

Gewalt- präventions- konzept

*für unsere
Fachkräfte*



pro juve

Kinder- und Jugendhilfe



Gewaltpräventions- konzept

Inhalt

Dieses Gewaltpräventionskonzept umfasst theoretische Ausführungen zur Gewaltprävention, beginnend bei rechtlichen Grundlagen über die Formen und Folgen von Gewalt bis hin zu Täter*innenstrategien und strukturellen Risikofaktoren für die Entstehung sowie die Aufrechterhaltung von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt. Diese werden ergänzt durch praxisorientierte Ausführungen zu gewaltpräventiven Maßnahmen auf den Ebenen der pädagogischen Fachkräfte, der Koordination sowie des Qualitätsmanagements und der Leitung, Handlungsempfehlungen zur Intervention bei Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt, deren Aufarbeitung und dem Verfahren zum Monitoring angewandter Gewaltpräventions- und interventionsmaßnahmen.

Der Träger schafft damit eine Arbeitsgrundlage – ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Dem Leitbild der lernenden Organisation folgend, findet bei den Inhalten des Gewaltpräventionskonzepts eine fortlaufende Auseinandersetzung und Ergänzung statt. Die Evaluation und etwaige Anpassung der Konzeption erfolgen in regelmäßigen Abständen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Theoretische Grundlagen	11
Gesetzliche Grundlagen	11
Gewalt – unsere Definition	15
Personale Gewalt	16
Strukturelle Gewalt	22
Kulturelle Gewalt	23
Tatstrategien	25
Sexuell übergreifige Kinder und Jugendliche	25
Erwachsene Täter*innen	25
Folgen von Gewalt	27
Prävention von Gewalt im Träger	30
Die professionelle pädagogische Haltung	31
Pädagogische Haltung zur Aggression	34
Fehlerkultur: Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns	35
Erkennen der unterschiedlichen Formen von Gewalt	38
Institutionelle Strukturen	40
Qualitätsmanagement	40
Partizipation	40
Wissensvermittlung	44
Personalpolitik	46
Dokumentationspflicht	50
Datenschutz	50
Ereignismanagement	51
Beschwerdemanagement	52
Arbeitsschutz	55
Fachliche Vernetzung	56
Gewaltfreie und gewaltpräventive pädagogische Methoden und Didaktik	58
Emotionsregulation durch feinfühliges Elternverhalten und Validierung	58
Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung	65



Intervention bei Gewalt im Träger	69
Täter*innenorientierte Interventionen	70
Gewalt ausgehend von jungen Menschen	70
Exkurs: Beißen unter Kleinkindern	79
Gewalt ausgehend von pädagogischen Fachkräften	81
Gewalt unter Mitarbeitenden	83
Opferorientierte Interventionen	84
Junge Menschen, die Gewalt erleben	84
Umgang mit nicht-suizidalem selbstverletzendem Verhalten und Suizidalität	88
Aufarbeitung von Gewalt im Träger	94
Opferorientierte Nachbereitung	95
Junge Menschen, die Gewalt erlebt haben	96
Mitarbeitende, die Gewalt erlebt haben	102
Täter*innenorientierte Nachbereitung	103
Junge Menschen, die Gewalt anwenden	103
Mitarbeitende, die Gewalt anwenden	107
Anhang	110
Literaturverzeichnis	116
Kontaktliste Ansprechpartner*innen für pädagogische Fachkräfte	119

Einleitung

Das Gewaltpräventionskonzept des Trägers pro juve Kinder- und Jugendhilfe GmbH stellt Ihnen als Mitarbeitenden sowohl fachlich als auch inhaltlich theoretisches Hintergrundwissen zu Gewalt bereit. Gleichzeitig erhält jede*r Mitarbeitende des Trägers handlungsbezogenes, praktisches Wissen zur Prävention, Intervention und Nachsorge bei Gewaltvorkommnissen. Ein erster Schwerpunkt unseres Gewaltpräventionskonzepts liegt auf der Sensibilisierung von allen Mitarbeitenden für die unterschiedlichen Formen von Gewalt, wie sie im Arbeitsalltag auf allen Ebenen auftreten können. Damit wollen wir sie einerseits in die Lage versetzen, Gewalt zu erkennen, wenn sie auftritt, um eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns zu fördern. Andererseits wollen wir Sie als unsere Mitarbeitenden auf diesem Wege dabei unterstützen, sich Ihres persönlichen Gewaltverständnisses bewusster zu werden, notwendige Veränderungsprozesse fördern und Sie dabei respektvoll und wertschätzend begleiten.

Das Gewaltpräventionskonzept leitet insbesondere unsere pädagogischen Fachkräfte an, den Kindern und Jugendlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zum altersentsprechenden und gesunden Umgang mit divergierenden Bedürfnissen sowie inneren und sozialen Konflikten zu vermitteln. Wir engagieren uns entschieden gegen jegliche Formen der Gewalt und wollen gleichzeitig und ganz besonders junge Menschen dabei stärken, ihre eigenen Rechte, Gefühle und Bedürfnisse auf gewaltfreie Art und Weise wahrzunehmen und auszudrücken. Unsere pädagogischen Fachkräfte nehmen dabei eine schützende, stärkende und anleitende Funktion ein, um den jungen Menschen bestmöglich in seiner Entwicklung zu fördern und ihn entwicklungsgerecht an der Wahrung seiner Rechte zu beteiligen. Ziel ist es, die uns

anvertrauten jungen Menschen vor Formen der Reviktimisierung zu schützen und ein gewaltfreies Zusammenleben auf allen Ebenen zu fördern. Dabei beschränken wir uns nicht auf die Ebene zwischen pädagogischer Fachkraft und jungen Menschen, sondern fördern auf allen Ebenen des Trägers die Kommunikation und das Aus- und Ansprechen von Themen, die bewegen. Dies vor dem Hintergrund, dass wir in Sprache denken und dass Denken die Sprache als Ergebnis entlässt.

Die professionelle Grundhaltung unserer Mitarbeitenden beruht auf dem Wissen um das Recht auf die Unantastbarkeit der Würde und die körperliche und seelische Unversehrtheit eines jeden Individuums. Demgemäß leben Sie als pädagogische Fachkraft untereinander und gegenüber den jungen Menschen eine Haltung, durch die Sicherheit und Vertrauen ermöglicht wird.

Über das Konzept verteilt, finden Sie eingeschobene Anregungen zur Gestaltung von Spielzeiten thematisch gegliedert in:

-  **Gefühle kennenlernen**
-  **Mit Gefühlen umgehen**
-  **Bedürfnisse formulieren**
-  **Konflikte lösen**
-  **Grenzen kennenlernen**

Hilfe, die passt

Ziele

Das hier vorliegende, trägerinterne Gewaltpräventionskonzept des Trägers hat folgende Ziele:

Prävention von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich¹ relevanten Formen der personalen Gewalt auf allen Ebenen des Trägers durch

- Schaffung einer Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns.
- Umsetzung eines aktiven Mitarbeitenden- und Kinderschutzes.
- Befähigung aller Fachkräfte, Mitarbeitenden und jungen Menschen Konflikte, divergierende Interessen und Bedürfnisse gewaltfrei und lösungsorientiert in Gedanken, Worten und Taten zu bewältigen.
- Anwendung einer gewaltfreien und förderlichen Kommunikation über Bedürfnisse, Grenzen, Gedanken und Gefühle als Grundlage für ein gewaltfreies Miteinander auf allen Ebenen.
- Etablierung von gewaltfreien Lebens- und Arbeitsstrukturen und entschiedenes Entgegenwirken, wenn negative Grundstimmungen verbalisiert werden, die oft nur subtil, dennoch regelmäßig und wiederkehrend den Alltag des Miteinanders beeinflussen.
- frühzeitiges Erkennen von Eskalationen.
- Entwicklung einer wertschätzenden Fehlerkultur und konstruktiver Lösungsmöglichkeiten.

Intervention bei Grenzverletzungen, Übergriffen und/oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt durch Bereitstellung von Handlungsanleitungen, Verfahrensanweisungen und Merkblätter, die den Umgang mit Gewalt ordnen, um Handlungssicherheit hinsichtlich der Lösungsmöglichkeiten zu schaffen.

Aufarbeitung von Grenzverletzungen, Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt durch

- Bereitstellung von Handlungsanleitungen und Schaffen von Handlungssicherheit in Bezug auf die Nachbereitung von Gewalt-

vorkommnissen auf allen Ebenen der Beteiligten und Verantwortlichen.

- Bereitstellung von Handlungsanleitungen und Schaffen von Handlungssicherheit in Bezug auf Rehabilitierungsmaßnahmen.

Monitoring zur Sicherstellung der Umsetzung des Gewaltpräventionskonzepts durch Evaluierung der Wirksamkeit der Gewaltpräventions- und -interventionsmaßnahmen.

Instrumente

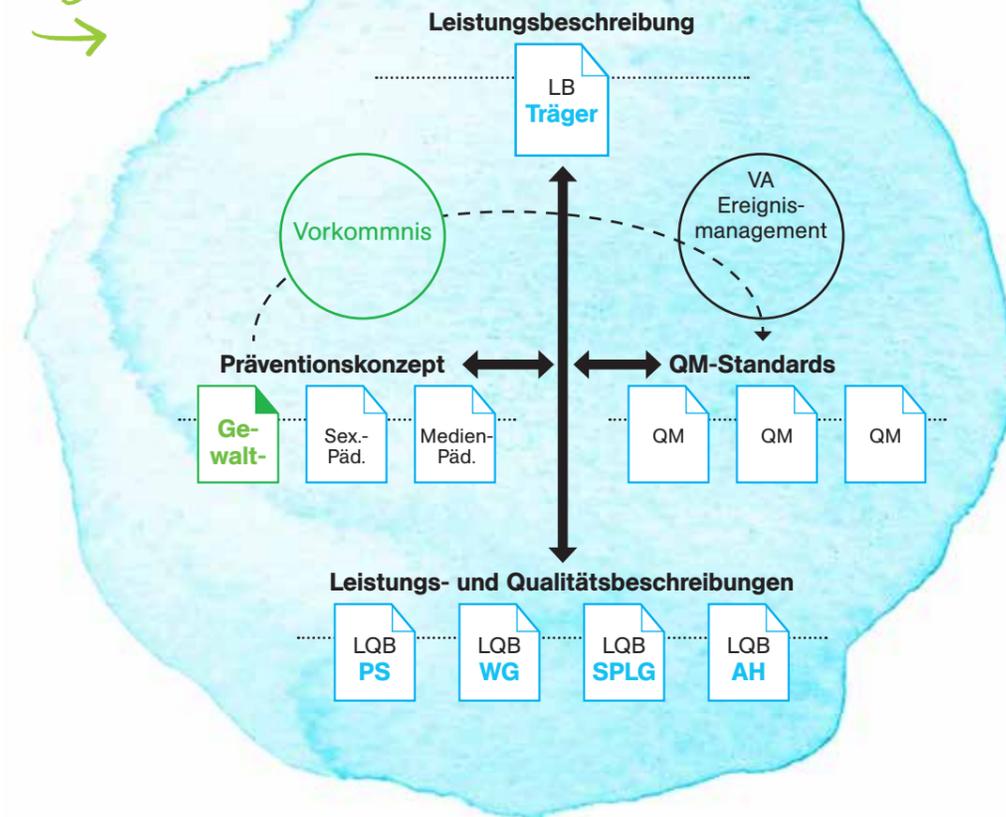
Der Träger fördert seine Mitarbeitenden durch sein Gewaltpräventionskonzept beim Aufbau von Wissen über

- gesetzliche Grundlagen der Gewaltprävention,
- Formen und Folgen von Gewalt,
- gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Erziehung und Konfliktbewältigung,
- die prozessuale und pädagogische Handhabung von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt,
- wie auf Betroffenen- und auf Ebene der gewaltausübenden Person in das Gespräch über Gewalt gegangen werden kann,
- wie auf Betroffenen- und auf Ebene der gewaltausübenden Person Gewalt nachbereitet werden kann.

Die Mitarbeitenden leben dieses Wissen im Alltag und wirken in dieser Form prägend auf den jungen Menschen, aber auch auf ihren nächsten Mitarbeitenden ein und fördern so einen gewaltfreien Umgang untereinander. Zum Gewaltpräventionskonzept zählen zudem trägerinterne Strukturen, die der Wissensvermittlung dienen. Dazu gehört

- eine Fachbibliothek, zu welcher alle Mitarbeitenden und jungen Menschen jederzeit Zugang haben.
- dass der Träger entsprechende interne Schulungen durch das psychologische Fachpersonal zweimal jährlich anbietet.

Qualitätsmanagement



- LB** – Leistungsbeschreibung des Trägers
- VA** – Verfahrensanweisung
- QM** – Qualitätsmanagement
- LQB** – Leistungs- und Qualitätsbeschreibungen
- PS** – Projektstelle
- WG** – Wohngemeinschaft
- SPLG** – Sozialpädagogische Lebensgemeinschaft
- AH** – Ambulante Hilfen

Zudem fördern wir die Wahrnehmung externer Weiterbildungen zur Gewaltprävention auf allen Ebenen.

Strukturen

Die Qualitätssicherung ist ein zentraler Bestandteil des Trägers. Sie findet auf verschiedenen Ebenen statt und ist Ausdruck unserer gewaltpräventiven Arbeit. Teil der gewaltpräventiven Arbeit ist auch unser Ereignis- und Beschwerdemanagement, in dem sämtliche Abläufe zum Erhalt und zur Herstellung qualitativer Standards zum Umgang mit Gewalt in

entsprechenden Verfahrensanweisungen festgehalten sind. Damit gibt das Ereignismanagement Mitarbeitenden eine Handlungssicherheit im Umgang mit und bei der Aufarbeitung und Nachbereitung von Gewalt. Weiterhin spezifizieren diese Qualitätsstandards transparente Verfahrenswege und stellen multiprofessionelle Beratungsmöglichkeiten bereit, die dem Gewaltschutz der jungen Menschen und dem der Mitarbeitenden dienen.

In der obigen Abbildung sind die Wirkbereiche des Qualitätsmanagements ersichtlich.

¹ Zu entscheiden, ob eine strafrechtlich relevante Handlung vorliegt, obliegt immer einer juristischen Person.



Theoretische Grundlagen

Im theoretischen Teil unseres Konzepts möchten wir Sie zum einen mit den gesetzlichen Grundlagen des Gewaltschutzes vertraut machen. Zum anderen laden wir Sie ein, sich mit dem Begriff der Gewalt und dessen aktueller Definition differenziert auseinanderzusetzen und diesen auch mit Ihrer eigenen Wahrnehmung von Gewalt abzugleichen. Da die Wahrnehmungsschwelle von Gewalt in den letzten Jahrzehnten deutlich gesunken ist und gerade auch der Kinderschutz einer Art Paradigmenwechsel unterlag, wird es je nach eigener bio-

grafischer Prägung auch darum gehen, diese unter Umständen eher neue Sichtweise gut in die eigene pädagogische Haltung und das pädagogische Handeln zu integrieren. Zudem möchten wir Sie für gängige Strategien, mit denen Täter*innen eine Gewalttat vorbereiten oder begleiten, sensibilisieren, damit Sie diese möglichst frühzeitig erkennen und so Gewalttaten vorbeugen können. Des Weiteren wollen wir Sie über die Folgen von Gewalt aufklären, um Sie für die Tragweite derartiger Erlebnisse zu sensibilisieren.

Gesetzliche Grundlagen

Das Recht auf Leben in Gewaltfreiheit, gewaltfreie Erziehung und auf Schutz vor Gewalt ist in verschiedenen Gesetzeskontexten auf internationaler und nationaler Ebene verankert, die sich sowohl explizit auf den Kontext Familie als auch auf den Kontext der Kinder- und Jugendhilfe beziehen.

