

Rahmenschutzkonzept

zur Prävention inakzeptablen Verhaltens gegenüber (jungen) Menschen in Einrichtungen des Palais e.V.

Wir machen die uns anvertrauten Menschen stark fürs Leben.

Wir schützen sie vor grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen.

Wir schützen Mitarbeitende, indem wir ihnen Klarheit und Orientierung für ihr Verhalten im Arbeitskontext bieten.

Wir arbeiten täglich an einer Kultur der Offenheit.

Wir stellen uns schwierigen Situationen und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Davon profitieren wir alle.

Rahmenschutzkonzept **zur Prävention inakzeptablen** **Verhaltens gegenüber (jungen) Menschen** **in Einrichtungen des Palais e.V.**

Einleitung

Eine unbedachte, witzig gemeinte Bemerkung. Ein Spitzname, den die so benannte Person als kränkend empfindet. Eine herabsetzende oder genervte Äußerung im Stress des Alltags. Eine Berührung, die weder notwendig noch von dem berührten Menschen gewünscht ist. Situationen, die viele Heranwachsende so oder ähnlich im Laufe ihrer Entwicklung durchleben, ob in der Familie, der Schule oder in Einrichtungen der Jugendhilfe. Können diese Situationen geklärt und ihre Wiederholung verhindert werden, ist zumeist noch kein großer Schaden angerichtet. Wiederholen sich solche Erlebnisse aber oder werden gar zu regelmäßigen Erfahrungen von Herabsetzung, Machtmissbrauch oder (sexualisierter) Gewalt, kann es zu schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen kommen. Dies gilt es im professionellen Kontext der Kinder- und Jugendhilfe durch geeignete Schutzmaßnahmen zu verhindern.

Der Palais e.V. steht für das Motto „Macht Menschen stark fürs Leben.“. Wir helfen Menschen dabei, dem Leben und seinen Herausforderungen gestärkt gegenüberzutreten und dafür ausreichend mit Kenntnissen, Kompetenzen und Selbstvertrauen ausgestattet zu sein. Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn wir mit unserem jeweiligen Gegenüber respektvoll und wertschätzend umgehen und vor allem Minderjährige vor herabsetzenden, beängstigenden oder verletzenden Erlebnissen in unseren Einrichtungen schützen. Jegliche Form von Gewalt oder Machtmissbrauch, ob verbaler, körperlicher oder sexueller Natur, lässt sich daher nicht mit unseren Zielen vereinbaren.

Dabei sind Extremsituationen wie körperliche Gewalt oder sexueller Missbrauch eindeutiger zu beurteilen als die viel häufigeren Zwischentöne im Arbeits- und Betreuungsalltag. Sind Kosenamen grenzüberschreitend? Darf ein junger Mensch zu seinem eigenen Schutz und dem Schutz anderer festgehalten werden? Wann kann eine Umarmung angemessen oder sogar pädagogisch sinnvoll sein, wann ist sie es nicht? Hier und in anderen Situationen gibt es einen Ermessensspielraum, innerhalb dessen jede/r Mitarbeiter*in ihr/sein Handeln immer wieder reflektieren und neu bewerten muss.

Das vorliegende Schutzkonzept soll für alle Beteiligten verbindlich formulieren, mit welchem Anspruch wir an unsere Arbeit herangehen und welches Verhalten nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern alle uns anvertrauten Menschen von uns erwarten dürfen. Auch soll hier festgelegt werden, wie wir mit eventuellem Fehlverhalten eines/r Mitarbeiter*in umgehen und welche Konsequenzen in einem solchen Fall zu erwarten sind. Nicht zuletzt beziehen wir in diesem Schutzkonzept klar Position zum Umgang mit inakzeptablem Verhalten unter Kindern und Jugendlichen in unseren Einrichtungen sowie in Bezug auf inakzeptables Verhalten gegenüber unseren Mitarbeiter*innen.

Wir bieten ein breites Spektrum von Maßnahmen und Projekten an, von ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung über Schulsozialarbeit, offene Jugendarbeit und Horte bis zur (Jugend-)Berufshilfe. Da unsere Arbeitsbereiche sehr vielfältig und teils auch sehr unterschiedlich sind, beschränken wir uns in diesem Dokument auf die für alle Bereiche geltenden Verhaltensregeln und Vorgehensweisen. Die konkreten und detaillierten Risikoanalysen für die einzelnen Bereiche sind in entsprechenden separaten Dokumenten zu finden.

