

## Handlungskonzept zum Thema Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalterfahrungen im LWL-Jugendhilfezentrum Marl

### Vorwort:

Das LWL-Jugendhilfezentrum Marl als öffentlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe ist als Ort des Schutzes von Kindern und Jugendlichen konzipiert. Kinder und Jugendliche mit biografisch schwierigen und belastenden Lebenssituationen, haben einen besonderen Anspruch auf eine gewaltfreie und menschenwürdige Behandlung.

Sie haben ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und Anspruch auf Schutz vor grenzverletzendem Verhalten, Gewalterfahrungen, sexuellen Übergrifflichkeiten und sexuellem Missbrauch.

Das folgende Handlungskonzept und die damit verbundenen Absprachen in den einzelnen Teams, sollen eine gemeinsame Orientierung für einen grenzachtenden Umgang bieten. Sie dienen einerseits dazu, grenzverletzende Verhaltensweisen von Mitarbeitenden zu verhindern sowie gegebenenfalls aufzudecken und zu unterbinden. Sie dienen aber auch zum Schutz der Mitarbeitenden, von denen die Mehrheit schon immer einen respektvollen Umgang mit unseren zu betreuenden Kindern und Jugendlichen pflegt. Gerade im Bereich der stationären Wohngruppen, in denen Kinder und Jugendliche leben und Mitarbeitende „Rund-um-die-Uhr“ den Alltag gestalten, dabei häufig auch alleine im Dienst sind und den Bedürfnissen der Kinder / Jugendlichen auf körperliche Nähe gerecht werden wollen, können Situationen entstehen, die mehrdeutig sind und die auch zu einer unberechtigten Beschuldigung von Mitarbeitenden führen können. Nicht jede Situation kann dabei im Vorhinein eindeutig beschrieben und definiert werden. Neben dem vorliegenden Handlungskonzept und detaillierten Absprachen ist daher ein transparenter Umgang und die kollegiale Reflexion potentiell mehrdeutiger und grenzverletzender Verhaltensweisen wesentlicher Bestandteil einer Kultur der Grenzachtung.

### Definition:

Das LWL-Jugendhilfezentrum Marl unterscheidet in seiner Arbeit mit Kinder und Jugendlichen folgende Begrifflichkeiten im Bereich der Gewalterfahrungen:

#### Grenzverletzendes Verhalten

- Hierbei unterscheiden wir in unbeabsichtigte und beabsichtigte Grenzverletzungen.
  - Bei **unbeabsichtigten Grenzverletzung** handelt es sich, wie der Name schon sagt, um eine nicht beabsichtigte Überschreitung der persönlichen Grenze des Gegenübers.
  - Bei **beabsichtigten Grenzverletzungen** handelt es sich um Übergriffe, die absichtlich an dem Gegenüber vorgenommen werden. Diese sind Ausdruck eines unzureichenden Respektes gegenüber den zu betreuenden Personen, grundlegender fachlicher Mängel und / oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines als Straftat gegen die persönliche Selbstbestimmung zu wertenden Übergriffs oder eines Machtmissbrauchs.

#### Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt

- Diese Straftaten umfassen Gewalthandlungen, die gegen den Willen der betroffenen Person vorgenommen werden sowie auch solche, bei denen die übergriffige Person ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit der betroffenen Person und / oder unter Ausnutzung seiner Machtposition herbeiführt.