Internationaler bzw. europäischer Rahmen für die nationale Gesetzgebung

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** (z. B. Art. 3 AEMR)
- **UN-Kinderrechtskonvention** (z. B. Art. 2 Satz 2 und Art. 19 UN-KRK)
- **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** (z. B. Art. 3 und 8 GRCh)

Für den nationalen Rechtskontext von Bedeutung sind:

- **Grundgesetz** (z. B. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 und 2 GG)
- **Bürgerliche Gesetzbuch** (z. B. §1631 BGB, § 626 BGB)
- **Achtes Buch des Sozialgesetzbuchs** (§ 45 Abs. 2 Satz 4 SGB VIII, Vereinbarungen zu §§ 8a und 72a SGB VIII sowie Kinder- und Jugendstärkungsgesetz KJSG vom 3.6.2021)
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz** (z. B. § 19 AGG)
- **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**
- **Strafgesetzbuch** (z. B. §§ 174, 176, 176a, 180, 182, 183, 184 StGB)



Junge Menschen haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig. (§ 1631 BGB)

Den internationalen bzw. europäischen Rahmen für die nationale Gesetzgebung bilden die Grundrechte und die Menschenrechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausgeführt sind. Aus diesen leiten sich u. a. das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit (Art. 3 AEMR) sowie das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person (Art. 3 GRCh) ab. Gemäß Art. 19 der UN-Kinderrechtskonvention ist es Aufgabe des jeweiligen Vertragsstaats Rahmenbedingungen zu schaffen, die den jungen Menschen in jeder Betreuungsform „vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltausübung, Schadenszufügung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs ... schützen“.

Zur Sicherung des Kindeswohls zählt auch der Schutz vor jedweder Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen und sozialen Herkunft, der Sprache, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Vermögens, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und des sonstigen Status des Kindes, seiner Eltern oder seines Vormunds (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 19 AGG; UN-KRK Art. 2 Satz 2) und die Unterstützung im Fall einer Diskriminierung.

Für den nationalen Rechtskontext sind für uns – neben dem Grundgesetz (GG) – das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das Bundes-

datenschutzgesetz (BDSG) sowie das Achte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB VIII) von Bedeutung. So hat gemäß Art. 2 Abs. 2 Grundgesetz prinzipiell jede*r das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Junge Menschen haben nach § 1631 BGB ein Recht auf gewaltfreie Erziehung, d. h. körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig. Entsprechend sollen Angebote zur Förderung der Erziehung nach § 16 Abs. 1 SGB VIII „auch Wege aufzeigen, wie Konfliktsituationen in der Familie gewaltfrei gelöst werden können“. Für den Kontext der stationären Kinder- und Jugendhilfe wurden im SGB VIII umfassende Regelungen zur Prävention von und zum Schutz bei Gewalt getroffen. Zuletzt hat der Gesetzgeber das SGB VIII durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG vom 3.6.2021 – diesbezüglich erweitert.

Dem Präventionsgedanken folgend, ist gemäß § 45 Abs. 2 Satz 4 SGB VIII anzunehmen, dass das Wohl des jungen Menschen in einer Einrichtung gewährleistet ist, wenn der entsprechende Kinder- und Jugendhilfeträger ein Konzept zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung und Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde entwickelt, anwendet und überprüft. Folglich ist die Implementierung eines Gewaltpräventionskonzepts notwendige Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebslaubnis für eine Einrichtung.

Strafrechtlich relevant sind u. a. die sogenannten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wie Missbrauch von Kindern

(§ 176 StGB), Jugendlichen (§ 182 StGB) und Schutzbefohlenen (§ 174 StGB), sowie exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB) und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte (§ 184 StGB). Seit 2004 bestehen zudem gesetzliche Regelungen gegen die sexuelle Ausbeutung von jungen Menschen in den Neuen Medien (§176a StGB).

Jeder Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe ist gesetzlich verpflichtet, mit dem jeweiligen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe eine Vereinbarung gemäß §§ 8a und 72a SGB VIII zu schließen.

Im Zuge der Aufklärung von vermuteten Gewalttaten müssen die allgemeinen Persönlichkeitsrechte (Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG) der betroffenen sowie der verdächtigten Person/en und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung wie es in Art. 8 GRCh begründet ist, berücksichtigt werden. Diese hoch sensiblen sowie alle anderen Daten der jungen Menschen und der Beschäftigten sind nach Maßgabe der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu verarbeiten.

Der dringende Verdacht eines begangenen sexuellen Missbrauchs von Kindern oder Schutzbefohlenen (im Wesentlichen die nachweisbare Tat) wird als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB angesehen und berechtigt zu einer fristlosen Kündigung der fraglichen Mitarbeitenden (Tatkündigung).

SPIELZEIT

Gefühle kennenlernen

Monsterausstellung

Jeder junge Mensch malt sein Gefühl als Monster: „Wie sieht dein Monster gerade aus?“ (wütend, ängstlich, traurig ...). Danach werden die Bilder gemeinsam aufgehängt oder ausgelegt, um zu signalisieren, dass alle Menschen – ob groß, ob klein – auch unangenehme Gefühle haben können. Anschließend bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, ihre Gefühlsmonster zu verändern: „Nehmt ein neues Blatt Papier und stellt euch vor, ihr seid die Monsterchefs. Ihr könnt eure Gefühlsmonster so verändern, wie ihr sie haben wollt. Wie sollen sie jetzt aussehen? Werden sie kleiner? Verschwinden sie? Fängt ein Monster an zu lächeln? Wird es bunt?“ Dann malen die Teilnehmenden es auf, wie es jetzt sein soll. Im Anschluss wird eine neue Ausstellung gemacht, um zu gucken und darüber zu sprechen, wie jede*r Teilnehmende sein Monsterchen verändert hat.



Gefühls-Bewegungen

Folgende Instruktion lesen Sie vor: „Gefühle wandeln sich ständig: Manchmal machen sie sich so groß, wie sie können, und dann werden sie wieder ganz klitzeklein. Oder sie sind laut und dann wieder leise. Kein Gefühl hält für immer.“ Zum Beispiel:
 „Wenn ich weine, kann ich später wieder lachen.“
 „Wenn ich traurig bin, werde ich später wieder froh.“
 „Wenn ich wütend bin, werde ich wieder cool.“

Die Teilnehmenden untermalen das Klein- und Groß-Werden der Gefühle, indem sie sich groß und klein machen. Oder indem sie einen zunächst leisen in einen stetig lauter werdenden Ton verwandeln. Sie können die Bewegungen auch mit einem großen Tuch untermalen. Am Ende gelangt das Gefühl zu einer ausgeglichenen Stärke.

Nach A. Grubert (2021) Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation, S. 14 und S. 34

Gewalt – unsere Definition

Wir vertreten eine Kultur der Grenzachtung (siehe unten) und positionieren uns entschieden gegen die Ausübung jeder Art von Gewalt an und von jungen Menschen und Mitarbeitenden im Unternehmen. Das Gewaltdreieck nach Galtung (2007), das zwischen personaler, kultureller und struktureller Gewalt differenziert, dient uns als Ausgangspunkt der Betrachtung von Gewalt. Die inhaltliche Strukturierung unseres Gewaltpräventionskonzepts folgt dieser groben Gewalttypologie und setzt an allen drei Punkten an.

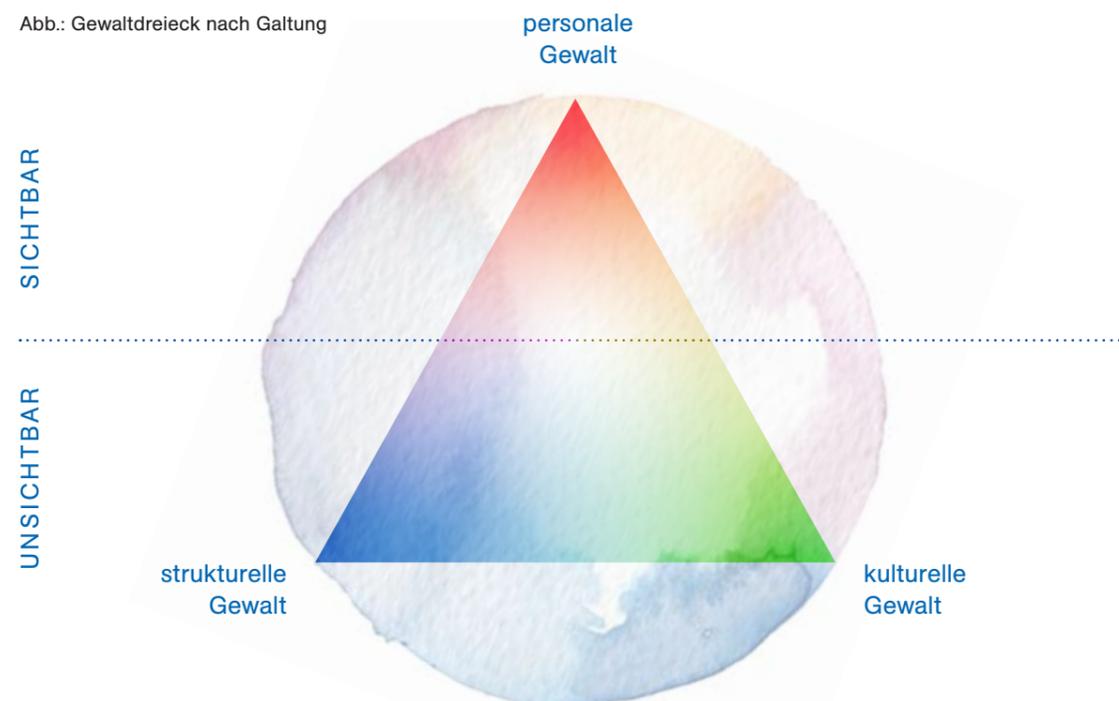
→ **Personale Gewalt** wird unmittelbar von Personen ausgeübt. Dieser Gewalt kann im Fall von jungen Menschen mit pädagogischen Mitteln und im Fall von Mitarbeitenden – je nach Ausmaß – mit qualifizierenden und/oder

disziplinarischen Maßnahmen, bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, begegnet werden.

→ **Strukturelle Gewalt** resultiert hingegen aus den gewaltfördernden Organisationsstrukturen eines Trägers. Jener Gewalt kann am besten durch Organisationsentwicklung, z. B. im Rahmen des Qualitätsmanagements, entgegenge wirkt werden.

→ **Kulturelle Gewalt** dient der Legitimation der personalen und strukturellen Gewalt durch Verankerung in Religion und Ideologie, in Sprache und Kunst, Wissenschaft und Recht, Medien und Erziehung. Ihr kann eine (Unternehmens-)Kultur der Gewaltfreiheit und Grenzachtung entgegengestellt werden.

Abb.: Gewaltdreieck nach Galtung



Personale Gewalt

Um ein einheitliches Verständnis darüber zu erlangen, was als personale Gewalt gilt, möchten wir im Folgenden unsere weit gefasste Definition vorstellen, die jene von Enders & Eberhardt (2007) und Leeb et al. (2008) verbindet. Dabei unterscheiden wir Handlungsarten, Formen und Schweregrad der Gewalt (Intensität und Absichtlichkeit).

Wir unterscheiden im ersten Schritt zwei Handlungsarten bei der Gewaltausübung nach Leeb: Zum einen die Handlung, mit der Gewalt ausagiert wird, und zum anderen die Nicht-Handlung, die Gewalt durch Unterlassung ausübt. In einem zweiten Schritt unterscheiden wir Formen der Gewalt, die in den folgenden zwei Handlungsformen auftreten:

a) Gewalt als Handlung kann körperliche, psychische oder materielle Formen annehmen. Sexualisierte Gewalt ist definiert als jede sexuelle Handlung an/mit einem jungen Menschen oder Mitarbeitenden, gegen seinen Willen oder der er*sie aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Sie kann in jeder der folgenden drei Gewaltformen auftreten.

→ **Körperliche Gewalt** definieren wir als Anwendung von Gewalt gegen einen jungen Menschen oder Mitarbeitenden, die zu körperlichen Verletzungen führt oder das Potenzial dazu hat. Der körperlichen Gewalt ordnen wir über die sexuelle Gewalt mit Körperkontakt hinaus Körperverletzung sowie mechanische und medikamentöse Freiheitseinschränkung zu.

→ **Psychische Gewalt** definieren wir als die gezielte Anwendung von Gewalt gegen einen jungen Menschen oder Mitarbeitenden, die zu psychischen Verletzungen führt oder das Potenzial dazu hat. Zur psychischen Gewalt zählen wir – zusätzlich zur sexualisierten Gewalt ohne Körperkontakt – verbale und soziale Gewalt. Die psychische und emotionale Misshandlung (Kinderschutz-Zentrum Berlin 2009, S. 45) kann als die Form benannt werden, die am häufigsten auftritt (Maywald 2009, S. 64).

→ **Materielle Ausbeutung** definieren wir als Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses eines jungen Menschen oder Mitarbeitenden zwecks Erhalts oder Verschaffung eines eigenen materiellen Vorteils.

b) Gewalt durch Unterlassung bzw. Fehlhandlung liegt dann vor, wenn die Bedürfnisse eines jungen Menschen nicht angemessen erfüllt werden, indem seine Beaufsichtigung und/oder die körperliche, emotionale, erzieherische und/oder psychosoziale Fürsorge gegenüber dem jungen Menschen über längere Zeit vernachlässigt oder verweigert wird. In Bezug auf Mitarbeitende kann Unterlassung bedeuten, dass ein Arbeitgeber der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden nicht oder nicht ausreichend nachkommt. Wir unterscheiden zwischen aktiver Vernachlässigung (bewusste Vernachlässigung wider besseres Wissen) und passiver Vernachlässigung aufgrund von unzureichendem Wissen, mangelnder Einsicht(sfähigkeit) und/oder der Unfähigkeit, auf die Bedürfnisse des jungen Menschen oder Mitarbeitenden angemessen einzugehen.

→ **Vernachlässigung der Beaufsichtigung** eines jungen Menschen definieren wir als unzureichenden Schutz desselben vor Schäden aller Art durch sie selbst oder durch Dritte sowie unzureichenden Schutz Dritter vor Schäden, die diesen von den jungen Menschen zugefügt werden können.

→ **Vernachlässigung körperlicher Fürsorge** definieren wir als Vorenthalten körperlicher Zuwendung sowie fehlende oder zu späte Inanspruchnahme notwendiger pflegerischer und/oder medizinischer Maßnahmen.

→ **Vernachlässigung emotionaler Fürsorge** definieren wir als Fehlen wohlwollender Aufmerksamkeit und emotionaler Ansprechbarkeit für den jungen Menschen und als Vernachlässigung dessen emotionaler Entwicklung und psychischer Gesundheit.

→ **Vernachlässigung erzieherischer Fürsorge** definieren wir als die Verweigerung altersgemäßer Bildung, Unterstützung, Anleitung und Begrenzung durch die Bezugsperson oder Bildungsinstitutionen sowie das indirekte Auferlegen von den jungen Menschen überfordernder Autonomie und Selbstständigkeit.

→ **Vernachlässigung psychosozialer Fürsorge** definieren wir als unzureichende Beachtung und Erfüllung der Entwicklungsbedürfnisse des Kindes nach sozialer Bindung und Verbundenheit.



