Die fünfjährige Melanie sitzt auf dem Schoß von Frank, dem Freund ihrer Mutter und dieser bekommt eine Erektion.**
- 2. Onkel Ernst steht im Badezimmer und rasiert sich, während seine Nichte sich in der Badewanne duscht.**
- 3. Die zehnjährige Kim zieht sich stripteasemäßig vor dem dreizehnjährigen Nachbarjungen Kevin aus.**

Übung

Balance von Nähe und Distanz – Ist das in Ordnung?

- Kleingruppen und Austausch im Plenum

- Ein Mitarbeiter legt seinen Arm um ein weinendes Kind
- Eine Mitarbeiterin verbringt auch außerhalb ihrer Arbeit Zeit mit einem Jugendlichen
- Ein Mitarbeiter berichtet einem Jugendlichen vom Streit mit einem Freund
- Eine Mitarbeiterin zieht sich mit einem Kind auf dessen Zimmer zurück
- Ein Mitarbeiter hilft einem Jugendlichen, der einen gebrochenen Arm hat, beim Ankleiden
- Eine Mitarbeiterin lässt ein Kind auf ihrem Schoß Platz nehmen
- Ein Gruppenleiter tobt im Sommerlager während der Zubettgehzeit in den Schlafräumen
mit den Kindern durch die Betten