## Grundsätze des LWL-Jugendhilfezentrums Marl:

1. Gewalt geht uns alle an. Grenzverletzendes Verhalten sowie die Bagatellisierung solchen Verhaltens werden strikt abgelehnt und auch geahndet.
2. Alle Mitarbeitenden des JHZ's distanzieren sich von jeder Art der Gewalt.
3. Respekt und Wertschätzung sowohl im klientelbezogenen als auch kollegialen Umgang nehmen einen großen Stellenwert in unserer Einrichtung ein.
4. Die Abhängigkeitsstrukturen zwischen Mitarbeitenden und Kindern / Jugendlichen dürfen nicht ausgenutzt werden (Machtmissbrauch).
5. Die Mitarbeitenden verpflichten sich, ein adäquates, professionelles Nähe- und Distanz-Verhältnis zu den Kindern und Jugendlichen aufzubauen und dabei auch deren individuell und situationsbedingt unterschiedlichen Bedürfnissen und Ambivalenzen in Bezug auf Nähe-Distanz-Wünsche zu erkennen, zu respektieren und adäquat damit umzugehen.
6. Die Mitarbeitenden beziehen aktiv Stellung gegenüber menschenverachtendem, rassistischem, diskriminierendem und sexualisiertem Verhalten. Wir tolerieren in unserer Einrichtung weder körperliche, sexuelle, noch verbale Gewalt. Sollte uns dies bekanntwerden, gehen wir aktiv dagegen vor.
7. Wir stärken unsere Kinder und Jugendlichen und partizipieren sie in unserer alltäglichen Arbeit. Wir möchten, dass sie körperliche und seelische Übergriffe als Unrecht benennen können. Hierzu ist ein eindeutig professionelles Verhalten aller Mitarbeitenden, eine offene Beschwerdekultur, Selbstreflexion, Feedback-Prozesse sowie eine kontinuierliche Qualifizierung der Teams unabdingbar.

## Prävention:

- Alle Mitarbeitenden (Hauptamtliche, Praktikant:innen, Honorarkräfte etc.) müssen vor Tätigkeitsbeginn sowie im weiteren Rhythmus von 5 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach §30aBZRG vorlegen.
- Mitarbeitende bestätigen im Rahmen der Einstellung zusätzlich, dass gegen sie weder ein Ermittlungsverfahren noch eine Anzeige wegen relevanter Straftaten anhängig ist. Sollte ein:e Mitarbeiter:in Kenntnis davon haben, dass gegen sie/ihn eine Anzeige oder ein Ermittlungsverfahren läuft, ist sie/er verpflichtet dieses unverzüglich ihrem/seinem Arbeitgeber mitzuteilen!
- Zudem müssen sie das Handlungskonzept zum Thema Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalterfahrungen im LWL-Jugendhilfezentrum anerkennen. Dieses Konzept bekommt jeder Mitarbeitende ausgehändigt und muss den Erhalt, die Kenntnisnahme und die Anerkennung quittieren.
- Im Rahmen der Einarbeitung wird der grenzachtende Umgang mit Kindern und Jugendlichen thematisiert, in die Rückmeldeverfahren (Feedbacks im Team und in den Mitarbeiter:innengesprächen) einbezogen und Entwicklungsbedarfe genannt.
- Die vorhandenen Hierarchien werden als transparente Gestaltung von Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten verstanden. Autoritäre, undurchsichtige und streng hierarchische Strukturen erschweren die Aufdeckung von Gewalt und werden bei uns nicht praktiziert.
- Wir legen Wert auf eine kooperative Form der Zusammenarbeit, die gleichzeitig fachliche Orientierung als auch Rückkopplung der geleisteten Arbeit ist.
- In unseren Teams ist eine Kommunikations- und Streitkultur erlaubt, die Fehler zulassen, besprechen und erlauben kann. Fehler im Umgang mit unseren Kindern und Jugendlichen in unserer täglichen Arbeit werden als positive Lernchancen und Verbesserungsmöglichkeiten unserer Arbeit verstanden.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden eine Bereitschaft zu Transparenz und Auseinandersetzung über und mit dem eigenen Handeln.
- In den Teams muss es einen offenen Umgang mit Unsicherheiten und Ängsten geben.
- Es soll miteinander und nicht übereinander geredet werden.
- Das Thema Nähe und Distanz unterliegt einem grundlegenden und andauernden Reflexionsprozess und wird in den regelmäßig stattfindenden Teams als fester Bestandteil angesehen.
- Nicht alltägliche Bevorzugungen, Belohnungen und ggf. Sanktionen werden im Team abgesprochen.
- Es werden keine privaten Dienstleistungen, weder mit noch ohne Vergütung durch die Kinder / Jugendlichen erbracht.
- Es werden keine Geld- und Sachgeschenke von den Kindern / Jugendlichen angenommen. Es sei denn, sie sind von geringem Wert und dies ist vorher im Team abgesprochen worden.
- Verwandtschaftsverhältnisse zu den betreuten Kindern / Jugendlichen und den Familien sind dem Team umgehend mitzuteilen
- Besuche der zu betreuenden Kinder /Jugendlichen bei Mitarbeitenden zu Hause sind vorher im Team abzusprechen. Hier ist der Zweck zu erörtern und die fachliche Sinnhaftigkeit zu berücksichtigen.