Abb.: Unsere Definition von Gewalt

→ **Vernachlässigung der Arbeitgeberfürsorge gegenüber Mitarbeitenden** definieren wir als das Fehlen arbeitsmedizinischer Angebotsvorsorge, das Unterlassen von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen im Umgang mit Gefahrenstoffen und Risiken und die mangelnde Ausstattung des Arbeitsplatzes.

In einem dritten Schritt bewerten wir die Formen der Gewalt in Anlehnung an Enders & Eberhardt (2007; 2010) als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Gewalttätigkeit.

Wir stufen gewaltvolles Verhalten als Grenzverletzung ein, wenn dieses lediglich einmalig oder sehr selten und durch die grenzverletzende Person unbeabsichtigt auftritt. Derartige fachliche bzw. persönliche Unzulänglichkeiten sehen wir bei kritischer Offenheit als Chance für eine persönliche und/oder professionelle Weiterentwicklung der jeweiligen Person. Wir begreifen uns als lernende Organisation, in der für grenzverletzendes Verhalten sensibilisiert wird, und sind fehlertolerant.

Zum Weiterlesen: *Konkrete Beispiele für die einzelnen Formen der Gewalt finden Sie im Anhang.*

Jedoch können sexuelle, psychische und körperliche Grenzverletzungen durch Mitarbeitende oder junge Menschen auch dazu dienen (sexuelle) Übergriffe oder einen (sexuell) strafrechtlich relevanten Missbrauch gezielt vorzubereiten (Enders & Eberhardt, 2010). In diesem Fall sind sie als Teil einer umfassenderen Tatstrategie zu bewerten. Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie wiederholt, wissentlich und gezielt verübt werden. Dabei missachtet die sich übergriffig verhaltende Person sowohl die non-verbale und verbale Reaktionen der betroffenen Person als auch Kritik von Dritten. Vielmehr werten sie Betroffene, die sich wehren oder Unterstützung suchen, ab

und bezichtigen sie des Mobbings, anstatt die Verantwortung für das eigene Fehlverhalten zu übernehmen. Übergriffe können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Eine strafrechtlich relevante Gewalttätigkeit liegt u. a. dann vor, wenn es sich um Körperverletzung, d. h. Misshandlung oder Gesundheitsschädigung gemäß § 223 StGB, Missbrauch von Schutzbefohlenen (unter 16 Jahren) gemäß § 174 StGB, sexuellen Missbrauch von Kindern (unter 14 Jahren) gemäß § 176, sexuellen Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung gemäß § 177-178 StGB, sexuellen Missbrauch von Jugendlichen (unter 18 Jahren) gemäß § 182 StGB oder Erpressung gemäß § 253 StGB handelt.

Uns ist bewusst, dass Übergänge zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewalttätigkeiten fließend sein können, und wir wissen um die diesbezüglichen, desensibilisierenden Strategien von Täter*innen (s. Kapitel Tatstrategien).

Der Großteil dieses Gewaltschutzkonzepts behandelt Gewalt zwischen Individuen oder ausgehend von einem auf ein anderes Individuum. Gleichwohl erleben Sie als pädagogische Fachkräfte in unserem Kontext auch Formen der Gewalt, die sich gegen die eigene Person richten – bekannt unter verschiedenen Begriffen wie Autoaggression, Selbstverstümmelung oder Parasuizidalität. Im Folgenden benutzen wir den Begriff des Selbstverletzenden

Definition: Selbstverletzendes Verhalten

Selbstverletzendes Verhalten (SVV) ist gleichbedeutend mit einer funktionell motivierten Verletzung oder Beschädigung des eigenen Körpers, die:

- in direkter und offener Form geschieht,
- sozial nicht akzeptiert ist und
- nicht mit suizidalen Absichten einhergeht.

(Petermann und Nitkowski, 2016, S. 23)

den Verhaltens. Mit den folgenden Ausführungen möchten wir Sie als pädagogische Fachkräfte für Formen, Intention und Funktion Selbstverletzenden Verhaltens (SVV) sowie die Unterschiede zwischen Nicht-Suizidalem Selbstverletzenden Verhalten (NSSV) und Suizidalität sensibilisieren.

Wenn jungen Menschen alternative Lösungsstrategien für den Umgang mit krisenhaftem Erleben (noch) fehlen, kann ihnen im Jugendalter selbstverletzendes Verhalten geeignet erscheinen als

- (unbewusste) Verarbeitungsstrategie von Vernachlässigung oder sexuellem Missbrauch im Kindesalter.
- Reaktion der jungen Menschen auf aktuelle Belastungen.

Dass Selbstverletzendes Verhalten keine Seltenheit ist, belegen Studien*. Wenngleich SSV auf den ersten Blick mit dem Zufügen von Schmerz/en assoziiert sein mag und Selbstbestrafung ein Motiv für SVV sein kann, empfindet ein Großteil der Menschen, die sich selbst verletzen, bei der Selbstverletzung keine oder kaum Schmerzen (Nock & Prinstein, 2005).

*

Zwischen 7 und 15 Prozent der teilnehmenden Jugendlichen berichten „sich (innerhalb eines Jahres) mindestens einmal oberflächlich oder mittelschwer verletzt zu haben“. (Whitlock, Eckenrode, Silverman, 2006). Wiederholt selbstverletzendes Verhalten zeigen etwa 4 Prozent der Jugendlichen und der Allgemeinbevölkerung (Brunner et al., 2007; Briere & Gil (1998), wobei der Anteil unter vulnerablen Gruppen wie Patient*innen der Kinder- und Jugendpsychiatrien auf bis zu 19 Prozent steigt (Salbach et al., 2007). Das Einstiegsalter liegt meist zwischen 13 und 16 Jahren, am stärksten tritt SVV hingegen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren auf. Im Alter von 30 bis 40 Jahren nimmt die Häufigkeit deutlich ab (Petermann & Winkel, 2005).

Direkte Formen der Selbstverletzung

Bewusste, freiwillige und direkte Zerstörung von Körpergewebe an den Handgelenken/ Unterarmen, Oberschenkeln oder am ganzen Körper mit sofortiger Wirkung:

- Schneiden/Ritzen (am häufigsten)
- Kratzen
- Kneifen/Quetschungen von Körperteilen
- Schlagen/Anschlagen
- Ausreißen von Haaren

Junge Menschen verletzen sich dahingegen häufig mit einer oder mehreren der folgenden Erwartungen:

- um Erleichterung von einem negativen Gefühl oder kognitiven Zustand (z. B. Angst, Anspannung, Wut, allgemeine Verzweiflung, Selbstkritik, Depression) zu bekommen
- um eine zwischenmenschliche Schwierigkeit zu lösen
- um einen positiven Gefühlszustand (z. B. Entspannung, Erleichterung) herbeizuführen



- Beißen
- Störung der Wundheilung
- Verbrennen/Verbrühen
- Abschnürungen, um Durchblutungsstörungen hervorzurufen
- heftiges Schlagen von Kopf oder anderen Körperteilen an Wände etc.
- Versuche, sich die Knochen zu brechen (selten)
- Verätzungen mit Säuren oder Laugen (selten)

Beachten Sie als pädagogische Fachkräfte, dass junge Menschen sowohl direkte als auch indirekte Formen Selbstverletzenden Verhaltens zeigen können.

Bei jungen Menschen mit traumatischen Kindheitserlebnissen oder genetischen Einflüssen können sich auf neurophysiologischer Ebene Abweichungen zeigen, die eine höhere Anfälligkeit für Stress bedingen. Selbstverletzungen mindern bei diesen jungen Menschen das Stresserleben. Da diese erwünschte Erleichterung während oder kurz nach der Selbstverletzung auftritt, können junge Menschen eine Art Abhängigkeit vom Zyklus der Anspannung und Entspannung entwickeln. Bei geistig behinderten jungen Menschen kann stereotypes selbstverletzendes Verhalten (z. B. Kopf gegen die Wand schlagen) dazu dienen, sich selbst zu stimulieren.

In der interdisziplinären Zusammenarbeit innerhalb des Trägers berücksichtigen wir als Risikofaktoren für SVV: Impulsivität, traumatische Erlebnisse, neurobiologische Veränderungen (Serotonin, Opiate); Schwierigkeiten im Umgang mit negativen Gefühlen (starke Wutausbrüche, eine anhaltende Reizbarkeit, plötzliche Stimmungsschwankungen), psychische Störungen sowie geistige oder körperliche Beeinträchtigungen. Das Selbstverletzende Verhalten der jungen Menschen kann über die Emotionsregulation hinaus eine Funktion in der Beziehungsgestaltung mit dem Sozialraum im Allgemeinen und den pädagogischen Fachkräften im Besonderen haben.

Beispiele für indirekte Formen der Selbstverletzung

Verhalten, dessen schädigende Folgen für die jungen Menschen oft in ihrem Ausmaß zum Zeitpunkt der Ausübung nicht überschaubar sind, da sie erst nach einem längeren Zeitraum spürbar werden:

- **Essstörungen**
 - Verweigerung der Nahrungsaufnahme
 - übermäßige Aufnahme von Nahrung
- **extensiver Alkohol-, Drogenkonsum**
- **fehlende Bereitschaft bei diagnostischen und therapeutischen Maßnahmen mitzuwirken (Compliance)**
 - Medikamentenmissbrauch
 - Verweigerung medizinisch notwendiger Versorgung
- **Hochrisikoverhalten**
 - riskantes Verhalten im Straßenverkehr
 - bewusst ungeschützter Geschlechtsverkehr

Selbstverletzendes Verhalten und Suizidalität

Es ist bekannt, dass die Mehrheit der sich selbst verletzenden jungen Menschen nicht akut suizidal ist und entsprechend nicht das Ziel verfolgt, durch die selbst zugefügte Verletzung zeitnah zu sterben. Beobachten Sie als pädagogische Fachkräfte selbstverletzendes Verhalten dennoch genau und begleiten Sie es pädagogisch. SVV kann Suizidalität dann vorhersagen, wenn SVV als generalisierte Problemlösestrategie angewendet wird (bei 28 bis 41 Prozent der Personen mit SVV sind suizidale Gedanken vorhanden). Das Suizidrisiko steigt mit der Häufigkeit des gezeigten nicht-suizidalen selbstverletzenden Verhaltens (Whitlock und Knox, 2007; Andover und Gibb, 2010; Brausch und Gutierrez, 2010; Cloutier et al., 2010). Jugendliche, die sich an anderen Stellen als an den Armen verletzen, weisen mehr Suizidgedanken und -versuche auf (Laukannen et al., 2013; Plener, 2014). Seien Sie sich bewusst, dass im Fall des nicht-suizidalen selbstverletzenden Verhaltens die Gefahr eines ungewollt herbeigeführten Suizids besteht.



Diese Tabelle fasst die Unterschiede zwischen NSSV und Suizidalität zusammen:

(Muehlenkamp 2005, Pattison & Kahan 1984)	Nicht-suizidales Selbstverletzendes Verhalten	Suizid
Intention	Stressabbau, besser fühlen	Existenz beenden
Tödlichkeit	niedrig, wenig medizinische Behandlung	hoch, oft medizinische Behandlung
Häufigkeit	sich wiederholend	selten
Methoden	häufig mehrere Methoden	oft eine Methode
Gedanken	Erleichterung, keine Todesgedanken	Sterben, suizidale Gedanken
Reaktionen der Umwelt	Angst, Ekel, Feindseligkeit	Anteilnahme, Besorgnis

Strukturelle Gewalt

Als strukturelle Gewalt werden Regeln, Normen, Machtverhältnisse innerhalb einer Institution oder Gesellschaft verstanden, durch welche der Mensch in seinen Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt wird. Bezogen auf Formen der strukturellen Gewalt in der institutionellen Kinder- und Jugendhilfe, nehmen wir in Anlehnung an Enders und Eberhardt (2007) an, dass sich strukturelle Gewalt an Mitarbeitenden und jungen Menschen dort wie folgt zeigen kann:

fehlende / unzureichende Partizipationsmöglichkeiten

- Der Träger eröffnet keine Beteiligungsspielräume für Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und deren enge Bezugspersonen bzw. hält diese nicht aufrecht.

fehlendes / unzureichendes Beschwerdemanagement

- keine oder diffuse Zuständigkeiten und Prozesswege
- kein Rücklauf nach Beschwerden
- schwer zugängliches, nicht alltagsnahes und altersinadäquates Beschwerdeverfahren für junge Menschen und Mitarbeitende

fehlende / unzureichende Präventionsangebote

- Im pädagogischen Alltag wird nicht präventiv gearbeitet, es finden keine Schulungen statt, entsprechende Konzepte liegen nicht vor.

fehlende / unzureichende Regeln

- das Fehlen eines institutionellen Regelwerks zum grenzwahrenden Umgang (Gewaltpräventionskonzept)
- fehlende (alltägliche) Präsenz dieser Regelstruktur
- unzureichende bzw. dysfunktionale Regeln zur Gestaltung einer gewaltpräventiven Arbeitsplatzumgebung

intransparente Strukturen

- unklare bzw. unübersichtliche Strukturen, Zuständigkeiten, Verfahren und Prozesse innerhalb der Arbeitsbereiche und -abläufe
- Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche werden nicht transparent innerhalb der Mitarbeitenden-Ebene und gegenüber den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommuniziert.

vernachlässigtes Bewerbungsverfahren

- Gewalt wird begünstigt, wenn kein standardisiertes, mehrstufiges Bewerbungsverfahren unter multiprofessioneller Beteiligung, welches sich an den gesetzlichen Vorgaben des § 45 Abs. 3 SGB VIII i. V. m. § 72a SGB VIII orientiert, angewandt wird.

dysfunktionale psychologische Dynamiken

- Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt werden in den eigenen Reihen überhaupt nicht vermutet, woraus Wahrnehmungsblockaden resultieren etc.

fehlendes / unzureichendes Wissen

- Rechte zum Gewaltschutz
- Definitionen von Gewalt
- Tatstrategien im Zusammenhang mit Gewalt und Missbrauch werden nicht gekannt oder erkannt
- Handlungskompetenzen gegen Übergriffe

Kulturelle Gewalt

Galton nimmt in seinen Ausführungen zum Gewalttriangle (Galton, 1990 zitiert nach Reiß, 2012) an, dass Gewalt von bewussten und unbewussten gewaltbegünstigenden Haltungen und Glaubenssätzen innerhalb der Individuen einer spezifischen Gesellschaft/Institution etc. ausgeht. Gewalt entsteht demnach, weil gemeinschaftliche Glaubenssätze die Anwendung von Gewalt normalisieren, rechtfertigen und sie dadurch letztlich nicht mehr wahrnehmbar machen. Stattdessen verformt kulturelle Gewalt unmerklich die moralischen Wertvorstellungen einer Gesellschaft oder/und Organisation zugunsten einer Akzeptanz von personaler und struktureller Gewalt.

Kulturelle Gewalt sei besonders schwer zu verändern, weil Kultur immer auch Struktur und Sicherheit in den Individuen schafft. Deshalb werden die ihr innewohnenden Haltungen und Glaubenssätze oft unhinterfragt als Grundwahrheiten anerkannt. Gewaltausübende und von Gewalt betroffene Personen erleben sich vor diesem Hintergrund oft nicht mehr als solche, da sie die Gewalt als ein mit ihrer Position natürlicherweise einhergehendes Faktum und somit als „richtig“ begreifen.

In Anlehnung an Galton können sich, übertragen auf Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, bei jungen Menschen und Mitarbeitenden aller Ebenen spezifische Haltungen und Glaubenssätze ergeben, die Ausdruck kultureller Gewalt sind. Zum besseren Verständnis führen wir nachfolgend einige praxisnahe Beispiele kultureller Gewalt auf, die innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe von Bedeutung sind.