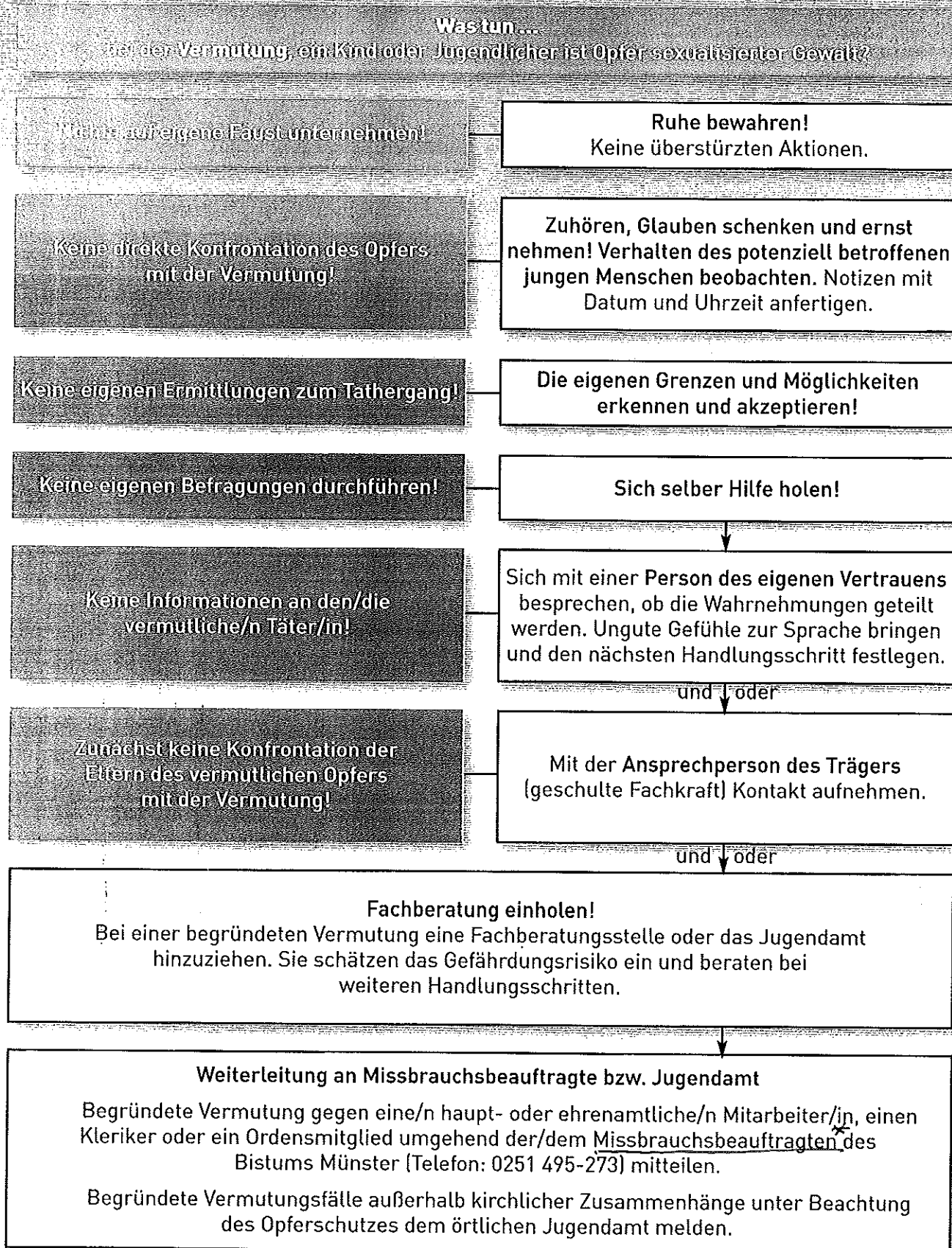


Fall 2 (Mitteilung eines sexuellen Übergriffs durch hauptamtlichen Mitarbeiter)

Stellen Sie sich vor, Sie werden als Verbundleitung der Kindergärten von der ehemaligen Kindergartenmutter Frau Schulte angesprochen, ob Sie Zeit für ein Gespräch haben. Frau Schulte wirkt ziemlich aufgebracht. Sie ist Ihnen gut bekannt, da Sie sich in der Gemeinde als Firmkatechetin engagiert. Sie hat eine 8-jährige Tochter, Stefanie, und einen 11-jährigen Sohn Thorsten.

In dem Gespräch teilt Ihnen Frau Schulte mit, dass Thorsten nach der letzten Klavierstunde bei Herrn Sartorius, dem Organisten der Gemeinde, sehr bedrückt nach Hause gekommen sei und auf Nachfrage stockend erzählte, dass Herr Sartorius ihn während der Unterrichtsstunde angefasst habe. Erst habe er ihm, wie öfters schon, von hinten die Schultern massiert, „um sie zu lockern“, wie er immer sagte. Später habe er sich neben ihn gesetzt und eine Hand auf seinen Oberschenkel gelegt, ihn dort gestreichelt und sei dann auch weitergegangen, zwischen die Beine. Er habe das ziemlich komisch gefunden, weil Herr Sartorius immer sehr nett gewesen sei. Aber jetzt ~~er~~^{er} wolle da nicht mehr zum Unterricht hingehen. Sie beide, Herr und Frau Schulte, seien sehr verunsichert und wüssten nicht, wie sie sich nun verhalten sollten.

Allgemeiner Handlungsleitfaden bei der Vermutung sexualisierter Gewalt (schematische Darstellung)



* mit Präventionsbeauftragten

Handungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Opfer (schematische Darstellung)

Was tun ... wenn ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?

Nicht drängen. Kein Verhör. Kein Forschungsdrang. Keine überstürzten Aktionen.

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Offene Fragen (Wer? Was? Wo?) und keine „Warum“-Fragen verwenden. Sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen. Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren.

Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen. „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf“ aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren.

Keine Information an den/die potentielle(n) Täter/in.

Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen Menschen mit der Ansprechperson (geschulte Fachkraft) des Trägers.

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen.

Fachliche Beratung einholen. Bei einem begründeten Verdacht eine Fachberatungsstelle oder eine „insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ oder das Jugendamt hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten. Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz beachten.