Es ist uns bewusst, dass unser Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen überprüft, ggf. angepasst oder ergänzt werden muss. Diesem fortlaufenden Prozess stellen wir uns gerne und im vollen Bewusstsein von dessen Bedeutung für die uns anvertrauten (jungen) Menschen. Aktuell ist eine regelmäßige Überprüfung spätestens alle 5 Jahre nach Einführung des vorliegenden Schutzkonzeptes vorgesehen. Kommt es zu Vorfällen, die eine zeitnahe Anpassung notwendig machen, kann und muss dies ggf. auch früher geschehen.

Risikoanalyse

Innerhalb einer Risikoanalyse sollen diejenigen Situationen, Abläufe und Strukturen identifiziert werden, die ein besonders hohes Potential für unangemessenes Verhalten von Mitarbeiter*innen bergen. Aufgrund der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Arbeitsbereiche des Palais e.V. ist dies bereichsübergreifend kaum möglich und würde die Gefahrenpunkte innerhalb der einzelnen Tätigkeitsfelder zu sehr verwischen. Daher setzt sich jede Abteilung des Palais e.V. individuell mit den Gefährdungspotenzialen in dem jeweiligen Arbeitsbereich auseinander.

Verhaltensampel für Mitarbeiter*innen

Mit der Verhaltensampel für die Gesamteinrichtung wollen wir für alle sichtbar festhalten, woran sich das pädagogische Handeln unserer Mitarbeiter*innen über alle Arbeitsfelder hinweg orientieren muss. Sie ist dabei nicht als abschließend zu verstehen, sondern kann und muss im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung (s.o.) ggf. ergänzt und konkretisiert werden.

Rot sind inakzeptable (und teils auch strafrechtlich relevante) Verhaltensweisen unterlegt. Die gelb markierten Verhaltensweisen sind situationsabhängig zu bewerten und daher weniger eindeutig einzuordnen. Diesbezüglich muss immer wieder abgewogen werden, ggf. auch im Team, ob und wann welches Verhalten angemessen ist/war. Grün zeigt angemessenes bzw. pädagogisch sinnvolles und in unserem Hause erwünschtes Verhalten. Die Reihenfolge der Verhaltensweisen innerhalb der jeweiligen Kategorie sagt nichts über deren Wertigkeit im Vergleich zu den anderen aus.

Für alle aufgeführten Verhaltensweisen gilt, dass sie das Verhalten von Mitarbeiter*innen gegenüber ihnen anvertrauten Menschen beschreiben. Die Regeln für das Verhalten Minderjähriger untereinander sind in einer weiteren Verhaltensampel dokumentiert (s.u.).



Inakzeptable Verhaltensweisen

Körperliche Gewalt androhen oder anwenden

Aggressiver, bedrohlicher Tonfall

Verbale Herabsetzung oder Erniedrigung (bloßstellen, lächerlich machen, beschimpfen)

Berührungen im Intimbereich

Sexualisierte Sprache

Missachtung der Intimsphäre

Regeln und Strukturen willkürlich anwenden

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung etc.

Verhaltensweisen, die situations- und kontextabhängig als akzeptabel / inakzeptabel definiert werden

Festhalten in Krisensituationen (Selbst- und/oder Fremdschutz, Schutz von Gegenständen)

Regeln verändern oder selbst nicht einhalten

Laut werden, Schreien

Körperkontakt (umarmen, auf den Schoß nehmen, auf der Bettkante sitzen)

Angemessene Verhaltensweisen

Verlässlich, gerecht und konsequent sein

Grundbedürfnisse achten

Mitbestimmung ermöglichen

Positive, zugewandte Grundhaltung zeigen

Vorschriften des Jugendschutzes einhalten

Freundliche, wertschätzende Sprache verwenden

Kultur der Offenheit und Fehlerkultur

Wirksamer Schutz unserer Klient*innen kann nur dann gelingen, wenn über das Verhalten von Mitarbeiter*innen offen gesprochen wird. Das bedeutet: Eigene Überforderung und daraus möglicherweise resultierendes ungünstiges Handeln kann von Teammitgliedern ebenso angstfrei zur Sprache gebracht werden wie Beobachtungen bezüglich des Verhaltens anderer. Auch unsere Klient*innen sollen sich im Palais e.V. offen und ohne Angst vor Nachteilen äußern können, wenn sie sich in ihren Grenzen verletzt oder unangemessen behandelt fühlen.

