

Empfehlung zum „Umgang mit Grenzen verletzendem Verhalten“ in Einrichtungen der Diakonie Sachsen

1. Vorwort

Das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V. begrüßt das neue Bundeskinderschutzgesetz (BKSchG), das zum 01.01.2012 in Kraft getreten ist. Es enthält wesentliche Regelungen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen wie beispielsweise den Beratungsanspruch ohne Kenntnis der Eltern nach § 8 Abs. 3 SGB VIII, die Einführung von Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche als Voraussetzung für die Betriebserlaubnis für Einrichtungen der Jugendhilfe und die Normen zur Qualitätssicherung bei öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe in den §§ 74, 79, 79a SGB VIII. Der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung wird somit innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ein noch stärkeres Gewicht gegeben, gilt es fortan als Voraussetzung für die finanzielle Förderung. All diese Vorschriften bringen neue Aufgaben und Herausforderungen für Träger mit sich.

Aus diesem Anlass und aus den Ergebnissen des Fachtages „Macht macht Macht“ im Mai 2011 haben die Mitglieder der „AG Kinderschutz“ im Diakonischen Amt eine Empfehlung erarbeitet, die Verantwortungsträger in den Einrichtungen der Diakonie Sachsen für Fragen der Grenzen im Umgang mit Anvertrauten und möglichen Grenzverletzungen sensibilisieren möchte. Die Empfehlung legt den Fokus auf die Arbeitsbeziehung: Mitarbeitende – anvertraute Personen. Sie soll zur Auseinandersetzung mit dem Thema anregen und zu eigenen arbeitsfeldbezogenen Umsetzungen ermutigen. Die vorliegende Empfehlung sieht nicht nur sexualisierte Gewalt/sexuellen Missbrauch als ein Grenzen verletzendes Verhalten. Auch jede Form von körperlicher oder psychischer Gewalt verletzt vorhandene Grenzen.

Arbeitsbeziehungen zwischen Mitarbeitenden und Anvertrauten in einer sozialen Tätigkeit sind oft durch Abhängigkeiten gekennzeichnet. Die in vielen Arbeitsfeldern beruflich bedingte körperliche und emotionale Nähe und Zugewandtheit birgt die Gefahr, dass die Arbeitsbeziehung zur Befriedigung von eigenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden benutzt wird. Es ist Anliegen der Empfehlung, nicht nur sexualisierte Gewalt/sexuellen Missbrauch als Grenzen verletzendes Verhalten zu sehen. Der Blick der Wahrnehmung soll ebenso auf die scheinbar geringen Grenzverletzungen gerichtet werden.

Entsprechend dem Leitbild der Diakonie orientiert sich diakonisches Handeln am christlichen Menschenbild: Alle Menschen haben einen eigenen Wert, unabhängig von Bildung, Gesundheit, Leistungsvermögen und persönlichen Fähigkeiten. Der Umgang mit anvertrauten Personen erfordert deshalb Achtung, Respekt und Schutz. Eine Überschreitung von Grenzen verletzt das Gegenüber in seiner Persönlichkeit und Würde.

Ein ausgewogenes und situationsorientiertes Verhältnis von Nähe und Distanz der Mitarbeitenden gegenüber anvertrauten Personen sichert erforderliche Grenzen und trägt zur Vorbeugung von Grenzen verletzendem Verhalten bei. Damit wird zugleich ein wichtiger Beitrag zur Prävention geleistet.

(Bitte beachten sie: Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt/sexuellen Missbrauch sind gesonderte Handlungsschritte zu beachten.)

2. Zielgruppe:

Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende in allen Arbeitsfeldern eines Trägers mit Mitgliedschaft im Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V.

3. Ziel der Empfehlung:

Anvertraute Menschen sind vor Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende einer Einrichtung oder eines Dienstes der Diakonie Sachsen zu schützen.

Die Empfehlung soll sensibilisieren für das Erkennen von Grenzen und deren Verletzungen. Sie gibt Hinweise, was beim Auftreten von Grenzüberschreitungen zu beachten ist. Eine arbeitsfeldbezogene Konkretisierung unter Berücksichtigung der Arbeitsinhalte und –aufgaben ist erforderlich.

4. Was ist Grenzen verletzendes Verhalten?

Zwischen Personen in einem **Abhängigkeitsverhältnis** (Anvertraute – Mitarbeitende) werden zu eigener Vorteilnahme und zur Befriedigung eigener Bedürfnissen vorhandene Grenzen überschritten. Die Arbeitsbeziehung wird dafür ausgenutzt.