Grob unterteilen wir dabei in Haltungen/Glaubenssätze, die personale Gewalt rechtfertigen, und jene, die strukturelle Gewalt rechtfertigen können.

Beispiele für Glaubenssätze, die personale Gewalt rechtfertigen können

Inhaltliche Annahmen zur Gewalt

- *Gewalt ist nur, was ich selbst dafür halte und nicht das, was die Definition besagt.*
- *Gewalt ist es nur, wenn ich denke, dass es destruktive Folgen hat.*
- *Nur das Alte ist richtig – das Neue (umfassende Kinderschutzrechte vor Gewalt) ist neumodisch und lediglich Unsinn.*
- *Wenn der andere einwilligt/sich nicht wehrt, ist es keine Gewalt.*
- *Der Staat/Vorgesetzte/Mitarbeitende hat sich nicht in die Erziehung einzumischen.*
- *Nicht strafrechtlich relevante Gewalt wird nicht weiter geahndet, daher hat sich niemand einzumischen, bis es so weit ist.*

Annahmen zu dem (jungen) Menschen

- *Einem Kind gegenüber muss ich weniger respektvoll sein als einem Erwachsenen.*
- *Kinder und junge Menschen haben keine Bedürfnisse, die das Ausüben von Gewalt destruktiv machen würden.*

Annahmen zur Gewaltanwendung und Folgen

- *Gewalt stellt in besonders schwierigen Situationen das einzig wirksame Mittel zur Erziehung dar.*
- *Gewalt, die vom jungen Menschen ausgeht, rechtfertigt Gewalt.*
- *Erziehung durch Drohungen und Angst einjagen ist legitim.*
- *Eine Ohrfeige wird schon nicht schaden. (Einmal ist keinmal.)*

Beispiele für Glaubenssätze, die strukturelle Gewalt rechtfertigen können

Annahmen zu gewaltbegünstigenden Faktoren

- *Mitarbeitende/Kinder müssen nicht partizipieren.*
- *Prävention ist Quatsch.*
- *Davon haben Andere doch gar keine Ahnung.*
- *Insgesamt: Gutheißen, Akzeptieren aller Auswüchse struktureller Gewalt*

SPIELZEIT

Gefühle kennenlernen

Der Angst-Hund

Angst ist eine Emotion, die uns alle herausfordert. Es tut jungen Menschen und auch allen anderen gut, mit ihren Ängsten ernst genommen zu werden und Kompetenzen im Umgang damit zu entwickeln. Die Spielleitung erzählt:

*Jeder Mensch hat Angst. Das ist ganz normal. Angst will uns vor Gefahren schützen wie ein Hund, der gut auf uns aufpasst. Wenn der Hund aber zu viel Angst hat und zu sehr aufpasst, können wir nicht mehr spielen, Freunde finden oder etwas Neues wagen. Da braucht der Angst-Hund unsere Hilfe und wir können mit ihm reden, wie kluge Hundeführer*innen. Wir stellen uns vor, wie unser Angst-Hund aussieht, dann sagen wir zu ihm:
>Ich kann gut verstehen, dass du da bist und dass du so viel Angst hast. Jetzt darfst du dich aber ausruhen und in dein Körbchen legen. Hier bist du sicher. Ich möchte spielen, etwas ausprobieren.
Ich traue mich jetzt, das zu tun, was ich mir wünsche.<*

Sie können die Übung vertiefen, indem Sie die Kinder den Hund malen lassen. Zuerst zeichnen sie ihren Angst-Hund. Im nächsten Bild malen sie sich, wie sie mit dem Angst-Hund reden. Im dritten Bild liegt der Hund friedlich in seinem Körbchen und fühlt sich sicher, während das Kind das macht, was es sich wünscht.

Nach A. Grubert (2021) *Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation*, S. 44



Tatstrategien

Sexuell übergriffige Kinder und Jugendliche

Es gibt junge Menschen, die sexuell grenzverletzendes Verhalten zeigen oder übergriffig werden. Die Gefahr ist groß, dass diese jungen Menschen ihr übergriffiges Verhalten wiederholen und intensivieren, wenn sie keine nachhaltigen Konsequenzen erfahren und behandelt werden. Sexuell übergriffiges Verhalten von Kindern und Jugendlichen kann verschiedene Ursachen haben:

- eigene (sexuelle) Gewalterfahrungen können, müssen aber nicht, eine Rolle spielen
- andere dominieren wollen, um sich selbst stark zu fühlen

- sich mit der Wahrnehmung und Einhaltung von Grenzen schwertun
- fehlende Impulskontrolle (bei sehr jungen Kindern und bei manchen Kindern mit Beeinträchtigungen)
- geringe soziale Kompetenz (z. B. bezüglich der Emotionswahrnehmung und -deutung)
- Neugierde

In der Regel sind sexuelle Übergriffe durch junge Menschen kein Ausdruck einer auffälligen Sexualentwicklung, sondern vielmehr Ausdruck eines problematischen Sozialverhaltens (UBSKM, 2021b).

Erwachsene Täter*innen

Im Folgenden befassen wir uns exemplarisch mit Tatstrategien im Kontext des sexuellen Missbrauchs an Mädchen (Heiliger, 2000). Um ihr Bedürfnis nach Sicherheit, Liebe und Wärme zu stillen, sind junge Menschen auf der Suche nach Zuwendung, Bestätigung und Anerkennung. Besonders gefährdet ist ein junger Mensch, der:

- emotional oder materiell vernachlässigt wird/wurde,
- schwierige Bindungserfahrungen aufweist,
- über ein geringes Selbstwertgefühl verfügt,
- sich ungeliebt fühlt, wenig Zuwendung erfährt und daher ein besonders hohes Bedürfnis nach Liebe, Zuneigung und Anerkennung empfindet,
- autoritär erzogen wird oder einem familiären Gewaltklima ausgesetzt ist,
- eine mangelhafte oder keine Sexualaufklärung erfährt,
- kein Gefühl für die eigenen Grenzen und die anderer hat.

Es können bei der Anwendung von Tatstrategien folgende Ziele unterschieden werden:

- Manipulation des Opfers, um es gefügig und wehrlos zu machen
- Manipulation der sozialen Umwelt, um ein Eingreifen zu verhindern
- Manipulation der engsten Bezugspersonen des jungen Menschen, um sie in ihrer Wahrnehmung zu verunsichern und emotional von dem jungen Menschen zu distanzieren

Mittel, mit denen Täter*innen junge Menschen in ausweglose Situationen und zur Duldung sexueller Handlungen an ihnen bringen, sind:

- Überredung, Zwang, Erpressung, Drohung
- Suggestion von „Liebe“, Versprechungen, Geschenke
- frühe Sexualisierung (d. h. das Erzeugen von lustvollen Gefühlen in dem jungen Menschen)
- Erzeugen und Ausnutzen von Unsicherheiten, Abhängigkeiten und Liebesbedürfnis

Orientiert an Heiliger (2000) unterscheiden wir sechs Schritte innerhalb der Tatstrategien bei sexuellem Missbrauch:

1

Systematische und langfristige Planung des Missbrauchs durch die Täter*innen

- pädophiles/hebephiles Interesse, ggf. Befriedigung in Fantasie und/oder mit Pornografie
- Suche nach Nähe zu jungen Menschen und nach Gelegenheiten für Missbrauch

Suche nach oder Schaffung von Voraussetzungen, die Missbrauch ermöglichen

- Bindung, Vertrauensverhältnis/Abhängigkeit zwischen Täter*in, potenziellem Opfer und dessen engsten Bezugspersonen
- problembehaftete Lebenssituation der Bezugsperson/en des jungen Menschen oder schwieriges Verhältnis dieser zum jungen Menschen
- ggf. Nutzung einer sozial angesehenen Position der Täter*innen, die sie vor Verdacht schützt

Sexualisierte Annäherung

- Herstellung von „Normalität“ durch Etablierung falscher sexueller Normen
- Verwirrung der Wahrnehmung des jungen Menschen (kindgerechte vs. übergriffige Handlungen)
- Gewöhnung an Körperkontakt zum Täter*in zur Täterin mit scheinbar unverfänglichen Berührungen, z. T. mit dem Ziel Lustgefühle in dem jungen Menschen auszulösen



- Erzeugung von Schuldgefühlen und Verlustängsten beim jungen Menschen
- Steigerung der Missbrauchshandlungen am jungen Menschen
- Verunsicherung und Blockierung der Abwehrmechanismen des jungen Menschen (gleichzeitig scheinbar liebevoll, fürsorglich und subtil oder offen gewalttätig; Suggestion: Gewalt = Liebe)

Langfristige Aufrechterhaltung des Zugangs zum jungen Menschen

- Aufrechterhaltung/Verstärkung der Minderwertigkeits- und Schuldgefühle sowie der Verlustängste des jungen Menschen, Kopplung des Selbstbewusstseins des jungen Menschen und der Zuneigung für ihn an Bedürfnisbefriedigung der sexuell gewalttätigen Person
- Verantwortungsübergabe an jungen Menschen für das Wohlergehen des Täters*der Täterin und das Funktionieren der Familie
- Isolierung des jungen Menschen von sozialer Unterstützung (familiäre und außerfamiliäre Bezugspersonen) und Stärkung der Abhängigkeit vom Täter*in von der Täterin
- Erzeugung von Angst und Ohnmacht im jungen Menschen durch offene oder subtile Drohungen und Einsatz körperlicher Gewalt sowie von Mitleid mit dem Täter*der Täterin

Spaltung zwischen weiterer Bezugsperson und dem Kind

- Verbreitung von Unwahrheiten über den jungen Menschen
- Beitrag zur Eskalation von Streitigkeiten zwischen Bezugsperson und dem jungen Menschen
- Vergrößerung bereits bestehender oder Schaffung emotionaler und/oder physischer Distanz zwischen Bezugsperson und Kind

5



6

Stützung und Nutzung der Täter*innenlobby, des bewussten und unbewussten Täter*innenschutzes in Institutionen

*Täter*innenlobby* (Russell, 1984) sind „Personen und Institutionen, die dazu beitragen, sexuellen Missbrauch nicht als Straftat zu bewerten, ihn zu verharmlosen oder zu rechtfertigen, und die traumatischen Folgen für die Opfer zu leugnen“ (vgl. u. a. Enders 1995). Dazu gehören:

- Verschlüsselte Hilfesignale des jungen Menschen werden nicht beachtet oder bagatellisiert.
- Jungen Menschen wird nicht geglaubt und nicht geholfen.
- Täter*innenschützende Haltung: Anerkennung der Rechtfertigungen des Täters zur eigenen Entlastung (Alkohol- oder Drogeneinfluss ...), Abwertung der Opferperspektive und/oder Schuldzuweisung an Opfer („Hast du dich gewehrt?“), Täter*innen werden nicht angezeigt, Opfer wird bei Anzeige nicht ernst genommen, Vertuschung der Tat.

Folgen von Gewalt

Jegliche Form von Gewalt, seien es Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, hat negative Folgen für die Betroffenen. Die Folgeschäden bewegen sich sowohl im psychischen als auch physiologisch-physischen Bereich. Sie hemmen, beeinträchtigen oder schädigen die allgemeine Entwicklung des Menschen, sodass für die Betroffenen die Gefahr weitreichender Beeinflussung ihres Lebensvollzugs besteht.

Vernachlässigung, seelische Misshandlung, körperliche Gewalt und sexueller Missbrauch sind Ausdruck von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt, deren psycho-soziale Folgen hier betrachtet werden sollen.

Folgen von Vernachlässigung

Vernachlässigung kann sich in jedweder Form der Unterlassung angemessenen fürsorglichen Verhaltens zeigen und sich z. B. in unzureichender Ernährung oder der Unterversorgung emotionaler Bedürfnisse wie Sicherheit, Wärme, Anregung etc. ausdrücken.

Typische Folgeschäden sind:

- Im Babyalter: Fütterstörungen, Verdauungsstörungen, Schlafstörungen
- Einnässen, Einkoten, Beeinträchtigung der schulischen Leistungsfähigkeit
- Beeinträchtigung kognitiver Fähigkeiten, Einschränkung der Lernbereitschaft (bspw. Lernschwierigkeiten)
- Dysfunktionale (ungünstige) Bindungsmuster/-stile, Selbstwertprobleme

Folgen seelischer Misshandlung

Beispiele für seelische Misshandlungen sind u. a. die wiederholte und überdauernde (non-verbale oder verbale) Abwertung des jungen Menschen, etwa durch ständige und unangemessene Kritik. Dazu gehört auch, den jungen Menschen in Angst zu versetzen oder ihn einzusperren.

Typische Folgeschäden sind:

- Störungen der Aufmerksamkeit und Verhaltenskontrolle, Depressionen
- Im Grundschulalter: nur selten wechselseitige Freundschaft oder Schwierigkeiten, Bindungen aufzubauen
- Die jungen Menschen werden eher Opfer von Mobbing oder Bullying (direkteres Schikanieren/Terrorisieren als beim Mobbing)
- Im Erwachsenenalter häufiger delinquente (norm- und/oder gesetzeswidrige) Verhaltensweisen; häufiger in dysfunktionalen Partnerbeziehungen

Folgen körperlicher Misshandlung

Formen der körperlichen Misshandlung inkludieren u. a. Schläge (auch Ohrfeigen), Tritte sowie das Verätzen mit Laugen, Verbrennungen, Schütteln und ähnliches.

Typische Folgeschäden sind:

- dysfunktionale (ungünstige/schädigende) Bindungsmuster, d. h. kaum Hinweise auf emotionale Offenheit und Vertrauen des Kindes in die Zugänglichkeit seiner Bindungspersonen
- Anzeichen von Desorganisation: Furcht und Verwirrung im Kontakt mit den Bindungspersonen; eingeschränktes Gefühl emotionaler Sicherheit; Bindungsstörungen im klassischen Störungssinne (Bindungsstörung mit Enthemmung, reaktive Bindungsstörung)
- Störung des Sozialverhaltens; sind für potenziell bedrohliche Informationen in ihrer Umwelt (z. B. Ärger bei anderen) besonders sensibel – nehmen soziale Situationen häufig in verzerrter Weise wahr
- Hyperaktivität; unzureichendes Maß an Konzentration, Interesse und Lernbereitschaft
- häufigeres Auftreten von Angststörungen und Depressionen

Folgen sexuellen Missbrauchs

Sexueller Missbrauch umfasst sowohl Taten mit Körperkontakt (Hands-on) als auch ohne Körperkontakt (Hands-off). Zudem ist das Anfertigen kinderpornografischer Materials, Voyeurismus sowie das Erfüllen eigener sexueller Bedürfnisse durch den jungen Menschen als sexueller Missbrauch zu bewerten.

Typische Folgeschäden sind:

- Häufiger Ängste, Depressionen (sozialer Rückzug, Traurigkeit), Aggressionen, sexualisiertes Verhalten, Schlafstörungen, später Promiskuität, Alkohol- und Drogenmissbrauch

Das Risiko für Schäden ist umso höher, je jünger das Kind und je weitreichender die Gewalterfahrung ist. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich um seelische oder körperliche Gewalterfahrungen handelt. Es gibt kein spezifisches Missbrauchs-, Misshandlungs- oder Vernachlässigungssyndrom! Grob festgestellt werden kann, dass Vernachlässigung häufiger mit internalisierendem Verhalten (sozialer Rückzug, Traurigkeit, Ängste, Alkohol-/Drogenmissbrauch) und deutlich unterdurchschnittlichen Leistungen einherzugehen scheint. Misshandlungen ziehen häufig externalisierendes Verhalten und delinquentes Verhalten nach sich. Sexueller Missbrauch hat häufig Ängste, Depressionen, Aggressionen und sexualisiertes Verhalten zur Folge. Bei denjenigen, die eine Penetration erleben

Ein hoher Prozentsatz vernachlässigter, misshandelter oder missbrauchter Kinder entwickelt keine sichere Bindungsbeziehung, weil das Grundvertrauen fehlt. Sie tragen ein erhöhtes Risiko für zahlreiche Entwicklungsauffälligkeiten sowie für die Entstehung psychiatrischer Störungen.

mussten oder die häufiger oder über einen längeren Zeitraum sexuell missbraucht wurden, zeigen sich im Mittel mehr Symptome, als bei sexuellem Missbrauch ohne direkte Gewalteinwirkung. Mehr Symptome treten auch auf, wenn die gewaltausübende Person der von gewaltbetroffenen nahestand.





