

Workshop 4

Zwischen Hysterie und notwendigem Schutz – Konsequenzen auf Seiten der Organisation

Ziel dieses Workshops war die gemeinsame Reflexion „grenzwertiger“ Situationen und die Auseinandersetzung mit Fragen, die darauf abzielen, fachlich begründete Schutzkonzepte jenseits von Hysterie zu erarbeiten zu und sichern.

In einer Runde von 22 Fachkräften mit unterschiedlichen Funktionen in Einrichtungen der stationären Erziehungshilfe und weiteren einschlägigen Institutionen wurden zunächst Beispiele „grenzwertiger“ Situationen aus der Praxis zusammengetragen. Dabei bot die am Morgen von Werner Meyer-Deters vorgenommene Differenzierung zwischen „Übergriff“ vs. „Grenzverletzung“ eine gute Grundlage.

Die Beispiele:

- ❖ Eine 14-Jährige bezichtigt eine 12-Jährige des sexuellen Übergriffs
- ❖ Intime Kontakte zwischen 14-jährigem Mädchen und einem 18-jährigen Jugendlichen
- ❖ Zimmerkontrollen bei 14- und 15-jährigen Jugendlichen
- ❖ Ein 15-jähriger Jugendliche fordert in der Wohngruppe die anderen Jugendlichen zum „Penisvergleich“ auf
- ❖ Ein Kind will aus Angst bei einem Betreuer schlafen
- ❖ Kinder fühlen sich beim Duschen durch Mitarbeiter beobachtet
- ❖ Eine junge Frau bezichtigt ihren ehemaligen Partner der Vergewaltigung in der Jugendhilfeeinrichtung

Eine Übung zur Einschätzung zweier Beispiele durch Positionierung zwischen den Polen „Inakzeptabel“ und „Tolerierbar“ führt zu einer ersten Erkenntnis:



Je stärker der Blick auf „Grenzwertige Situationen“ von dem Wunsch nach Absicherung geprägt ist, desto eindimensionaler wird er und blendet weitere Aspekte aus.

Auf den folgenden Seiten werden die im Workshop vorgestellten Fragestellungen zur Reflexion auf den Ebenen

- Strukturen
- Konzept
- Sexualpädagogisches Konzept
- Regeln
- Organisationskultur/Teamkultur

dargestellt. Die rot markierten/unterstrichenen sind Ergänzungen, die im Workshop vorgenommen wurden.

Ein Überblick über zentrale Bausteine für ein Schutzkonzept sowie eine Arbeitshilfe zum Umgang mit akuten Krisensituationen vom Paritätischen Berlin (2013) sind ebenfalls hier zu entnehmen.

Strukturen – Fragen zur Reflexion

(vgl. Der Paritätische Berlin, 2013: Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen, S. 15-21)

- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind sie allen Beteiligten klar?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und MitarbeiterInnen klar definiert, **auch - wenn es schwierig wird?**
- Wie ist das Verhältnis von Fürsorge + Kontrolle der Leitung gegenüber den MitarbeiterInnen?
- Wer übernimmt Verantwortung, wenn etwas passiert? Gibt es ein Interventionskonzept?
- **Gibt es ein Rehabilitationskonzept, wenn deutlich wird, dass der Verdacht nicht begründet war?**

Konzept – Fragen zur Reflexion

- Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept?

- Enthält das Konzept konkrete Handlungsanweisungen, z.B. zu Fragen wie
 - Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
Wie lauten die Voraussetzungen?
 - Wie wird mit Körperkontakt + Berührungen zwischen Kindern + MitarbeiterInnen umgegangen?
 - Wie ist die Privatsphäre der Kinder/Jugendlichen und den MitarbeiterInnen definiert?
 - Welche Art von Geheimnissen ist erlaubt, was müssen alle wissen?

Sexualpädagogisches Konzept

- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität?
- Beinhaltet das Konzept einen Umgang mit sexuellen Aktivitäten der Kinder und Jugendlichen?
- Beinhaltet das Konzept eine Definition von grenzverletzendem Verhalten (auch von MitarbeiterInnen)?
- Beinhaltet das Konzept ein klares Vorgehen, wenn es dazu kommt?
- Partizipation – werden Jugendliche bei der Konzepterstellung einbezogen?

Regeln – Fragen zur Reflexion

- Wie werden Regeln aufgestellt/entwickelt?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Kinder/Jugendlichen bei der Entwicklung von Regeln?
- Halten sich auch die Erwachsenen an die Regeln?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
- Sind Sanktionen grundsätzlich klar oder werden sie spontan oder personenabhängig entschieden?

Kultur der Einrichtung/des Teams

Fragen zur Reflexion

- Gibt es eine offene Kommunikation?
 - In der Einrichtung/im Team?
- Gibt es eine Streitkultur?
- Gibt es eine Kultur des kritischen kollegialen Umgangs miteinander?
 - Sprechen die MitarbeiterInnen in kritischen Situationen miteinander oder übereinander?
- Gibt es eine Fehlerkultur?
- Gibt es regelmäßig Fall- und Teamsupervision?
- Gibt es regelmäßige Konzeptionstage?
- Gibt es regelmäßige Fortbildungsangebote für das Team?

Bausteine der Prävention

- Einrichtungsspezifische Risikoanalyse
- Spezifische Fortbildungen
- Transparente Strukturen
- Klare Konzepte
 - Partizipation der Kinder/Jugendlichen
 - Beschwerdemanagement
 - Sexualpädagogisches Konzept
- Kontinuierliche Teamentwicklung
- Wissensvermittlung an die Kinder und Jugendlichen – Körper + Sexualität
- Selbstbehauptungstrainings für Kinder und Jugendlichen
- Eigenreflexion der MitarbeiterInnen – eigene sexuelle Entwicklung

In der Krise
 Hier finden Sie ein Modell eines Planes, den Sie tragerbezogen überarbeiten müssen. Deutlich sollen Ihnen die drei Ebenen sein, die Sie gleichzeitig im Blick haben müssen.

Situation	Einrichtungsbazogen		Taterbezogen	
	Handlung	Handlung	Handlung	Handlung
1. Vermutung auf sexuelle Grenzüberschreitung – Sofortmanahme erforderlich?			Opferschutz gewährleisten: • Sofort Hilfe zur Seite stellen! • Nicht allein lassen • nicht mit Fragen bedrängen • Gesprachsbereit sein • Trennung von Täter und Opfer	Aus dem Dienstplan nehmen!
2. Wenn Sofortmanahme erforderlich – Durchführung!	Beginn der Dokumentation der Vermutung (s. Kapitel 4.1)	Sofort Träger informieren und Federführung an Träger abgeben	Sofort Eltern, Vormund, Jugendamt informieren	Arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen.
3. Wenn keine Sofortmanahme erforderlich – Abklärung des Verdachts! (z.B. durch Kompetenzstelle)	Abklärung durch Mitarbeitergespräch/ Gespräch mit Betroffenen Andere in der Einrichtung Anwesende nicht aus den Augen verlieren		Abklärung ggf. durch (externe, fachkompetente) Beratung	Abklärung durch Mitarbeitergespräch
4. Vorwurf glaubhaft – Sofortmanahme!			Ggf. Strafanzeige stellen (s. Kapitel 5.1)	Vorwurf glaubhaft – Sofortmanahme!
5. Wenn Vorwurf nicht gesichert –	Weitere Beobachtung und Sammeln von Informationen			
6. Wenn Vorwurf unberechtigt – Rehabilitation				
7. Reflexion des Prozesses durch Fallanalyse und diesen Notfallplan anpassen				