- Private Internet- und E-Mailkontakte sind zu vermeiden. Sollte es im Ausnahmefall pädagogisch sinnvoll sein, dass auch über private Medien kommuniziert wird, ist dies im Team abzusprechen.
- Mitarbeitende geben den Kindern und Jugendlichen keine detaillierten Informationen über Kolleg:innen und andere Mitbewohnende.
- Mitarbeitende tragen die Verantwortung für ihr eigenes seelisches Wohlergehen. Sie reden daher mit den Kindern und Jugendlichen nicht über Details ihrer persönlicher Belastungen im privaten und beruflichen Bereich. Sachliche altersgerechte Informationen und eine angemessene Anteilnahme bei akuten Belastungen wie längerfristigen Erkrankungen oder Schicksalsschlägen können dagegen sowohl unter pädagogischen Gesichtspunkten, als auch angesichts der gewachsenen Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und betreuten Kindern und Jugendlichen sinnvoll und indiziert sein.

### **Vorgehen bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten / Gewalt**

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet bei einem Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten / Gewalt in seinem System, unmittelbar seine:n direkte:n Vorgesetzte:n zu informieren. Dieser Verdacht muss umgehend durch die zuständige Bereichsleitung der Betriebsleitung mitgeteilt werden. Ist ein:e Vorgesetzte:r selbst derjenige oder diejenige, der beschuldigt wird, ist unmittelbar die darauffolgende Leitungsebene zu verständigen.

### **Konfrontation der unter Verdacht stehenden Person:**

Die Konfrontation der unter Verdacht stehenden Person mit den Verdachtsmomenten, erfolgt in einem dokumentierten Gespräch durch die Betriebsleitung im Beisein eines Vertreters des Personalrates und gegebenenfalls des/der meldenden Beschäftigten und der Bereichsleitung. Alle Beteiligten an diesem Gespräch müssen sich bewusstmachen, dass es sich bislang (nur) um einen Verdacht handelt und sie entsprechend ihrer Fürsorgepflicht von einer Vorverurteilung Abstand nehmen müssen.

### **Trennung des Kindes / Jugendlichen von beschuldigtem Mitarbeitenden:**

Sollten die Verdachtsmomente nicht aus den Weg geschafft werden können, so muss das vermeintliche Opfer sofort von dem Mitarbeitenden getrennt werden. Dies kann beispielsweise durch eine vorübergehende Versetzung des Mitarbeitenden erfolgen. Bei schwerwiegenden Vorwürfen ist auch eine sofortige Freistellung vom Dienst gegebenenfalls angezeigt.

### Meldung an den Träger:

Die Betriebsleitung entscheidet, inwieweit sie den Träger über das Vorliegen eines Verdachts auf grenzverletzendes Verhalten / Gewalt telefonisch informiert, um das gemeinsame Vorgehen abzustimmen.

Zudem wird die Heimaufsicht über besondere Vorkommnisse von Seiten der Bereichsleitung / Betriebsleitung informiert. Eine Kopie dieser Information geht an den Träger.