Fallbeispiel Handlungsleitfaden

Lini & Lunu

Lini, 14 Jahre, lebt seit sie 5 Jahre alt ist in einer Wohngruppe. Sie war stets ein aufgewecktes und neugieriges Mädchen. Sie pflegte eine freundliche Umgangsweise mit ihren Mitbewohner/innen und ihren Betreuer/innen, ist hilfsbereit und ihrem Verhalten unauffällig.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wohngruppe arbeiten schon viele Jahre zusammen in einem Team. Seit einiger Zeit beobachten die Mitarbeiter/innen der Wohngruppe, dass Lini sich immer mehr zurückzieht. Sie verbringt viel Zeit in ihrem Zimmer, hat keine Lust auf Unternehmungen, redet nur noch das Nötigste und ist immer häufiger krank, ihre Schulbesuche werden unregelmäßiger. Sowohl den Freunden von Lini als auch ihren Betreuer/innen fallen diese Verhaltensänderungen auf, doch sie können sie sich nicht erklären. Nachfragen werden von Lini knapp mit der Aussage „Ihr ginge es halt zur Zeit nicht so gut, dass passiert doch jedem mal“ beantwortet. Ihre Bezugsbetreuerin Frau Knäckebröt hat mehrfach lange Gespräche mit Lini in ihrem Zimmer geführt, kann aber dem Team auch nicht mehr berichten und erklärt Lini's Verhaltensänderung mit dem Eintreten der Pubertät. Frau Knäckebröt äußert ihren Kollegen gegenüber Verwunderung über die plötzliche Verschwiegenheit von Lini ihr gegenüber. Bisher hatte Lini eine vertrauensvolle Beziehung zu ihr. Eines Tages rast Lunu, Lini's beste Freundin, ohne anzuklopfen in Lini's Zimmer, um ihr etwas ganz wichtiges zu erzählen. Lini liegt in ihrem Bett. Ein Bein schaut unter der Bettdecke hervor. Lunu sieht, dass Lini nackt ist. Frau Knäckebröt sitzt auf Lini's Bettkante und zieht erschrocken ihren Arm unter der Bettdecke hervor.

Sie schimpft mit Lunu, dass sie ohne anzuklopfen ins Zimmer gestürmt ist. Sie fordert sie auf, dass sie Zimmer sofort zu verlassen, weil sie etwas mit Lini zu besprechen habe. Lunu verlässt verwirrt das Zimmer und wundert sich, dass Lini nackt in ihrem Bett lag und Frau Knäckebröt so unfreundlich zu ihr war.

Nachdem Abendessen spricht Lunu Lini auf die Situation an. Lini meckert sie an und sagt, Lunu solle sie in Ruhe lassen. Frau Knäckebröt habe sie nur getröstet.

Jetzt versteht Lunu gar nichts mehr und ihr komisches Gefühl vom Nachmittag verstärkt sich. Deshalb wendet sich an Frau Mehlig, ihre Bezugsbetreuerin und erzählt ihr alles.

Noch am gleichen Abend spricht Frau Mehlig mit Lini, auch über Lunu's Beobachtungen. Lini sagt zu Frau Mehlig, dass sie traurig war und von Frau Knäckebröt getröstet wurde. Frau Mehlig fragt nach den Ursachen der Traurigkeit und spricht über ihren Eindruck, dass es Lini nicht gut ginge, sie einen großen Kummer habe. Sie sagt, dass Lunu und sie sich Sorge machen und wollen, dass es Lini wieder besser geht...und irgendwann bricht Lini in Tränen aus. Sie will Frau Knäckebröt nicht mehr als ihre Bezugsbetreuerin und noch lieber sofort aus der Wohngruppe raus.

Frau Mehlig bittet Lini ihr erklären, weshalb sie das möchte. Und schließlich erzählt Lini, dass Frau Knäckebröt seit einem Jahr regelmäßig in ihr Zimmer kommt, um „ihr etwas Gutes zu tun“. Dazu muss sie sich ausziehen, sich auf den Rücken oder Bauch legen und wird von Frau Knäckebröt massiert und gestreichelt. Zunächst war das schön, aber immer öfter hat Frau Knäckebröt dabei ihre Vagina berührt. Das fand sie ekelig, wusste aber nicht, was sie dagegen tun sollte. Sie hat Frau Knäckebröt gebeten damit aufzuhören, aber diese sagte, sie solle sich entspannen und genießen. Schließlich sei sie etwas Besonderes und habe sich diese Streicheleinheiten verdient, vor allem weil sie schon bewiesen habe, dass sie ein Geheimnis zu wahren wisse.