Prävention von Gewalt im Träger

Der Träger sieht die Prävention von Gewalt als Schwerpunkt im Schutz junger Menschen vor Gewalt. Für die Mitarbeitenden bildet Gewaltprävention die Querschnittsaufgabe über alle Ebenen des Trägers. Wir gehen davon aus, dass eine gewaltpräventive Organisationskultur notwendig ist, um einen sicheren Rahmen zu bieten, in dem Hilfen erfolgreich wirken können. Trägerinterne Maßnahmen, die die jungen Menschen mittelbar – und zusätzlich zur Gewaltprävention im unmittelbaren pädagogischen Alltag

mit den pädagogischen Fachkräften – vor Gewalt schützen, setzen auf drei Ebenen an:

- auf höchster Ebene unseres Trägers, repräsentiert durch die Geschäftsführung und formalisiert durch das Qualitätsmanagement,
- auf der Leitungsebene (Koordination und Hausleitung) sowie
- auf der Ebene der Mitarbeitenden und jener der pädagogischen Fachkräfte.

Die professionelle pädagogische Haltung

Die professionelle pädagogische Haltung ist ein elementarer Bestandteil zum Gelingen des Gewaltschutzes. In alltäglichen Situationen bietet sie Ihnen Orientierung und dient Ihnen als eine Art Kompass für Ihr pädagogisches Handeln. Sie lenkt den Blick auf das Kind, beeinflusst Ihr pädagogisches Handeln, Ihr Erleben und letztlich die Beziehung, die Sie und der junge Mensch zueinander haben. Damit kommt ihr eine elementare Bedeutung in der pädagogischen Arbeit zu. Um genauer zu erklären, was wir unter einer professionellen pädagogischen Haltung verstehen und warum sie Teil einer gelungenen Gewaltprävention ist, lehnen wir uns an die Definition von Schwer & Solzbacher (2014) an, die wie folgt lautet:

Eine professionelle Haltung besteht aus individuellen Einstellungen, Werten und Überzeugungen, die sich aus Wissen und Erfahrungen entwickelt haben und im beruflichen Kontext relevant sind. Pädagogisch wird die professionelle Haltung durch ihren Bezug auf pädagogische Sachverhalte.





Wir vertreten vor dem Hintergrund der individualisierten Entwicklung pädagogischer Haltungen einerseits die Position, dass es die „richtige“ pädagogische Haltung nicht gibt, denn sie ist das Ergebnis jedes ganz persönlichen individuellen und beruflichen Lernprozesses. Andererseits setzt professionelle pädagogische Arbeit eine Haltung voraus, die sich an allgemeingültigen wissenschaftlich fundierten pädagogischen Grundlagen orientiert, welche keineswegs nur individuelle Bedeutung haben dürfen, sondern vielmehr als notwendiger gemeinsamer Nenner zu verstehen sind. Mit dieser Mischung aus individuellen Erfahrungen und fachlichen Grundlagen, wird etwas, das mehr oder weniger als privat erlebt wird (pädagogische Haltung) zu einem offiziellen Arbeitsmittel. Dies wiederum bedingt den Umstand, dass die pädagogische Haltung nicht nur als persönliche Angelegenheit zu verstehen, sondern für den Träger als Arbeitsmittel von Bedeutung ist, welches Ziel von beruflichen Lernprozessen und Weiterentwicklung sein muss.

Werte, Einstellungen, Überzeugungen und Wissen können sich auf unterschiedlichste Sachverhalte beziehen, u. a. auf Sachverhalte, die den Umgang mit Gewalt berühren. Damit ist Ihre professionelle pädagogische Haltung von besonderer Relevanz auch für Ihre gewaltpräventive Arbeit und bildet sich in der persönlichen Antwort auf beispielsweise folgende Fragen ab:

- Wie ist Ihre Haltung zur trägerinternen Definition von Gewalt?
- Was ist Ihre Haltung zu gewaltfreier Erziehung?
- Wie stehen Sie zu den Kinderrechten?
- Wie ist Ihre Haltung zu Partizipation und Diversität?
- Welche Werte sind für Sie wichtig in der pädagogischen Arbeit?
- Wie ist Ihre Haltung zu Eltern, die ihrer Erziehungsaufgabe nicht gerecht werden konnten oder können?

Ein Beispiel soll die Wirkung der pädagogischen Haltung auf das Erziehungsverhalten verdeutlichen:

Die pädagogische Fachkraft macht immer wieder sarkastische Bemerkungen über die lackierten Fingernägel und das Schminken des von ihr betreuten männlichen Jugendlichen. Der Jugendliche wird deswegen auch in der Schule gemobbt, entscheidet sich wegen der Erfahrungen mit der pädagogischen Fachkraft dazu, nicht davon zu erzählen. Eine andere pädagogische Fachkraft hingegen reagiert interessiert auf die Fingernägel und verwickelt den Jugendlichen in ein Gespräch über seine Gedanken und sein Erleben dazu. Er öffnet sich und ihm wird Hilfe im Umgang mit dem Mobbing zuteil.

Die Haltung der pädagogischen Fachkraft hat direkten Einfluss auf ihr Erziehungsverhalten und damit auf ihre pädagogische Arbeit, auf den jungen Menschen selbst, das Befinden der Fachkraft, auf die Qualität der Beziehung zwischen beiden sowie auf die Entwicklung des jungen Menschen. Um eine professionelle pädagogische Haltung zu fördern, ist es von Interesse, aus welchen Umständen heraus sie sich bildet.

Grundelemente der professionellen pädagogischen Haltung

Von uns und allen pädagogisch wirkenden Fachkräften erwarten wir als Träger, dass die pädagogische Arbeit einerseits auf persönlichen Werten und Einstellungen fußt, andererseits aber auch an Fach- und Erfahrungswissen ausgerichtet ist, das durch stetige Reflexions- und Lernprozesse im Sinne des Kindeswohls erweitert wird und zur Anwendung kommt. Zusammengefasst ergibt sich für den Träger das Bild zweier grundsätzlicher und unverhandelbarer Basisbausteine, auf denen Ihre und unsere individuelle, professionelle pädagogische Haltung fußt:

Fach- und Erfahrungswissen

Ihre professionelle pädagogische Haltung beruht auf Fach- und Erfahrungswissen und wir als Träger unterstützen Sie darin, dieses Wissen zu festigen, zu erweitern und anzuwenden. Sie als pädagogische Fachkräfte greifen auf ein weites Repertoire an pädagogischem Wissen zurück und lassen es in Ihre praktische Arbeit einfließen. Im Speziellen handelt es sich um Wissen zu folgenden Bereichen:

- pädagogisches Fachwissen zu:
 - allgemeinen Menschen- und Kinderrechten; im Besonderen: gewaltfreie Erziehung, Partizipation, Diversität
 - Entwicklungen/Entwicklungsverzögerungen in Kindheit und Jugend
 - pädagogischen Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Entwicklung und Veränderung ungünstigen Erlebens und Verhaltens
- pädagogisches Erfahrungswissen zu:
 - den Ergebnissen angewandten pädagogischen Fachwissens
 - den eigenen biografischen pädagogischen Erfahrungen und ihren Effekten auf den eigenen Lebensvollzug

Sollten Sie bemerken, dass es Ihnen nicht gelingt, das theoretische Wissen im Alltag anzuwenden, gehen Sie darüber in Reflexionsprozesse, um positive Veränderungen zu erwirken.



Lern- und Reflexionsprozesse

Von uns und allen pädagogisch arbeitenden Fachkräften erwarten wir, dass die professionelle pädagogische Haltung durch Lern- und Reflexionsprozesse geformt wird. Sie sollten Spaß an der Ausweitung Ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse haben und dies als Möglichkeit begreifen, das Leben des jungen Menschen, aber auch das eigene positiv zu beeinflussen. Das heißt:

- Sie bilden sich pädagogisch fort.
- Sie reflektieren Ihre pädagogischen Handlungen in Bezug auf deren Wirksamkeit und Ihre eigenen biografischen pädagogischen Prägungen.
- Lernen bedeutet Veränderung. Sie sind bereit, Veränderungen Ihres pädagogischen Handelns und Ihrer pädagogisch relevanten Einstellungen zu vollziehen.

Die Geschäftsführung trägt Sorge dafür, dass sich alle Mitarbeitenden durch entsprechende förderliche Organisationsstrukturen in ihrer professionellen pädagogischen Haltung unterstützen, um den Raum zu schaffen, in welcher diese gelebt werden kann (siehe Kapitel: *Institutionelle Strukturen*).

Ferner stellen das vorliegende Gewaltpräventionskonzept, aber auch unser sexual- und das medienpädagogische Konzept selbst, Arbeitsmittel zur Förderung einer professionellen pädagogischen Haltung dar.



Als Träger der Kinder- und Jugendhilfe erwarten wir nicht, dass es unseren pädagogischen Fachkräften jederzeit gelingt, allen pädagogischen Ansprüchen zu jeder Zeit 100-prozentig gerecht zu werden. Wir erwarten jedoch, dass unsere pädagogisch arbeitenden Fachkräfte ihr Fach- und Erfahrungswissen bedarfsgerecht ausweiten und zugunsten ihrer pädagogischen Wirksamkeit, Energie und Zeit in stetige Lern- und Reflexionsprozesse investieren. Wir gehen davon aus, dass Sie Freude an Entwicklungsprozessen und deren Gestaltung haben – nicht ausschließlich an denen des jungen Menschen, sondern auch an den eigenen.

Pädagogische Haltung zur Aggression

Es gibt keine (personale) Gewalt ohne Aggression. Gewalt pädagogisch sinnvoll zu begegnen, inkludiert daher immer, sich seiner Haltung gegenüber Aggressionen bewusst zu sein. Um zu beschreiben, welche Haltung der Träger hierzu pflegt, lehnen wir uns an Winnicott (1964, S. 123) an. Er beschreibt Aggression sowohl als Reaktion auf eine Enttäuschung als auch als Quelle der Energie des Menschen. Damit ist Aggression zunächst einmal etwas, das allen Menschen innewohnt und per se weder als schlecht noch als gut zu bewerten ist. Im positiven ermöglicht sie beispielsweise den jungen Menschen, sich den Herausforderungen des täglichen Lebens zu stellen und ihren Weg auch ohne stützende Eltern zu gehen. Gleichzeitig jedoch kann Aggression in ihrer destruktiven Form (Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt) verheerende Folgen für den von ihr Betroffenen haben.

Für den gewaltpräventiven Umgang mit Täter*innen ergeben sich aus diesem doppeldeutigen Aggressionsverständnis wichtige pädagogische Implikationen. Denn diese Definition legt nahe, dass einerseits der Gewaltakt als solches zu verurteilen ist. Jedoch ist andererseits das ihm zugrunde liegende Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit ein zutiefst menschliches, welches keinesfalls verurteilt werden sollte.

Wir verstehen Gewalt damit als stärksten und gleichzeitig hilflosesten Versuch des Täters*der Täterin die Welt so zu gestalten, dass seine*ihre Selbstwirksamkeitserfahrung von Bedrohung befreit wird und/oder bleibt. All diese Bedürfnisse und Verletzungen kommunizieren Täter*innen und bringen es mit dem Gewaltakt in den pädagogischen Raum. Ihnen als Pädagog*in obliegt es nun, die der Gewalt zugrunde liegende Enttäuschung/Beängstigung zu eruieren und anzuerkennen sowie gleichzeitig den destruktiven Ausdruck dieses Bedürfnisses zu begrenzen. Ein schmaler Grat zwischen Akzeptanz und Veränderung, der es dem jungen Menschen ermöglicht, seine eigenen dahinterliegenden Bedürfnisse anzuerkennen

und in der Folge zu verändern. Im Kapitel *Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung* bekommen Sie Ideen dazu, wie Sie sich diesen pädagogischen Herausforderungen sprachlich nähern können.

Insgesamt ist uns wichtig, dass Sie als unsere Mitarbeitenden folgende Haltung zur Aggression teilen:

- 1) Aggression gehört zum Menschsein unserer Mitarbeitenden und jungen Menschen dazu, deshalb haben diese Gefühle Raum in unserem Zusammenleben und -arbeiten. Wir verstehen sie als Anlass zur Kommunikation.
- 2) Wir begrenzen den zerstörerischen Ausdruck von Wut und Aggression und helfen insbesondere den jungen Menschen, die dahinterliegenden Bedürfnisse zu erkennen und daraus resultierendes Verhalten zu verändern.



Fehlerkultur: Hinsehen, Hinhören und Handeln

Der Träger fördert im Sinne der Gewaltprävention eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns. Das heißt zuvorderst, dass wir davon ausgehen, dass es Fehler zu sehen oder zu hören und dementsprechend Handlungsbedarf gibt. Im Sinne des Gewaltpräventionskonzepts verstehen wir auch Gewalt mit destruktiven Folgen für das ausführende und betroffene Individuum als einen Fehler. Wir sind uns gleichzeitig bewusst, dass uns allen Fehler – ob unseres Menschseins – auf allen Ebenen des Trägers unterlaufen können, sowohl auf Mitarbeitenden-Ebene als auch auf Ebene der jungen Menschen. Diese Fehlbarkeit anzuerkennen, ist Teil unseres Gewaltpräventionskonzepts.

Grundannahme 1: „Wir alle machen Fehler. Sie sind unvermeidbar.“

Die Gründe und Umstände, wie es zu Fehlern kommt, die die Gewaltprävention berühren, sind so vielfältig wie die Fehler selbst. Nach Reason (1994) ergeben sich die meisten Fehler

innerhalb von Routineaufgaben und lassen sich auf fehlerhafte Aufmerksamkeitsprozesse zurückführen. Wenngleich die Ergebnisse nur bedingt auf den sozialpädagogischen Bereich zu übertragen sind, so sind wir doch auch hier der Annahme, dass die meisten Fehler unabsichtlich passieren – aufgrund von Überlastung/Stress, der Umstände oder unzureichendem Wissen.

Grundannahme 2: „Die allermeisten Fehler geschehen unbeabsichtigt.“

Wir gehen weiterhin davon aus, dass uns Fehler helfen, unsere Arbeit an jedem Ort und in jedem Bereich zu verbessern, wenn wir sie zu nutzen wissen. Dazu gehört, über Fehler zu sprechen, sie anzusprechen zu können und einen Raum und Prozesse zu haben, die einen Austausch darüber ermöglichen. Wir messen der Evaluation von fehlerbelasteten Prozessen Wichtigkeit bei und leiten Veränderungen ein, um dem erneuten Eintreten vorzubeugen.