Hierfür haben wir eine Team- und Rückmeldungskultur etabliert, die auf Fachkräftebene ausreichend Möglichkeiten zum offenen Austausch im Gruppen- wie auch im Einzelkontext bietet. Sollte sich das Problem auf dieser Ebene nicht lösen lassen, kann die hausinterne Präventionsfachkraft hinzugezogen werden. Wir machen u.a. auch in unserer Selbstverpflichtungserklärung (s.u.) deutlich, dass ein Hinweis auf inakzeptables Verhalten anderer nicht unkollegial ist, sondern im Gegenteil unserer Erwartung an die Mitarbeiter*innen entspricht und unser pädagogisches Handeln insgesamt nur verbessern kann.

Klient*innen werden bei Neuaufnahme im Gespräch und fortlaufend über Aushänge etc. darüber informiert, dass sie sich zunächst an ein anderes Teammitglied oder aber an die entsprechende Leitung wenden können. Dies kann auch anonym geschehen, z.B. über Kummerkästen. Auch seitens unserer Klient*innen kann selbstverständlich die Präventionsfachkraft einbezogen werden.

Grundsätzlich gilt: Der Schutz der uns anvertrauten (jungen) Menschen hat oberste Priorität. Ein vorgetragenes Anliegen wird daher immer ernstgenommen und entsprechend bearbeitet! Sollte uns selbst auffallen, dass ein/e Klient*in Probleme mit einem bestimmten Teammitglied zu haben scheint (oder umgekehrt), sprechen wir dies behutsam und in einem geschützten Rahmen an, um diese Beobachtung zeitnah und im Sinne des betroffenen Menschen abklären zu können.

Einstellung neuer Mitarbeiter*innen

Wir kommunizieren bereits im Bewerbungsverfahren unsere Position zum Thema Klient*innenschutz sehr deutlich und machen klar, welche Grundhaltung und Verhaltensweisen von (neuen) Mitarbeiter*innen erwartet werden. Durch das Ansprechen dieser Aspekte gewinnen wir Informationen darüber, wie handlungssicher ein/e Bewerber*in diesbezüglich bereits ist und wo ggf. Nachschulungsbedarf besteht. Darüber hinaus verlangen wir von jeder Person, die in unserem Hause arbeitet, regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses. Das gilt auch für Praktikantinnen und Praktikanten, Ehrenamtliche und andere regelmäßig in Kontakt mit Minderjährigen stehende Personen (Fahrer*innen, Hauswirtschaftskräfte etc.). Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne relevante Einträge gemäß der im §72a SGB VIII aufgeführten Straftatbestände, das nicht älter als 3 Monate sein darf, ist Voraussetzung für eine Einstellung bzw. einen Einsatz. Im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses muss alle 5 Jahre eine aktuelle Version vorgelegt werden.

Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung des Palais e.V. (s. Anlage) dient Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen zur Abwendung von Verstößen gegen das Rahmenschutzkonzept und vereinbart Verhaltensregeln, wie die Beziehung zu allen Menschen innerhalb des Arbeitskontextes gestaltet werden soll. Je deutlicher hier festgehalten wird, dass und wie Verstöße sanktioniert werden, desto eher hat dies abschreckende Wirkung und damit präventiven Charakter. Allen im Palais e.V. Tätigen (also auch Verwaltungskräften, Praktikant*innen, Ehrenamtlichen etc.) wird die Selbstverpflichtungserklärung bei Tätigkeitsbeginn vorgelegt. Die Unterzeichnung ist zwingende Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Die bereits beim Palais e.V. beschäftigten Personen sind mit Inkrafttreten des Rahmenschutzkonzeptes ebenfalls zur Unterzeichnung verpflichtet.

Handlungsablauf bei Verdacht auf Fehlverhalten eines/r Mitarbeiters*in

Wird eine Beschwerde vorgebracht, suchen wir in einem ersten Schritt zügig das Gespräch mit dem beschwerdeführenden (jungen) Menschen. Dabei spielt es keine Rolle, wie groß oder klein das Anliegen ist. Wie oben schon erwähnt, wird jede Beschwerde ernstgenommen und zeitnah bearbeitet. Nur so kann sichergestellt werden, dass Betroffene auch bei schwerwiegenden Vorfällen ausreichendes Vertrauen haben, um sich diesbezüglich zu offenbaren. Die Glaubwürdigkeit des Beschwerdeführenden wird nicht in Zweifel gezogen, sondern dessen Wahrnehmung der Situation akzeptiert und auf möglichen Interventionsbedarf hin geprüft – ausschlaggebend für die weitere Bearbeitung ist also stets die Wahrnehmung des/der Betroffenen.