Frau Mehlig ist zunächst sprachlos. Sie kann es kaum glauben. Dennoch dankt sie Lini für ihr Vertrauen und ihren Mut, dass sie sich ihr mitgeteilt hat. Sie sagt Lini zu, dass sie sich darum kümmern wird, dass sich Lini nicht mehr von Frau Knäckebröt massieren lassen muss. Das Versprechen wird am nächsten Tag eingelöst.

Rahmenbedingungen:

In der Wohngruppe leben 5 Mädchen und 3 Jungen zwischen 10 und 16 Jahren. Für alle ist eine langfristige Betreuung in der Wohngruppe angedacht. Sie werden von 3 Erzieherinnen und 5 Erziehern rund um die Uhr betreut.

Falls durch den Träger schon ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt, welches auch einen Handlungsleitfaden für den Umgang mit der Vermutung sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/innen enthält, schon erarbeitet wurde, ist das Vorgehen geregelt. Trotz aller Aufregung gibt es ein Mindestmaß an Handlungssicherheit für die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Trotzdem sollte in jedem Fall interne und externe Unterstützung zur Bewältigung der Situation in Anspruch genommen werden. Dies ist umso dringlicher, wenn der Träger noch kein Handlungsleitfaden hat.

Es ist zu beachten, dass verschiedene Unterstützungsangebote für (betroffene) Mädchen und Jungen, Mitarbeiter/innen und Führungskräfte benötigt werden.

Die Unterstützung und Versorgung der Mitarbeiter/innen muss langfristig (mind. 1 Jahr) erfolgen. Die Verantwortung dafür und für die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen liegt vor allem bei den Führungskräften der Einrichtung und des Trägers

Frau Mehlig braucht

- eine/n Ansprechpartner/in, an die sie wenden kann mit ihren Informationen.
- Bestätigung und Wertschätzung für ihr Handeln gegenüber Lunu und Lini.
- die Nachfrage nach ihrem Befinden, ihren Gefühlen gegenüber den Mädchen, Frau Knäckebröt und den anderen Kolleg/innen, ihren Befürchtungen, ihren Wünschen.
- Entlastung/ Absicherung für das Wohl der Mädchen alleine verantwortlich zu sein.
- ggfs. Prüfung ihrer aktuellen Arbeitsfähigkeit (in dieser Wohngruppe).
- ein Angebot zur (auch langfristigen) Einzelsupervision.
- die Übernahme der weiteren Handlungsschritte durch Leitung/Träger → klare Anweisungen (z.B. Schweigepflicht, Umgang mit Presse, Jugendamt...).
- Klarheit über das weitere Vorgehen (Dokumentation/ Ansprechpartner/innen).
- Schutz vor etwaigen Angriffen seitens der Kolleg/innen oder Frau Knäckebröt.
- eine/n Ansprechpartner/in um über ihre eigene Wahrnehmung zu sprechen und Raum zur Reflektion.