### Fürsorgepflicht gegenüber dem Kind / Jugendlichen:

Es ist eine externe Fachberatung für den weiteren Umgang mit dem Kind / Jugendlichen heranzuziehen (beispielsweise Mitarbeitende von psychologischen Beratungsstellen, Kinderschutzzentren, Zartbitter oder Wildwasser). Die Hinzuziehung einer fachlich qualifizierten externen Beratung ist zwingend notwendig, um die Gefährdunggrundlage möglichst objektiv feststellen zu lassen. Das Ergebnis dieser Beratung muss in die Entscheidung einfließen, um der Gefahr vorzubeugen, dass etwaige Eigeninteressen der Institution die Entscheidung beeinflussen. Die Personensorgeberechtigten und das zuständige Jugendamt sind umgehend zu informieren. Das Team darf auf keinen Fall das Kind / den Jugendlichen als lügende Person behandeln, auch dann nicht, wenn sie die/den beschuldigte:n Kolleg:in für unschuldig halten.

### Fürsorgepflicht gegenüber der/dem beschuldigte:n Mitarbeiter:in:

Die übergeordneten Vorgesetzten des unter Verdacht stehenden Mitarbeitenden sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass diese:r angemessene Unterstützung erfährt und nicht vorverurteilt wird, zum Beispiel durch:

- Klärung des internen Umgangs mit den Informationen
- Empfehlungen für einen Rechtsbeistand bis der Vorwurf aufgeklärt werden kann
- Sicherstellung des Datenschutzes (Verschwiegenheitsgebot: Nur solche Personen sind in Kenntnis zu setzen, die am Verfahren unmittelbar beteiligt sind)
- Empfehlung externer Beratungsstellen

### Einschalten der Strafverfolgungsbehörden:

- Das LWL-Jugendhilfezentrum informiert die Personensorgeberechtigten des Kindes / Jugendlichen und bittet diese, eine Anzeige gegen den beschuldigten Mitarbeitenden zu erstatten.
- Weigern sich die Personensorgeberechtigten eine Anzeige zu erstatten, muss das LWL-Jugendhilfezentrum Marl, vertreten durch die Betriebsleitung oder Bereichsleitung selbst Anzeige erstatten. Es sei denn es liegen Gründe vor, die für das Leben des Kindes/ Jugendlichen als gefährdend angesehen werden müssen.

### **Unterstützung des Kindes / Jugendlichen:**

Das betroffene Kind / der betroffene Jugendliche muss die Unterstützung für die Aufarbeitung des Geschehenen erhalten, der es / dessen er bedarf. Da dieser Bedarf individuell und mannigfaltig ist, muss im Einzelnen kollegial und durch das Hinzuziehen externer Fachkräfte, Jugendamt und Personensorgeberechtigte ein Plan zur adäquaten Unterstützung und Umgang erarbeitet werden.

### **Unterstützung der Mitarbeitenden:**

Der Vorwurf, dass ein:e Kolleg:in sich sexuell übergriffig gezeigt hat, kann eine krisenhafte Situation im Team auslösen. Unterschiedliche Gefühle können bei einzelnen Beschäftigten zum Tragen kommen (Wut, Ekel, Trauer, Zweifel an Schuld oder Unschuld der Betroffenen etc.). Diese widerstreitenden Gefühle können zu Spaltungen im Team führen. Diese Teamdynamik ist nicht zu unterschätzen. Hier ist eine Teamsupervision angezeigt, die auch Haltungen und Handlungsweisen im Team überprüft und analysiert, die dazu beigetragen haben könnten, grenzverletzendes Verhalten / Gewalt zu begünstigen.

### **Rehabilitation des zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden:**

Ein falscher Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen für den verdächtigten Mitarbeitenden und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team haben. Ziel der Rehabilitierung, soweit der Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten / Gewalt aus dem Weg geräumt werden kann, ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis im Team und der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen, sowie die Beseitigung des Verdachts. Die Verantwortung des internen Prozesses obliegt der Betriebsleitung, wobei der Schwerpunkt auf der Beseitigung des Verdachts liegt.