Zum Schutz der mutmaßlich geschädigten Person werden die/der Beschuldigte und die geschädigte Person unverzüglich voneinander getrennt und beide Seiten werden zum Geschehen gehört. Die weitere Vorgehensweise hängt von der Intensität des jeweiligen Falles ab und reicht von kollegialer Beratung bis zu disziplinarischen bzw. arbeits- oder strafrechtlichen Konsequenzen. Auch wird geprüft, wie ähnliche Vorfälle in Zukunft vermieden werden können, und entsprechende Veränderungen werden vorgenommen.

Die beteiligten (jungen) Menschen werden über den laufenden Prozess des Beschwerdeverfahrens altersangemessen und an das Schutzbedürfnis der verdächtigten Person angepasst informiert und in das Verfahren einbezogen. Sie sind also am Prozess beteiligt, bis die Beschwerde aufgearbeitet ist.

Zu jedem Zeitpunkt im Verlauf des Beschwerdeverfahrens können außerdem externe Berater*innen und Institutionen einbezogen werden, wenn es für die Aufarbeitung sinnvoll und notwendig erscheint. Im Eskalationsfall bzw. wenn der begründete Verdacht auf eine Straftat vorliegt, werden die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet.

Geht eine anonyme Meldung ein, ist der Handlungsspielraum deutlich begrenzter als eben beschrieben. Letztlich kann eine solche Meldung nur als allgemeiner Hinweis auf mögliche Missstände und als ein Beitrag zum Stimmungsbild im betreffenden Bereich herangezogen werden, konkrete Handlungen zum Schutz betroffener Personen können hieraus nicht abgeleitet werden. Anonyme Meldungen werden in dem jeweils betroffenen Arbeitsbereich jedoch besprochen und zum Anlass genommen, Handlungsabläufe und Verfahrensweisen noch einmal zu überprüfen.

Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, wird ebenso konsequent an der Rehabilitation der betroffenen Person gearbeitet. Die Aufklärung der Situation und die Schuldlosigkeit der/des Betroffenen wird öffentlich gemacht und ggf. ein Bereichswechsel innerhalb der Gesamteinrichtung angeboten. Sollte dies nicht möglich sein oder in Frage kommen, wird gemeinsam mit der/dem zu rehabilitierenden Mitarbeiter*in nach einer anderweitigen zufriedenstellenden Lösung gesucht.

Verhaltensampel für Kinder und Jugendliche

Unser erzieherischer Auftrag ist es, auch die uns anvertrauten (jungen) Menschen an einen angemessenen Umgang mit anderen Menschen heranzuführen. Die untenstehende Verhaltensampel dient dabei als Gedächtnisstütze im Alltag und macht gleichzeitig auch den Mitarbeitenden immer wieder deutlich, welche Ziele wir mit unserer Arbeit verfolgen. Hinsichtlich Zuordnung zu den einzelnen Kategorien und Reihenfolge der einzelnen Punkte gelten dabei die gleichen Kriterien wie bei der Verhaltensampel für die Fachkräfte (s.o.). Auch diese Verhaltensampel ist nicht als abschließend zu betrachten.



Inakzeptable Verhaltensweisen

Körperliche Gewalt androhen oder anwenden

Aggressiver, bedrohlicher Tonfall

Verbale Herabsetzung oder Erniedrigung (beleidigen, beschimpfen)

Bewusste Ausgrenzung

Berührungen im Intimbereich

Missachtung der Intimsphäre

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung etc.

Verkauf oder Weitergabe von Suchtmitteln

Verhaltensweisen, die situations- und kontextabhängig als akzeptabel / inakzeptabel definiert werden

Laut werden, Schreien

Körperkontakt

Lügen

Angemessene Verhaltensweisen

Aufeinander achtgeben

Einander unterstützen und helfen

Meinungen und Entscheidungen anderer akzeptieren

Gemeinsam Kompromisse finden

Offen und ehrlich miteinander umgehen

Freundliche, wertschätzende Sprache verwenden

Vor allem mit Blick auf die inakzeptablen Verhaltensweisen wird deutlich, dass kein wesentlicher Unterschied bezüglich der Erwartungen an Mitarbeitende einerseits und Klient*innen andererseits besteht. Umso wichtiger ist es, dass wir mit unserer Haltung und unseren Handlungen mit gutem Beispiel vorangehen und ein adäquates Modell zur Verfügung stellen, an dem Kinder und Jugendliche sich orientieren können.

Handlungsablauf bei Verdacht auf Fehlverhalten von Klient*innen untereinander

Die meisten der von uns begleiteten (jungen) Menschen bringen einige Erfahrungen mit „roten“ und „gelben“ Verhaltensweisen mit in unsere Einrichtungen. Einen respektvollen, wertschätzenden Umgang haben sie dagegen selbst oft weder erleben noch bei anderen beobachten können. Dessen sind wir uns bewusst und verfolgen unsere pädagogischen Ziele mit Geduld und Ausdauer.