Alle Teammitglieder brauchen

- Informationen/die Offenlegung und die Einordnung der Handlungen von Frau Knäckebröt als „Schlechtes Tun“.
- Die Nachfrage nach Ihrem Befinden, Ihren Gefühlen gegenüber den Mädchen, Frau Knäckebröt und den anderen Kolleg/innen, Ihren Befürchtungen, Ihren Wünschen.
- ggfs. Prüfung der Arbeitsfähigkeit (in dieser Wohngruppe).
- Unterstützung der alltäglichen Arbeit in der WG.
- die Übernahme der weiteren Handlungsschritte durch Leitung/Träger → klare Anweisungen (z.B. Schmelgepflicht, Umgang mit Presse, Jugendamt...)
- Fallberatung und die Einbeziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft zur Risikoinschätzung; Festlegung der nächsten Schritte.
- Klärung - wer bleibt im Kontakt mit dem betroffenen Kind und informiert es über den weiteren Hilfeprozess.
- (externe) Unterstützung bei der Arbeit mit den Mädchen und Jungen bzgl. sexualisierter Gewalt insbesondere Lini und Lunu, aber auch bei Schuldzuweisungen anderer Mädchen und Jungen der WG an die Lini und Lunu.
- Unterstützung beim Gespräch mit den Eltern/ Erziehungsberechtigten.
- das Angebot zur Einzelsupervision für jede/n bzw. Teamsupervision; Fortbildung
- langfristige Begleitung und Unterstützung durch den Träger und durch externe Fachkräfte z.B. einer Fachberatungsstelle.
- Klärung für den ev. Umgang mit Frau Knäckebröt.
- z.B. zur Analyse → „Wie konnte es Frau Knäckebröt gelingen, dass sie Lini über einen langen Zeitraum unbemerkt sexuell missbrauchen konnte?“, „Welche Strategien hat sie erfolgreich angewendet?“, „Wie wurde das Handeln von Frau Knäckebröt gedeutet?“, „Welche Lücken hat Frau Knäckebröt für ihr Handeln genutzt?“
- Erlaubnis, auch langfristig über schlechte Geheimnisse, eigenes Fehlverhalten zu sprechen
- Begleitung eines Teamentwicklungsprozesses; Überarbeitung der Konzeption

Fortbildungssequenz: Umgang mit dem Verdacht

Dauer: 3 Stunden

Teilnehmer: 25

Referenten: 2

Zielgruppe: Ambulante Dienste/Erziehungsberatungsstellen

Anmerkung: Die Referenten müssen darauf vorbereitet sein, dass möglicherweise ein realer Fall eines Verdachtes in der Schulung thematisiert wird. Ein realer Fall sollte auf keinen Fall in einer Schulung bearbeitet werden. Stattdessen sollte mit der oder den betreffenden Personen vereinbart werden, wann, wo und mit wem die Angelegenheit weiter beraten kann. Weiterhin muss davon ausgegangen werden, dass Kolleginnen und Kollegen anwesend sind, die in unterschiedlichen Rollen in Verdachtssituationen involviert gewesen sind. Dieses könnten a) einen Verdacht geäußert habende Personen sein, b) von einem Verdacht beschuldigte Personen oder c) ehemalige Opfer von Übergriffen.

Curriculum

9.00 Uhr Input

Der Input sollte eine Einführung in den Kontext der Schulungen insgesamt beinhalten (z.B. 3 Stunden von den erforderlichen 12 Stunden Schulungen, die berechtigen, die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen.) Die Referenten können auf das Ziel verweisen, Kinder und Jugendliche in unseren Diensten und Einrichtungen vor Übergriffen durch Mitarbeitende zu schützen. Ebenso soll der Hinweis gegeben werden, dass eine Sensibilisierung und Verantwortlichkeit auf organisationaler Ebene, Mitarbeiterebene und Teamebene erreicht werden soll mit dem Ziel, im Verdachtsfall über Handlungssicherheit zu verfügen und eine Kultur der Aufmerksamkeit in die Organisation zu implementieren.

9.15 Uhr Frage an die Gruppe: Welche Grenzverletzungen kennen Sie/sind in Ihren Diensten vorstellbar?

Diese Fragen sollen zunächst in 5 Minuten Stillarbeit, dann in 5 Minuten Austausch mit dem Nachbarn und gegebenenfalls 5 Minuten im Plenum benannt werden (Moderationskarten verteilen, ein Thema pro Karte, ggf. an Pinwand clustern).

9.30 Uhr Input: Das weite Feld zwischen strafbaren Grenzverletzungen und grenzachtendem Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Hier können Folien aus dem Power-Point-Vortrag von Frau Ladenburger verwendet werden. (siehe Arbeitshilfe 3.1)



Ziel: Sensibilisierung der Teilnehmenden auf eindeutig strafbare Handlungen von Mitarbeitenden und dem Feld der zwar strafrechtlich nicht relevanten, jedoch pädagogisch Grenzverletzenden und damit zu vermeidenden Handlungen.