Das Verhalten kann z.B. bereits ausgelöst werden durch

- Erörtern von eigenen Problemen mit Anvertrauten
- private Begegnungen mit Anvertrauten
- bewusstes Arrangieren von privaten Einzelsituationen
- Isolierung von Anvertrauten
- den dienstlichen Auftrag überschreitenden Körperkontakt
- Zeigen des unbedeckten oder nur teilweise bedeckten eigenen Körpers
- Ausgrenzung von Personen (Mobbing)¹
- Belästigung, Beleidigung
- Entzug von Speisen; Entzug von Zuwendung; Vorenthalten von Geld

Besonders schwere Formen der Grenzverletzung stellen sexuelle Kontakte mit anvertrauten Personen, die Anwendung von Gewalt gegenüber zu Betreuenden, sexualisierte Gewalt (sexueller Missbrauch)² und eine sexualisierte Sprache dar.

5. Schlussfolgerungen und Handlungsebene

5.1 Den Trägern wird empfohlen, alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu verpflichten :

- die individuellen Schamgrenzen und das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung zu achten,
- im Kontakt alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Küsse, Berührungen von Brust und Genitalien, sowie sexuelle Reden und sexistische Witze) zu vermeiden,
- verbale Aggressivität oder sexuelle Entwertungen zu vermeiden,
- Körperkontakt ohne klare fachliche Indikation zu vermeiden,
- einer Grenzen verletzenden, gewalttätigen bzw. sexualisierten Umgangsweise bei den anvertrauten Personen entgegenzutreten,
- Verwandtschaftsverhältnisse und private Beziehungen zu Anvertrauten im Team offen zu legen,
- Geld- oder Sachgeschenken von Anvertrauten oder deren Angehörigen sind gegenüber den Vorgesetzten offen zu legen,
- belästigendes Verhalten jeder Art zu unterlassen

5.2 Es wird den Trägern empfohlen, dass präventiv gesorgt wird für:

- Hinweise im Einstellungsgespräch zum Umgang bei Grenzüberschreitungen
- angemessene Fortbildung und Supervision zu relevanten Themen
- Orte der wertschätzende Reflexion
- wertschätzende Arbeitskultur
- transparente Arbeitsabläufe und klare innerdienstliche Regelungen
- Beschwerdeverfahren für Anvertraute und deren Angehörige (z.B. durch Informationen über den Umgang mit Grenzüberschreitungen in der Einrichtung)
- Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende

5.3 WAS ist bei Wahrnehmung von Anhaltspunkten durch WEN zu tun?

- Mitarbeitende: wertfreies Ansprechen im Team („Mir fällt auf ...“; „Ich nehme wahr...“)
- Team: Aufnehmen von externen Hinweisen
- Team: Reflexion im Team oder kollegiale Beratung
- Leitung: Einbeziehung externer Perspektiven

Wenn nach Rücksprache im Team die Grenzverletzung weiterhin gesehen wird:

- Info an Vorgesetzte

¹ Siehe Anlage Begriffsbestimmungen

² Sexualisierte Gewalt/sexueller Missbrauch ist eine besondere schwere Form von Grenzverletzung und erfordert eine besondere Handlungsweise. Siehe Strafgesetzbuch (StGB §§ 174 ff) und entsprechende Handlungskonzepte in den jeweiligen Arbeitsfeldern.

- Einbeziehung externer Partner (z.B. Ansprechpartner für Fälle von sexualisierter Gewalt; Beratungsstellen.....) durch Leitung
- Einbeziehung der betroffenen Mitarbeitenden durch Leitung der Einrichtung/Dienststelle
- Einbeziehung der gesetzlichen Betreuer bzw. Personensorgeberechtigten
- Dokumentation der eingeleiteten Maßnahmen
- Prüfung (arbeits-)rechtlicher Schritte durch Leitung
- Einschaltung von Aufsichtsbehörden (z.B. Jugendamt, KSV, Landesjugendamt, Heimaufsicht)
- Angemessene Information der Öffentlichkeit

5.4 Bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

Sexualisierte Gewalt bzw. die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ist von anderen Grenzüberschreitungen zu unterscheiden.

Unbedingt erforderliche Schritte:

- Information an die Leitung
- Analyse der Situation
- Einbeziehung externer Fachstellen
- Einbeziehung von Aufsichtsbehörden
- Einschaltung der Ermittlungsbehörden
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen
- Angemessene Information der Öffentlichkeit

Erarbeitet von der AG Kinderschutz
im Diakonischen Amt

Bestätigt vom Vorstand der
Diakonie Sachsen am 01. Juli 2013

Anlage:

Begriffsbestimmungen

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.³

Eine Belästigung kann schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgen. Beispiele hierfür sind Anfeindungen, Drohungen oder körperliche Übergriffe, Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen.

Eine **sexuelle Belästigung** ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts (im Gespräch oder mit Hilfe schriftlicher Kommunikationsmittel (Brief, E-Mail, SMS)) sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.⁴

Mobbing: „Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“ (H. Leymann, 1995)

³ vgl. AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: § 3 Abs. 3 i. V. m. § 1

⁴ vgl. § 3 Abs. 4 AGG