Gleichzeitig wollen wir alle uns anvertrauten (jungen) Menschen vor weiteren negativen Erfahrungen schützen. Dazu gehört auch der Schutz vor inakzeptablem Verhalten von Personen ihrer eigenen Alters- bzw. Bezugsgruppe.

Wird eine entsprechende Beschwerde an uns herangetragen oder fällt uns (potentiell) problematisches Verhalten auf, wird die Situation behutsam, aber zügig aufgearbeitet. Auch hier trennen wir die mutmaßlich geschädigte Person und die beschuldigte Person zum beiderseitigen Schutz voneinander und führen entsprechende Gespräche. Die weitere Vorgehensweise hängt von der Intensität des jeweiligen Falles ab und reicht von pädagogischen Gesprächen und Maßnahmen bis zu strafrechtlichen Konsequenzen. Auch wird geprüft, wie ähnliche Vorfälle in Zukunft vermieden werden können, und entsprechende Veränderungen werden vorgenommen.

Die mutmaßlich geschädigten (jungen) Menschen werden über den laufenden Prozess des Beschwerdeverfahrens altersangemessen und an das Schutzbedürfnis der verdächtigten Person angepasst informiert und in das Verfahren einbezogen. Sie sind also am Prozess beteiligt, bis die Beschwerde aufgearbeitet ist.

Zu jedem Zeitpunkt im Verlauf des Beschwerdeverfahrens können außerdem externe Berater*innen und Institutionen einbezogen werden, wenn es für die Aufarbeitung sinnvoll und notwendig erscheint. Im Eskalationsfall bzw. wenn der begründete Verdacht auf eine Straftat vorliegt und Strafmündigkeit gegeben ist, werden die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet.

Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, wird ebenso konsequent an der Rehabilitierung der betroffenen Person gearbeitet. Die Aufklärung der Situation und die Schuldlosigkeit der/des Betroffenen wird innerhalb der entsprechenden Bezugsgruppe öffentlich gemacht und ggf. ein Wechsel der Betreuungsform angeboten. Sollte dies nicht möglich sein oder in Frage kommen, wird gemeinsam mit der zu rehabilitierenden Person nach einer anderweitigen zufriedenstellenden Lösung gesucht.

Inakzeptable Verhaltensweisen Mitarbeiter*innen gegenüber

Kinder und Jugendliche, aber auch erwachsene Klient*innen sowie Erziehungsberechtigte und andere Bezugspersonen überschreiten manchmal Grenzen der Fachkräfte, werden verbal aggressiv, üben Druck oder Gewalt aus. Hierbei muss auch an digitalisierte Kommunikationsformen gedacht werden, durch die Falschinformationen oder Anschuldigungen schnell an einen großen Personenkreis verbreitet werden können.

Auch unsere Mitarbeiter*innen haben ein Recht auf Schutz und Unversehrtheit. Wir als Arbeitgeber haben ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht, die wir sehr ernst nehmen. Gleichzeitig arbeiten wir häufig mit (jungen) Menschen zusammen, die von anderen Einrichtungen abgewiesen wurden und eine negativ geprägte Lebens- und Lerngeschichte mitbringen.

Geht das inakzeptable Verhalten also von Minderjährigen aus, muss es in Zusammenhang mit dem pädagogischen Auftrag gebracht werden und die Reaktion darauf sich hieran orientieren. Betroffenen Mitarbeiter*innen stellen wir umfassende Unterstützung im Team- wie auch im Einzelkontext zur Verfügung. Parallel dazu wird das inakzeptable Verhalten mit dem jeweiligen jungen Menschen reflektiert und angemessene, pädagogisch sinnvolle Konsequenzen werden bei Bedarf eingeleitet. Führen diese Maßnahmen nicht zu einer ausreichenden Verbesserung der Situation, kann in letzter Konsequenz eine Beendigung der Zusammenarbeit mit dem/der Täter*in erwogen werden.

Wenn Erwachsene (Klient*innen, Erziehungsberechtigte, Bezugspersonen etc.) inakzeptables Verhalten gegenüber Beschäftigten des Palais e.V. zeigen, werden unverzüglich Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter*innen ergriffen. Diese können je nach Situation und Schweregrad der Grenzüberschreitung z.B. eine Offenlegung der Thematik, Gegendarstellungen oder auch Unterlassungsklagen bzw. Strafanzeigen umfassen.