10.00 Uhr Ampelsystem entwickeln

3 Kleingruppen à 8 Personen/9 bilden lassen

In Anlehnung an das Ampelplakat des Junikum, dass eher für den stationären Bereich entwickelt worden ist werden die Teilnehmenden aufgefordert, ein Ampelplakat für die ambulanten Hilfen/Erziehungsberatungsstellen zu erstellen. (erforderliches Material: 4 Ampelplakate vom Junikum als Beispiel; d. h. ein Ampelplakat pro Kleingruppe und ein Plakat für die Referenten)

10.45 Uhr Pause

11.00 Uhr Präsentation der Kleingruppenergebnisse (5 Minuten pro Kleingruppe)

11.15 Uhr Fallbeispiel:

!(Vorbereitung: Fallvignette erstellen und pro Teilnehmer eine Kopie vorhalten)

Beispiel: *Im Rahmen der SPFH betreut eine Mitarbeiterin eine Familie mit einem 11-jährigen Jungen, den sie sehr ins Herz geschlossen hat. Sie hat ihn bereits erfolgreich in einen Fußballverein integriert und hat ihn auch an ihren eigenen Sport, das Bogenschießen herangeführt. Am Wochenende findet Ausstellung zu unterschiedlichen Sportarten, u.a. auch zum Bogensport statt und die Mitarbeiterin klärt mit der Mutter des Jungen, dass sie diesen den ganzen Tag mit auf die Ausstellung nimmt. Da sich ihr eigener 12-jähriger Sohn und der 11-jährige Junge gut verstehen, möchte sie den Jungen auch über Nacht bei sich in ihrer Familie behalten und am nächsten Mittag nach Hause zurückbringen.*

(es kann auch ein anderes Fallbeispiel entwickelt werden).

Fallbeispiel 30 Minuten in Kleingruppen bearbeiteten. Zur Vorbereitung erhalten alle Teilnehmenden die persönlich Checkliste zur Verdachtsabklärung bei Gewalt und Grenzüberschreitungen die sich am Ende des Kapitels 3.1 auf Seite 13 findet.

11.45 Uhr Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppen im Plenum

Zusammenfassung der Schulung gegebenenfalls Blitzlicht der Teilnehmenden

12.15 Uhr Ende der Veranstaltung

Teilnehmer der AG

- Frau Dr. Nachbar
- Frau Vester
- Herr Pastoors
- Herr Völker
- Herr Röttgen

Fortbildungssequenz: Macht und Machtmissbrauch

Ausgangssituation

Zeitraumen: 3 Unterrichtsstunden

TN-Zahl: 20 – 25 Teilnehmende

Beteiligte: Mitarbeitende auf allen Ebenen

Zielformulierung

Folgende Ziele werden mit diesem Schulungsangebot verfolgt:

- Entwicklung eines konkreten Handlungskonzeptes / konkreter Handlungsabsprachen (mitlaufender Themenspeicher)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden / Haltung im Umgang mit Macht
- Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeitenden
- Definitionsklärung „Macht“ und „Machtmissbrauch“
- Reflexion des Alltagshandelns: Arbeit mit Fallbeispielen
- Reflexion der Strukturen der Einrichtung
- Transparenz schaffen

Methoden(-vielfalt)

Für die Umsetzung der Zielstellungen werden im Rahmen der Schulungsmaßnahme folgenden Methoden eingesetzt:

1. Warming-up (z.B. Bildkarteneinsatz, „Mein Bild von Macht“) in Einzel- oder Kleingruppenarbeit
2. Assoziativer Zugang zum Thema:
 Was verbinde ich mit dem Thema „Macht / Ohnmacht / Machtmissbrauch“?
 Die Assoziationen werden von den Mitarbeitenden auf farblich unterschiedlichen Moderationskarten festgehalten, anschließend Vorstellung im Plenum und Sammlung an der Pin-Wand.
3. Theoretische Impulse:
 - Definition „Macht“, „Ohnmacht“ und „Machtmissbrauch“
 - Macht versus Ohnmacht
 - Autoritätsverständnis

Anschließende Auseinandersetzung und Abgleich mit der Sammlung der Assoziationen zu den Themen.