Grundannahme 3: „Wir sprechen über Fehler, um ihre Ursachen zu erkennen und entsprechende Veränderungen vorzunehmen.“

Wir sind eine lernende Organisation.“

Um diesen Austausch zu ermöglichen, d. h. unsere Mitarbeitenden dazu zu ermutigen, legen wir in allen Kontexten Wert auf eine gewaltfreie Kommunikation, die auch die Annahme des guten Grundes berücksichtigt. Wir fragen nicht: „Warum hast du nicht XY gemacht?“, sondern „Warum erschien es dir sinnvoll, XY zu machen?“. Wir entkoppeln den Fehler von der Person und sehen ihn als das Ergebnis eines multifaktoriellen Prozesses – und nicht ausschließlich in der Person verhaftet. Wir sind uns bewusst, dass psychologische Prozesse zur Bewertung von Fehlern selbst fehlerbehaftet sein können. Beispielsweise neigen wir dazu, aus dem Verhalten anderer Personen (also auch aus deren Fehlern) stabile Persönlichkeitsmerkmale zu schließen (Korrespondenz-Fehler). Passiert uns selbst ein Fehler, sind wir dagegen viel mehr geneigt, situative Bedingungen als Auslöser zu berücksichtigen (fundamentaler Attributionsfehler). Wir sind uns dieser Verzerrungen bewusst und berücksichtigen sie in unserer Kommunikation. Wir zeigen Empathie und begeben uns in den Perspektivwechsel, um Offenheit und Vertrauen wachsen zu lassen.

Grundannahme 4: „Nur in einer vertrauensvollen Beziehung können wir Fehler konstruktiv besprechen.“

Wir alle sind gefordert, uns diese Grundannahmen bewusst zu halten und gegebenenfalls einzufordern, dass in dieser Art und Weise mit fehlerhaften Prozessen und ihren Beteiligten umgegangen wird. Die eigene Kommunikation wertschätzend und wohlwollend zu halten und Prozessbeteiligte ggf. daran zu erinnern, ist essenzieller Bestandteil einer vertrauensvollen Fehler- und Feedbackkultur. Die Geschäftsführung wiederum trägt die Verantwortung dafür, dass Arbeitsbedingungen sowie Prozesse zur Meldung und Aufarbeitung von Fehlern formell derart gestaltet werden, dass alle genannten Grundannahmen von Ihnen als Mitarbeitenden gelebt werden können. Dazu gehört das Beschwerdemanagement. Als Mitarbeitende mit Personalverantwortung werden Sie u. a. im Rahmen von Schulungen dazu befähigt, mit Anregungen und Lob, aber auch mit etwaiger Kritik von Mitarbeitenden konstruktiv umzugehen und den Umgang mit den jeweiligen Rückmeldungen transparent zu gestalten.



SPIELZEIT

Mit Gefühlen umgehen

Schneeballschlacht

Jedes Kind/Familienmitglied schreibt oder malt auf ein DIN-A4-Blatt eine Stimmung/ein Gefühl, die/das es gerade nicht haben mag. Dabei kann für jede unliebsame Stimmung ein neues Papier genutzt werden. Dann werden die Blätter zu Kugeln (dem Schneeball) zusammengeknüllt.

Danach beginnt die Schneeballschlacht. Wenn die erste Spannung bei den Teilnehmenden gelöst ist, werden die Blätter aufgefaltet, angesehen und gemeinschaftlich – vielleicht auch ein wenig demonstrativ – in den Mülleimer geworfen.

Anschließend kann man das gleiche Spiel mit Gefühlen, die die Teilnehmenden gern hätten, fortsetzen. Am Ende werden die Blätter ausgelegt und es kann darüber gesprochen werden, in welcher Situation das Gefühl da war und wo und wie es im Körper zu spüren war etc.

Nach A. Grubert (2021) Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation, S. 10



Erkennen der unterschiedlichen Formen von Gewalt



Grenzverletzungen als mögliches Ergebnis aggressiver Impulse können im Verhaltensspektrum jedes Menschen vorkommen. Diese Annahme ist Teil unserer Fehlerkultur. Dennoch erwarten wir insbesondere von Ihnen als Mitarbeitende, dass Sie sich solcher Grenzverletzungen bewusst sind und sie nicht mit dem Verhalten des Gegenübers rechtfertigen.

Eine der grundlegendsten Voraussetzungen, um bei Gewalt zu intervenieren, ist die Kenntnis, was darunter zu verstehen ist. Dies gilt für Beobachtende (indirekt involvierte Personen), Betroffene und die grenzverletzende Person gleichermaßen. Daher möchten wir im Folgenden noch einmal praxisnahe Erläuterungen zu Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt geben.

Spätestens ab dem Zeitpunkt, zu dem aus Grenzverletzungen Übergriffe werden, müssen Sie als pädagogische Fachkräfte im Sinne des Kinder- und Jugendschutzgesetzes und ihres Schutzauftrags intervenieren, um den jungen Menschen zu schützen.

Das gilt auch für jene in der Beobachterrolle. Mitarbeitende, die Betroffene der Gewalt anderer Mitarbeitenden werden, sind spätestens an dieser Stelle angehalten, eine entsprechende Beschwerde zu melden, bzw. sich Unterstützung zu suchen (siehe Kapitel *Gewalt ausgehend von Mitarbeitenden*).



Grenzverletzungen

- Grenzverletzungen können Vorläufer von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt sein.
- Grenzverletzungen treten im Unterschied zu Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt in so geringer Intensität und Häufigkeit (über die Gesamtheit der Formen der Gewalt betrachtet) auf, dass Beobachter das Verhalten als Ausnahme empfinden.



Übergriffe

- Wenn sich zunächst als Grenzverletzung wahrgenommene Verhaltensweisen häufen, kann dieses Verhalten als Übergriff gewertet werden.
- Übergriffe stellen nach § 1666 BGB eine Gefährdung für das Kindeswohl dar und finden demnach immer Eingang ins Ereignismanagement. Deren Verfahrensanweisungen gibt den Prozessbeteiligten Handlungssicherheit. Hier sind auch Sammelvermerke bezogen auf wiederholte Übergriffe möglich.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt

Sie bilden einen Teilbereich der Übergriffe.

- Im Unterschied zu Übergriffen bergen sie bereits bei einmaligem Auftreten ein hohes physisch oder/und psychisches Schädigungspotenzial für die Betroffenen.
- Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt stellen nach § 1666 BGB immer eine Gefährdung für das Kindeswohl dar; sie finden immer Eingang in das trägerinterne Ereignismanagement.

Beispiel:

- 1) Betreuer*in X fährt einen jungen Menschen viermal im Jahr an, wird dabei laut und kritisiert unangemessen. Ansonsten pflegt er*sie einen liebevollen und wertschätzenden Umgang mit dem jungen Menschen.
- 2) Der junge Mensch äußert gegenüber einer anderen Person ca. einmal im Monat eine Beleidigung („Verpiss dich!“, „Arschloch“ etc.).
- 3) Der*die Kolleg*in redet immer wieder schlecht hinter dem Rücken der*des Kolleg*in.

Beispiel:

- 1) Der junge Mensch beleidigt regelmäßig andere Personen und missachtet die Regeln eines grenzwahrenden Umgangs.
- 2) Betreuer*in Y fährt den jungen Menschen wiederholt recht laut an, trägt ihm seine Defizite vor, versetzt sich selten in die Gefühlslage des jungen Menschen und erzieht insgesamt sehr restriktiv.
- 3) Kolleg*in sorgt durch seine*ihre Äußerungen dafür, dass ein*e andere*r Kolleg*in ins soziale Abseits des Teams gerät.



Beispiel:

- 1) Mitarbeitende/junge Menschen üben Körperverletzung aus, nötigen den*die Kolleg*in/den jungen Menschen zu sexuellen Handlungen oder/und erpressen sie*ihn.

Institutionelle Strukturen

Qualitätsmanagement

Die Geschäftsführung und die Prozessbeteiligten arbeiten im Rahmen des Qualitätsmanagements an einer kontinuierlichen Verbesserung von Strukturen sowie strukturellen Rahmenbedingungen, Verfahren und Prozessen, die dem Schutz und Wohl der Mitarbeitenden, der pädagogischen Fachkräfte und der jungen Menschen dienen. Eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 streben wir an.

Das Qualitätsmanagement unterstützt Sie als Mitarbeitende dabei, die institutionellen Strukturen zu erfassen, Ereignisse formal korrekt und professionell zu bewältigen, setzt Mindeststandards für die Personalentwicklung, die Dokumentation, den Datenschutz sowie die Partizipation, das Beschwerdemanagement und die fachliche Fort- und Weiterbildung. Flankierend wirken darüber hinaus die Bereiche Arbeitsschutz und fachliche Vernetzung in den Bereich der Gewaltprävention hinein. Im Folgenden befassen wir uns näher mit der Bedeutung der einzelnen oben genannten Elemente für die Gewaltprävention.



Partizipation

Der Träger begreift sich als lernende Organisation, die durch Ihre aktive Beteiligung als Mitarbeitende sowie die der jungen Menschen und der jeweiligen Sorgeberechtigten stetig weiterentwickelt wird. Partizipation bezieht sich dabei auf Entscheidungen, die die jeweilige Personengruppe betrifft.

Partizipation bedeutet „eine aktive Beteiligung und Teilhabe an den Willensbildungen und den damit verbundenen Prozessen, d. h. an allen sie betreffenden Entscheidungen innerhalb der Arbeit [des Trägers]. Dem demokratischen Prinzip folgend, ist das die freiwillige und wiederkehrende Beteiligung, Einbeziehung und Einflussnahme der Mitarbeitenden, Fachkräfte und jungen Menschen sowie deren Familien und Prozessbeteiligten. (...) Unter der Prämisse, dass Partizipation einen besonderen Wirkfaktor der Hilfe darstellt, sollen die alltäglichen Situationen den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen den erforderlichen partizipativen Handlungsspielraum bieten. (...) Partizipation bedeutet für uns, den anderen in all seinen Äußerungen und Handlungen ernst zu nehmen und seine Bedürfnisse und Wünsche zu respektieren.“ (KLQB/LB, 2021)

Partizipation von Ihnen als Mitarbeitende

Als Mitarbeitende möchten wir Sie mithilfe von Beteiligungsmöglichkeiten in Ihrer Schutzfunktion gegenüber den jungen Menschen stärken. Daher ist Ihre Partizipation am Träger gern gesehen und wird durch eine Kultur der Transparenz und des konstruktiven Feedbacks flankiert. Als pädagogische Fachkraft werden Sie von Ihren direkten Vorgesetzten im Rahmen der regulären Dienstbesprechungen bzw. Regionalrunden regelmäßig und aktuell informiert und durch diese an sie betreffenden Angelegenheiten beteiligt. Anregungen, Lob und Kritik haben dort Raum. Sollten Sie den Eindruck erhalten, dass Ihrem Anliegen nicht angemessen begegnet wird, wenden Sie sich bitte (gegebenfalls

unter Verwendung des QM-Dokuments „Ereignisblatt“) an die übergeordnete Ebene. Ihre Ideen als pädagogische Fachkraft in den Projektstellen und Wohngemeinschaften sind zudem gefragt bei

- der Passung Vertretungskraft – junger Mensch – pädagogische Fachkraft bzw. junger Mensch – Bezugsbetreuer*in,
- dem Hilfeplangespräch,
- der Jahres- und Ferienplanung,
- der Ausgestaltung der Regionalrunden (Intervision) und der Supervision,
- der Ermittlung des internen Literatur- und Schulungsbedarfs sowie
- bei der Erarbeitung/Umsetzung/Überarbeitung von pädagogischen Konzepten.

Partizipation junger Menschen

Das Gebot der und das Recht auf Partizipation der jungen Menschen ist auf verschiedenen Ebenen (Konzept, Leistungs- und Qualitätsentwicklungsbeschreibung) verankert. Als pädagogische Fachkraft und als Koordination stärken Sie die jungen Menschen in der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsmöglichkeiten.

Sie als pädagogische Fachkraft können – grob angelehnt an das Stufenmodell der Partizipation (Hart, 1992; Gernert, 1993) – an verschiedenen Stufen der Partizipation ansetzen:

- 1) Information → 2) Mitwirkung
→ 3) Mitbestimmung → 4) Selbstbestimmung

Im Folgenden finden Sie Erläuterungen und Anregungen zu den einzelnen Beteiligungsstufen:

- 1) Information:** Als pädagogische Fachkraft und Koordination informieren Sie die jungen Menschen mithilfe von altersgemäßen Materialien und Methoden z. B. über
- ihre allgemeinen Rechte als junge Menschen gemäß UN-Kinderrechtskonvention und ihre besonderen Rechte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII

- ihre Beteiligungsmöglichkeiten und die Möglichkeiten, ihre Rechte konkret einzufordern
- die Grenzen der Beteiligung und begründen ihnen diese nachvollziehbar
- Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalthandlungen (Ampelplakat)
- ihre Herkunftsfamilie, ggf. weitere vorherige Unterbringung/en, ihre Ansprechpartner*innen im Hilfesystem und deren jeweilige Funktion im Rahmen der Hilfe (Infoheft des Trägers, 3-Eltern-Modell)
- anstehende Hilfeplangespräche und bereiten diese gemeinsam mit ihnen vor und nach
- Interessenvertretungen junger Menschen in der Jugendhilfe auf Landesebene (Flyer)
- ihre Beschwerderechte und -möglichkeiten im Konfliktfall (z. B. trägerinterne Koordination oder externe Ombudsstellen) sowie die Dauer der Bearbeitung der Beschwerde

Für Vorschulkinder können Sie entsprechende bildbasierte Materialien verwenden. Literatur- und Materialempfehlungen für Schulkinder und Jugendliche empfehlen Ihnen die Koordination und die psychologischen Fachkräfte bei Bedarf gern.





Verhindern der Entstehung von Gewalt und Aggressionen durch Partizipation beim Aushandeln von Regeln

- Welche Regeln schaffen das Gefühl subjektiv erlebter Gewaltanwendung?
- Wie können diese Regeln verändert werden oder den Betroffenen die Notwendigkeit noch verständlicher gemacht werden?
- Welche Anwendungen von Gewalt in welchen Situationen des Alltags sind nicht notwendig und können durch andere, kreative Ideen oder Vorgehensweisen ersetzt werden?
- Wo kann den Betroffenen noch mehr persönliche Autonomie, Mitbestimmungsmöglichkeit (Kontrolle) oder Bedürfnisbefriedigung eingeräumt werden?
- Welche Ängste der Mitarbeitenden oder Führungskräfte stehen Veränderungen entgegen? Wie könnten diese Ängste vermindert werden?

2) Mitwirkung: Wenn eine Entscheidung von Ihnen als pädagogische Fachkraft bzw. von den Sorgeberechtigten gefällt wird, befragen Sie unter Berücksichtigung des Reifegrads die jungen Menschen im Vorfeld nach ihrer Meinung und ihren Wünschen, um eine bessere Entscheidung unter Berücksichtigung der Interessen der jungen Menschen treffen zu können. Die jungen Menschen wirken mit, indem sie unter anderem

- an Einzel- und Gruppengesprächen mit Ihnen als pädagogische Fachkraft teilnehmen
- ihre Wünsche in Bezug auf die Umgangskontakte mit ihrer Herkunftsfamilie, ihre Ziele und Möglichkeiten wahrnehmen und beim Hilfeplangespräch artikulieren lernen
- ihrem Alter entsprechend in die Erstellung der Entwicklungsberichte einbezogen werden.

Partizipationsstandards, die das Hilfeplangespräch betreffen, lassen sich u. a. aus den Empfehlungen der Kinder- und Jugendhilfe des Landesrats Brandenburg ableiten (siehe Flyer).