4. Arbeit mit Fallbeispielen aus dem Alltagshandeln:

- Vorstellung eines Fallbeispiels in der Gesamtgruppe mit anschließender Bewertung der Mitarbeitenden mit roten, gelben und grünen Moderationskarten und anschließendem Austausch.
- Kleingruppenarbeit mit Ebenen bezogener Zusammensetzung (z.B. Pädagogen / Nicht-pädagogen)
- Bildung von Fallbeispiel-Ecken im Raum – die Mitarbeitenden ordnen sich zu.

5. Anlegen eines Themenspeichers: Sammlung von Themen für die Weiterarbeit

6. Absprachen für die Weiterarbeit

7. Blitzlicht (Reflexion der Schulungseinheit)

Teilnehmer der AG

- Herr Herick-Vestring
- Herr Dr. Honermann
- Herr Müller
- Frau Rensinghoff
- Frau Schindler
- Herr Vriesen
- Frau Schulte



Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.

Fortbildungssequenz: Sensibilisierung für die Thematik des grenzachtenden Umgangs insgesamt

Geplant wurde die erste 3-stündige Fortbildungsveranstaltung von insgesamt 5 für die Gruppenebene einer Einrichtung für Erziehungshilfe mit 20 Teilnehmenden.

Ausgangslage:

Unter Umständen diffuse Situation, Ängste, Unsicherheit, was soll das Ganze?...

Ziel:

Orientierung – Sicherheit – Wissenszuwachs – Haltungsschulung

Ablauf und methodische Bausteine:

09:00 Uhr

Begrüßung und Einführung in den Tag

Einzelarbeit (3 verschiedenfarbige Moderationskarten)

- Was verbinde ich mit dem Thema grenzachtender Umgang?
- Welche Sorgen, Ängste habe ich?
- Was weiß ich schon über das Thema?

Danach Visualisierung der Moderationskarten entsprechend der oben genannten Fragestellung an 3 Stellwänden

(Damit wird den Teilnehmenden der Zugang zum Thema ermöglicht – gleichzeitig hat der Referent eine Idee davon, was die Teilnehmenden mitbringen, bewegt...)

09:30 Uhr

Was bedeutet grenzachtender Umgang in der Heimerziehung?

Referat

Aufgreifen der Voten der Teilnehmenden an den Stellwänden und punktuelle Verbindung zu Themenstellungen der Arbeitshilfe der AGE und damit einbinden in ein Gesamtkonzept/Schutzkonzept, dabei für die Praktiker, Verdeutlichung des Themas mit Praxisbeispielen.



10:00 Uhr	Einschätzungsbogen zu 10 Fallbeispielen in kleinen 3er Gruppen (In der 1. Sitzung des Qualitätszirkels am 18. Juni 2014 wurde dieser Einschätzungsbogen an die Teilnehmenden verteilt und exemplarisch einzelne Beispiele ausprobiert.)
10:30 Uhr	Plenum Austausch über den Prozess/die Ergebnisse in den Murmelgruppen
10:45 Uhr	Pause
11:00 Uhr	Aussagen von betroffenen Kindern und Jugendlichen Die einzelnen Aussagen betroffener Kinder und Jugendlicher werden reihum von den Fortbildungsteilnehmenden vorgelesen, jeweils mit einer kurzen „Atempause“ (siehe Unterlagen des Qualitätszirkels am 18. Juni 2014)
11:20 Uhr	Austausch über die Wirkungen der oben genannten Aussagen/die Gefühle der Fortbildungsteilnehmenden...
11:30 Uhr	Vorstellung und Austeilung der Gliederung der Arbeitshilfe der AGE zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten (Übergreifende Prinzipien, Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Prävention, Bausteine eines Handlungskonzeptes zur institutionellen Intervention)
	Ausblick auf die Themen der nächsten 4 Sitzungen

Teilnehmer der AG

- Frau Kleine
- Frau Weimer
- Frau Kick-Förster