3) Mitbestimmung: Wenn eine Idee oder Struktur von Ihnen als pädagogische Fachkraft eingeführt wird, lassen Sie die jungen Menschen die Ausgestaltung innerhalb eines von Ihnen vorgegebenen Themas und Rahmens mitbestimmen. Die jungen Menschen bestimmen ihrem Alter, Entwicklungsstand und den Erfordernissen des Gruppenalltags entsprechend mit bei den Themen

- Kleidung, Zimmer (Gestaltung, Zugang), Aufgabeneinteilung, Besuchskontakte, Essen, Tagesablauf, Freizeitgestaltung (Unternehmungen, Feste), Bezugsbetreuer*in und Regeln (Aufstellung, Ausformulierung, Sanktionen bei Regelverstößen)

4) Selbstbestimmung: In einigen Bereichen kann jungen Menschen möglicherweise alters- und entwicklungsangemessen zugestanden werden, Entscheidungen selbst zu treffen. Wenn junge Menschen Eigeninitiative zeigen, wird diese von Ihnen als pädagogische Fachkraft unterstützt oder gefördert. Die Entscheidungsfindung begleiten Sie auf Wunsch der jungen Menschen und tragen die Entscheidungen mit, solange die rechtlichen Rahmenbedingungen und die grundlegenden Regeln der Unterbringung eingehalten werden und diese Entscheidungen keine Selbst- oder Fremdgefährdung verursachen. Sollte dies nicht der Fall sein, seien Sie transparent und besprechen Sie die Gründe (z. B. Aufsichtspflicht, Jugendschutzgesetz o. ä.) für die Grenzen der Selbstbestimmung mit den jungen Menschen.

Die jungen Menschen bestimmen selbst über

- jugendliche Stellvertretende ihrer Rechte in- und außerhalb der Einrichtung auf verschiedenen Ebenen (Gruppensprecher*in, Rat der Einrichtung, Kinder- und Jugendhilfe Landesrat, Bundesnetzwerk; Themen und Begleitung der Stellvertretung/Vertrauensperson)
- Essen (Jugendliche), Freizeitaktivitäten und Hobbys, Taschengeldausgaben, Sozialkontakte im Außen, Geburtstag etc.

Partizipation von Eltern/Sorgeberechtigten

Als pädagogische Fachkraft und Koordination beteiligen Sie Sorgeberechtigte im Rahmen der Elternarbeit/Zusammenarbeit mit der Vormundschaft. Sie informieren die Sorgeberechtigten über alle relevanten Entwicklungen des jungen Menschen, begleiten in einigen Fällen die Umgänge und führen z. T. regelmäßig Einzelgespräche mit ihnen, um ihre Meinung und Anliegen in die Hilfe einfließen zu lassen und sie nach Interesse und Möglichkeit am Geschehen in der Einrichtung zu beteiligen.

Wissensvermittlung

Nachfolgend geben wir einen Überblick darüber, wie Sie als Mitarbeitende und die jungen Menschen mit Wissen zur Gewaltprävention und -intervention versorgt werden, welche Wissensinhalte zur Gewaltprävention und -intervention bereitgestellt werden, in welcher Form dies erfolgt und durch welche Prozesse der Träger die Wissensvermittlung auf unterschiedlichen Ebenen gestaltet/ermöglicht.

Inhalte

Den Mitarbeitenden aller Ebenen wird Wissen zu folgenden Themen zur Verfügung gestellt:

- Theoretisches und handlungsbasiertes Wissen zu Präventions- und Interventionsmöglichkeiten, die der Sicherung eines grenzwahrenden Umgangs auf allen Ebenen des Trägers dienen.

Allen Mitarbeitenden stehen folgende Zugänge zu diesem Wissen bereit:

Literatur

- Es steht eine umfangreiche Bibliothek mit Fachliteratur und Kinder- und Jugendbüchern zu Themen rund um Gewaltprävention und den Umgang mit Gewalt zur Verfügung.
- Das Sexualpädagogische Konzept und das Gewaltpräventionskonzept werden als pädagogische Arbeitsgrundlagen zur Verfügung gestellt.

Schulungen

- Es findet verpflichtend für alle pädagogischen Fachkräfte und Mitarbeitenden jährlich jeweils eine Inhouse-Schulung zum Gewaltpräventionskonzept und zum Sexualpädagogischen Konzept statt. Ziel der Schulungen ist eine Ausweitung des handlungsbezogenen Wissens, um die pädagogischen Fachkräfte mit umfangreichen Möglichkeiten zur alltagsnahen Gestaltung eines grenzwahrenden Umgangs zu versorgen.

- Halbjährlich findet für alle Mitarbeitenden eine Unterweisung in das Ereignismanagement statt, sodass Prozesse zur Abwicklung von Gewaltvorkommnissen vermittelt, dadurch präsent gehalten und von den Beteiligten sicher gestaltet werden können.
- Mitarbeitende aller Ebenen erhalten durch den Träger jährlich eine finanzielle Unterstützung für externe Fortbildungen zur Vertiefung pädagogischer Inhalte.

Beratungen

- Ihnen als pädagogischen Fachkräften stehen die Koordination/Hausleitung als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Sie können Ihre Fragen an sie richten, bzw. die Koordination vermittelt b. B. ebenfalls spezifisches pädagogisches Wissen.
- Der verpflichtende wöchentliche Austausch zwischen Projektstelle und Koordination bietet den Rahmen für den regelmäßigen pädagogischen Austausch.
- Ihnen als pädagogischen Fachkräften stehen ferner die trägerinternen psychologischen Fachkräfte zur Verfügung, die in quartalsweise stattfindenden, verpflichtenden Kontakten und innerhalb der anlassbezogenen Beratung b. B. Wissen zu spezifischen Themen im Zusammenhang mit Gewaltprävention übermitteln.
- Die trägerinterne Kinderschutzfachkraft steht als Ansprechpartner*in für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.
- Der Träger unterstützt die Kontaktaufnahme von Ihnen als Mitarbeitenden zu externen Fachkräften im Bedarfsfall, um weiteres Wissen zugänglich zu machen.

Prozesse und Strukturen, die die Wissensübermittlung koordinieren und ermöglichen:

Qualitätsmanagement

- Das Ereignismanagement des Trägers bietet Strukturen, in welchen die Abwicklung jeder Art von Gewaltvorkommnissen per Verfahrensanweisung transparent für alle Mitarbeitenden geregelt ist. Ziel ist es, für Sie als Mitarbeitende Sicherheit im Umgang mit Gewaltvorkommnissen herzustellen.
- Eingeführte Neuerungen, strukturelle Veränderungen sowie trägerinterne Fortbildungen werden im Newsletter kommuniziert.

Die uns anvertrauten jungen Menschen befähigen wir in der Gestaltung eines grenzwahrenden Umgangs mithilfe folgender Instrumente:

Literatur

Den jungen Menschen steht eine breite Auswahl an themenspezifischer Literatur zur Verfügung, zu der sie den Zugang altersgerecht gestalten können. Sie können hierüber direkt und autark Wissen zur Gewaltprävention und den Umgang mit Gewalt erwerben.

Pädagogische Fachkräfte

Sie als pädagogische Fachkräfte sind/werden geschult im und angehalten zum grenzwahrenden Umgang mit den jungen Menschen und Mitarbeitenden. Dies befähigt Sie einerseits dazu, als Rollenvorbild für den jungen Menschen zu dienen und das Wissen zum grenzwahrenden Umgang damit indirekt an den jungen Menschen weiterzugeben. Andererseits befähigt es Sie dazu, die zugehörigen Wissensinhalte durch didaktische Mittel an den jungen Menschen zu vermitteln.

Strukturen

Die jungen Menschen stehen mindestens einmal im Monat mit der zuständigen Koordination in Austausch. Hierüber werden die jungen Menschen mit Wissen zu Beschwerdemöglichkeiten versorgt.





Personalpolitik

Die gewaltpräventive Personalpolitik des Trägers entfaltet im Bewerbungs- und Belegungsmanagement sowie im Personalmanagement, in der Personalentwicklung und bei der Beendigung der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden seine Wirkung.

Bewerbungsmanagement

Der Ablauf des zweistufigen Bewerbungsverfahrens sowie die jeweiligen Zuständigkeiten sind durch eine Verfahrensanweisung (VA Bewerbungsmanagement) im Rahmen des Qualitätsmanagements geregelt.

Die Themen Kinderschutz und Gewaltprävention sind an folgenden Stellen der Öffentlichkeitsarbeit des Trägers präsent, um Bewerbenden bereits beim Erstkontakt deren Bedeutsamkeit für den Träger zu signalisieren und sie als potenzielle neue pädagogische Fachkräfte von Beginn an zu sensibilisieren:

- Stellenausschreibungen
- Leitbild des Trägers
- Internetseite des Trägers

Bewerbungsgespräche

Bei den zwei aufeinander folgenden Bewerbungsgesprächen gilt das Vier-Augen-Prinzip. Im ersten Bewerbungsgespräch wird neben der Prüfung der persönlichen und fachlichen Eignung und der Passung der pädagogischen Haltung mit der Haltung des Trägers auch das Wissen rund um den Kinderschutz abgefragt. Ziel des zweiten Bewerbungsgesprächs ist es, Bewerbenden eine realistische Vorstellung der avisierten Arbeit (Erziehungsstelle, Wohngruppe, Koordination etc.) zu vermitteln, um einem Beziehungsabbruch, der in der Eignung der Person der pädagogischen Fachkraft begründet liegt, vorzubeugen. Etwaige wahrgenommene Wissenslücken werden von Seiten des Trägers offen angesprochen sowie bei Geringfügigkeit die Fortbildungsbereitschaft zu deren Behebung erörtert. Die Personen, die das Bewerbungsgespräch führen, fragen bei etwaigen problematischen Haltungen konkretisierend nach und thematisieren die Haltung des Trägers zu Gewaltprävention und gewaltfreier Erziehung aktiv. Der Träger betrachtet dieses problemoffene Vorgehen an derart vorgelagerter Stelle als unverzichtbaren Teil der Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns.

Einstellungs- und Beschäftigungsvoraussetzungen:

Wenn die fachliche und persönliche Eignung von Bewerbenden durch die Verantwortlichen für den Bewerbungsprozess (Koordination) festgestellt und eine Anstellung in Aussicht gestellt wurde, sind von den Bewerbenden im nächsten Schritt formalrechtliche Anforderungen zur Sicherung des Kinderschutzes zu erfüllen.

Der Träger stellt potenzielles Personal erst ein, wenn die personalverantwortliche Person Einsicht in deren erweitertes Führungszeugnis genommen hat. Nach Einstellung prüft sie auf diesem Wege in Abständen von zwei Jahren, dass keine einschlägige Vorbestrafung vorliegt (§ 72a SGB VIII).

Neu im Träger Angestellte unterschreiben bei Aufnahme ihrer Beschäftigung zusätzlich zum Arbeitsvertrag mehrere Erklärungen mit Bezug zum Kinderschutz:

- Erklärung über die Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII
- Erklärung über die Erfüllung der persönlichen Anforderungen des § 72 a SGB VIII
- Erklärung zum grenzwahrenden Umgang
- Erklärung zu meldepflichtigen Ereignissen und Entwicklungen gemäß § 47 SGB VIII
- Erklärung zur Qualitätssicherung

Personalmanagement

Wir verpflichten uns zu einer vorausschauenden Personalplanung und einem nachhaltigen Personaleinsatz. Ziel ist es, das Risiko von Fluktuation und damit einhergehenden, erneuten Beziehungsabbrüchen für die jungen Menschen und Mitarbeitenden zu verringern. Als neue Mitarbeitende werden Sie mithilfe eines Einarbeitungsplans eingearbeitet. Zudem stellt der Träger Ihnen für die Anfangsphase bei Bedarf eine*n Mentor*in an die Seite. Als pädagogische Fachkräfte, die neu im Bereich der Projektstellenarbeit sind, können Sie bei Bedarf übergangsweise intensivere unterstützende Maßnahmen in Anspruch nehmen.

Anfrage- und Belegungsmanagement

Die für das Anfragemanagement zuständige Person übernimmt den Erstkontakt mit externen Stellen und übermittelt Anfragen trägerintern an die entsprechenden Leitungskräfte zur Prüfung

der Passung zwischen Projektstellen mit offenen Plätzen und dem Anforderungsprofil des jeweiligen jungen Menschen. Bei der Belegung unserer Projektstellen berücksichtigen die Leitungskräfte u. a.

- die individuelle Passung (Sympathie), aber auch die Passung zwischen Bedürfnisprofil des jungen Menschen und den persönlichen und sozialen Ressourcen und Kompetenzen der pädagogischen Fachkraft im Umgang mit herausforderndem sowie gewaltvollem Verhalten ausgehend von jungen Menschen.
- mögliche Auswirkungen der Betreuung auf das Familiensystem der pädagogischen Fachkraft (so vorhanden).
- das Konzept, das Renteneintrittsalter der pädagogischen Fachkraft, der angestrebte und der längst mögliche Verbleib eines jungen Menschen im familienanalogen System.

Bei der Aufnahme von jungen Menschen in unsere Wohngruppen achten wir auf eine gute Gruppenpassung. Ziel ist es, ein gewaltfreies und grenzwahrendes Zusammenleben zu ermöglichen.

Personalentwicklung

Um Sie als Personal langfristig gesund, zufrieden und arbeitsfähig mit dem Träger zu verbinden und qualitativ hochwertige Arbeit zu sichern, nutzt der Träger folgende Instrumente:

- engmaschige Begleitung der pädagogischen Fachkräfte durch die direkten Vorgesetzten (Koordination) sowie die psychologischen Fachkräfte
- jährliche und bei Bedarf anlassbezogene Personalgespräche mit den direkten Vorgesetzten
- alle 6–8 Wochen Teamsupervision auf allen Ebenen und Intervention (Regionalrunden), bei Bedarf Mediation und bis zu zweimal im Jahr Einzelsupervision und externe Fortbildungsmöglichkeiten
- verpflichtend: zum Sexualpädagogischen Konzept, Gewaltpräventionskonzept und Medienpädagogischen Konzept
- freiwillig: z. B. zu Traumapädagogik
- Schulungen zum Qualitätsmanagement, Ereignismanagement, Kinderschutz
- jährliches Fortbildungsbudget
- Unterstützung externer Fortbildungen

Beendigung der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden

Auch wenn der Träger auf eine langfristige Zusammenarbeit mit Ihnen als pädagogische Fachkraft abzielt, kann es vorkommen, dass die pädagogischen Anforderungen die Fähigkeiten und Ressourcen einer Fachkraft auf Dauer übersteigen, das Setting den sich veränderten Bedarfen des jungen Menschen nicht mehr entspricht oder die Zusammenarbeit aus sonstigen Gründen beendet werden muss.

Sollte ein Betreuungssetting nicht mehr aufrechterhalten werden können, sind Sie als pädagogische Fachkräfte in der Pflicht, im Übergangsprozess zum Wohle des Kindes mit allen zu kooperieren, die daran beteiligt sind. Insbesondere sind Sie dafür verantwortlich:

- den Abschiedsprozess aktiv zu gestalten: altersangemessene Transparenz über die nächsten Schritte, Erstellung von Erinnerungen (z. B. in Buchform)
- bei vorhandenem neuem Setting: die Anbahnungsphase zu begleiten
- das Formblatt *Bedarfe des Kindes* auszufüllen und zur Verfügung zu stellen
- eine vollständige Übergabe aller Dokumente zu gewährleisten

Nach Eingang oder Ausstellung einer Kündigung wird vorrangig das weitere kind(eswohl) bezogene Vorgehen besprochen. Wenn Sie eine Aufrechterhaltung des Kontaktes zum jungen Menschen über die bezahlte Tätigkeit hinaus anbieten möchten, sollte auch dies besprochen werden.

Der Träger arbeitet daran, ein professionelles Trennungsmanagement zu etablieren, um das Off-Boarding von Mitarbeitenden so lösungsorientiert wie möglich zu gestalten. Momentan bietet der Träger allen scheidenden Mitarbeitenden (unabhängig davon, von welcher Seite die Kündigung ausging) an, im Rahmen eines Abschlussgesprächs die Zusammenarbeit mit dem Träger zu evaluieren. In diesem Rahmen ist konstruktive Kritik willkommen. Der Träger sieht sie als wertvolle Information an, die ggf. für die weitere Organisationsentwicklung von Bedeutung sein kann. Insbesondere Anmerkungen zu Strukturen oder Prozessen, die als gewaltfördernd wahrgenommen werden, werden dokumentiert und geprüft.



SPIELZEIT

Mit Gefühlen umgehen

Hab-ich-schon-geschafft-Spiel

Die Kinder bilden einen Stuhlkreis. Ein Kind steht ohne Stuhl im Kreis und sagt beispielsweise:

Ich hab' es schon mal geschafft, andere zum Lachen zu bringen.

Alle Kinder, die das auch schon mal geschafft haben, stehen jetzt rasch auf. Sie tauschen blitzschnell untereinander die Plätze und setzen sich auf einen neuen, freigewordenen Stuhl. Das Kind, das in der Mitte steht, versucht auch einen Stuhl zu ergattern.

Erneut bleibt ein Kind übrig, stellt sich in die Mitte und sagt:

Ich hab' es schon mal geschafft, ...

Nach A. Grubert (2021) S. 47



Dokumentationspflicht

Im Träger besteht eine Dokumentationspflicht. Im Sinne der Gewaltprävention fallen darunter unter anderem alle Daten, (1) die im Sinne des Kindeswohls erfasst werden und ferner Informationen, (2) die die Mitarbeitenden insbesondere vor struktureller Gewalt schützen.

1) Zur Gewaltprävention zählen Informationen, die die aktuellen und langfristigen Bedarfe der Kinder erfassen, ebenso wie Informationen dazu, mit welchen Mitteln unsere pädagogischen Fachkräfte versuchen, diese Bedarfe zu decken. Instrumente des Trägers zur Dokumentation dieser Inhalte sind folgende:

- Ereignisdokumentation
- Verlaufsdocumentation
- Monatsmemos
- fachliche Dokumentation der Betreuung durch Sie als pädagogische Fachkraft
- aktueller Entwicklungsverlauf sowie Maßnahmen, welche zur Förderung des jungen Menschen seitens des involvierten Hilfenetzwerks ergriffen wurden
- ermöglicht, frühzeitig eine abweichende Entwicklung zu erkennen und den jungen Menschen so bestmöglich vor einer Fehlentwicklung zu schützen
- Halbjährliche Entwicklungsberichte
- Tagesdocumentation
- Dokumentation der psychologischen Fachberatung

2) Informationen, die auf Ebene der Mitarbeitenden der Gewaltprävention dienen, werden u. a. mithilfe folgender Instrumente erfasst:

- Arbeitsverträge
- Arbeitszeitnachweise
- Stellenbeschreibungen
- Weiterbildungs-/ Qualifikationsnachweise
- Dokumente des Qualitätsmanagements
- Verfahrensregelungen (zur Einarbeitung, zum Ereignismanagement etc.)
- standardisierte Vorlagen zur Erfassung von Daten
- Organigramme

Datenschutz

Der grenzwahrende Umgang mit den uns anvertrauten jungen Menschen und allen Mitarbeitenden umfasst auch die Handhabung der personengebundenen Daten. In diesem Sinne verpflichtet sich der Träger, diese Daten gemäß den Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO, Stand 05/2018) zu behandeln. Das heißt, die verfassungsgemäßen gesetzlichen Grundlagen der Artikel 1 Abs. 1, Artikel 2 Abs. 1 des GG (Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung) werden vom Träger vollumfänglich und besonders im Umgang mit den persönlichen Daten der Mitarbeitenden und der bei uns betreuten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen beachtet. Jeder Mitarbeitende ist im Rahmen des Einstellungsprozesses verpflichtet, die Erklärung – Mitarbeitendenverpflichtung nach § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes zur Wahrung des Datengeheimnisses (Vertraulichkeitsverpflichtung) – zur Kenntnis zu nehmen und zu unterzeichnen.

Im Sinne des Datenschutzes, der partizipativen Beteiligung und transparenten Kommunikation werden von den jungen Menschen ab einem bestimmten Alter und von Sorgeberechtigten entsprechende Einwilligungen zur Weitergabe von Daten an Prozessbeteiligte eingeholt und dokumentiert. Für den gesetzmäßigen Umgang mit personenbezogenen Daten ist die Geschäftsführung verantwortlich. Dabei gelten folgende Regeln:

- **Erforderlichkeitsgrundsatz:** Eine Datenerhebung erfolgt ausschließlich, soweit dies für die Hilfeleistung erforderlich ist.
- **Transparenzgebot:** Die Betroffenen müssen darüber aufgeklärt werden, was mit ihren Daten passiert.
- **Zweckbindungsprinzip:** Jegliche Daten dürfen nur zu dem Zweck verwendet werden, zu dem sie erhoben wurden.
- Ausnahmen hiervon bilden die Einwilligung des Betroffenen oder eine ausdrückliche gesetzliche Regelung.
- Der Träger benennt eine*n Datenschutzbeauftragte*n und arbeitet zu diesem Zweck kontinuierlich und eng mit der benannten Firma zusammen.

Ereignismanagement

Das Ereignismanagement gemäß §§ 8a und 47 und 72 SGB VIII greift im Fall von Ereignissen, die das Potenzial haben, das Wohl des jungen Menschen zu gefährden. Damit wird festgelegt, wer intern und extern innerhalb welcher Frist über welche Art von Ereignissen informiert werden muss. Es beinhaltet einen formalisierten Ablaufplan und Formblätter, die Ihnen als Mitarbeitenden Orientierung bei der Bearbeitung von Ereignissen geben. In der Regel erfolgt die Meldung eines Ereignisses zunächst trägerintern von der meldenden Ebene an die nächsthöhere Ebene, die diese Meldung dann entsprechend den jeweiligen formalen und inhaltlichen Anforderungen an die externen Kooperationspartner*innen weiterleitet. Für den Fall, dass gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines jungen Menschen bekannt werden, sind in § 8a SGB VIII Meldepflichten und -fristen sowie die Hinzuziehung einer Kinderschutzfachkraft (sog. Insofern erfahrene Fachkraft) zur Gefährdungsbeurteilung festgelegt.

Diese Verfahren dienen der frühzeitigen Anzeige, Aufklärung und Aufarbeitung von gewaltvollen Ereignissen. Die trägerinterne Kinderschutzfachkraft und der*die Qualitätsbeauftragte des Trägers schulen jährlich im Ereignismanagement. Gemäß §§ 8a und 72a SGB VIII schließen wir zudem in jedem Landkreis mit dem zuständigen Jugendamt eine Vereinbarung. **Zu beachten ist hierbei, dass die Landkreise meldepflichtige Ereignisse unterschiedlich definieren.**

Während das Ereignismanagement vor allem die formalen Meldewege abbildet, bietet das vorliegende Gewaltpräventionskonzept inhaltliche Ergänzungen zum pädagogischen Umgang mit gewaltassoziierten Ereignissen. Im Kapitel *Formal-praktisches Vorgehen bei Gewalt* schlüsseln wir auf, welche Schritte Sie jeweils im Fall einer Grenzverletzung, eines Übergriffs oder von strafrechtlich relevanter Gewalt unternehmen müssen.



Beschwerdemanagement

Die Beschwerde im Allgemeinen dient dem aufmerksam machen auf und der Lösungsfindung zu einem subjektiv empfundenen Konfliktthema. Das Beschwerdemanagement als Teil des Qualitätsmanagements dient der Verfahrensorientierung zum Umgang mit Beschwerden und beschreibt/regelt jene Prozesse, welche letztlich für die Lösungsfindung im Beschwerdeverfahren relevant sind. Es beschreibt alle systematischen Maßnahmen, welche darauf zielen, die Zufriedenheit der Prozessbeteiligten wiederherzustellen. Wenn eine Beschwerde den Verdacht einer Kindeswohlgefährdung enthält, findet sie darüber hinaus immer Eingang in das Ereignismanagement.

Sowohl junge Menschen als auch Sie als Mitarbeitende können Beschwerdeführende sein. Im Folgenden werden daher Beschwerdewege für beide Personengruppen dargelegt.



Der Träger sieht Beschwerden grundsätzlich als Anregung für eine positive Entwicklung an. Daher möchten wir junge Menschen sowie Mitarbeitende im Sinne unserer Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns ausdrücklich ermutigen, Beschwerden darzulegen. Wir bieten den jungen Menschen und Mitarbeitenden niedrigschwellige und transparente Möglichkeiten, in denen gemeinsame Lösungsstrategien für eine Problemlage erarbeitet werden, und verpflichten uns zur Entgegennahme und Bearbeitung jeder Beschwerde.

Junge Menschen als Beschwerdeführer

Grundsätzliche Methoden:

Zugang des jungen Menschen zu internen

und externen Helfenden: Bei Aufnahme eines jungen Menschen wird ihm von der zuständigen Koordination ein Infoheft des Trägers übergeben oder mit ihm eine individuelle Netzwerkkarte erstellt. Darin finden sich Telefonnummern und gegebenenfalls Fotos von Personen, die im Beschwerdefall als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen (Jugendamt, Hilfetelefone, externe Beratungsstellen etc.). Die jungen Menschen werden von Ihnen als pädagogischen Fachkräften und Koordination dazu ermutigt, im Fall einer Beschwerde die Strukturen des Beschwerdemanagements zu nutzen.

Zugang für externe Helfer: Die sorgeberechtigte Person sowie die Ämter, Behörden und beteiligten Institutionen (Kita, Schule, therapeutische Institutionen etc.), erhalten den Namen sowie die Kontaktmöglichkeiten der Koordination, deren Vertretung und der Geschäftsführung, um Beschwerden kommunizieren zu können.

Die Koordination füllt bei Aufnahme zusammen mit den pädagogischen Fachkräften und dem jungen Menschen das Infoheft bzw. die Netzwerkkarte aus. Im Verlauf prüft die Koordination jährlich die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben und erfragt beim jungen Menschen, ob er*sie auf die Kontaktdaten von potenziellen Helfer*innen zugreifen kann.

Monitoring: Alle Mitarbeitenden verstehen sich als Prozessbeteiligte, die im Sinne des Kindeswohls auf unterschiedlichen Ebenen agieren. Hieraus ergibt sich für jede*n einzelne*n Mitarbeitende*n die Verantwortung, als Stellvertretung für den jungen Menschen eine Beschwerde einzuleiten bzw. diese anzuregen, wenn er*sie Anlass dazu sieht und der junge Mensch selbst nicht in der Lage hierzu ist.

Alle vier Wochen finden Besuche der Koordination in der Projektstelle statt. Bei diesen Besuchen ist ein Zeitfenster vorgesehen, in dem die

Koordination in Abwesenheit der pädagogischen Fachkraft mit dem jungen Menschen Gespräche führen kann, welcher Raum für Beschwerden bietet.

In Wohngemeinschaften ist die Hausleitung über die gesamte Woche anwesend und steht als Ansprechpartner neben den pädagogischen Fachkräften zur Verfügung

Als mögliche potenzielle Vertrauenspersonen werden benannt: Vertretungskräfte; Erzieher*innen; Lehrkräfte; Pat*innen der jungen Menschen aus dem Familiensystem der Projektstelle sowie Fachkräfte für zusätzlichen Hilfebedarf (z. B. Ergo-, Logo-, Psychotherapie, Frühförderung etc.).

Es findet ein regelmäßiger Kontakt zwischen Koordination und externer Fachlichkeit statt, der ebenso zur Übermittlung von Hinweisen und Beschwerden aller Art dient.

Dokumentation: Jede Beschwerde wird in einer Verlaufsdocumentation festgehalten und mit den betreffenden involvierten Personen besprochen.

Geregelter Beschwerdeprozess: Jede Beschwerde wird ernst genommen, bearbeitet und eine individuelle Zielvereinbarung zwischen den Prozessbeteiligten erarbeitet, schriftlich festgehalten (interne Trägerdocumentation; aber auch im Entwicklungsbericht, wenn nötig oder in Form der direkten Kommunikation mit dem Jugendamt und Vormund gem. § 47 SGB VIII) und nachhaltig kontrolliert und evaluiert. Berührt die Beschwerde das Kindeswohl, ist das Ereignismanagement zu aktivieren. Je nach Inhalt der Beschwerde werden individuelle Methoden zur Konfliktlösung angewendet. Dazu gehören u. a. Ereignisanamnese, Konfliktmanagement und Mediation.

Auch die Zugänglichkeit zum Beschwerdemanagement für die unterschiedlichen Altersgruppen findet Beachtung.

Babys und Kleinkinder:

Sie als pädagogische Fachkraft sowie die Koordination, psychologischen Fachkräfte und anderen Unterstützungssysteme achten intensiv auf mögliche Indikatoren von Gewalt:

- zum Beispiel Bindungsverhalten des jungen Menschen zu Bezugspersonen,
- neue Verhaltensauffälligkeiten; körperliche, geistige und psychische Entwicklungsverzögerungen etc.
- Hier gilt immer zu beachten, welche Vorerkrankungen oder Auffälligkeiten bereits vorhanden waren.

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene:

Die jungen Menschen werden aktiv in soziale Strukturen (Kita, Schule, Vereine, Jugendclub etc.) eingebunden, sodass auch externe Ansprechpartner für die Kinder zur Verfügung stehen (Erzieher*innen in der Kita, andere Familienmitglieder der Projektstelle, Freundeskreis, Schulsozialarbeit, Hilfesysteme etc.)

Wohngruppen und Sozialpädagogische Lebensgemeinschaften (SPLG) sind angehalten, Raum für den Austausch über eventuelle Unzufriedenheiten zu schaffen („Ideen-Gruppen“, Familienrat etc.)

Ansprechpartner im Beschwerdefall:



innerhalb der Einrichtung:

- Bereichsleitung
- Geschäftsführung



innerhalb der Projektstellen:

- Koordination
- Psycholog. Fachberatung



außerhalb der Einrichtung:

- Ombudspersonen
- Jugendamt
- Kita / Hort / Schule
- Personen im sozialen Umfeld



Mitarbeitende als Beschwerdeführer

Grundsätzlich möchten wir Sie als unsere Mitarbeitenden ermutigen, Beschwerden, Konflikte und andere Problemlagen direkt miteinander und lösungsorientiert zu klären. Instrumente, die diesen Schritt unterstützen können, stellen wir in Form von Supervision bereit bzw. wir bieten weitere Möglichkeiten, die bei Bedarf zu erfragen sind. Im Kapitel *Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung* finden Sie zudem Anregungen zur Gesprächsgestaltung bei Konfliktthemen auf Mitarbeitenden-Ebene. Für den Fall, dass der Beschwerde auf dieser Ebene nicht angemessen begegnet werden kann, steht ein trägerinternes Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende bereit.

Grundsätzliche Methoden:

→ Regelmäßiger Ansprechpartner ist der*die direkte Vorgesetzte. Wenn das Verhalten des*der direkten Vorgesetzten Anlass der Beschwerde ist, kann sich der Beschwerdeführende an den*die Beschwerdebeauftragte*n (in Planung) oder aber an den*die Vorgesetzte*n des*der direkten Vorgesetzte*n wenden.

→ Der*die direkte bzw. nächsthöhere Vorgesetzte/Beschwerdebeauftragte hat die Pflicht, den Sachverhalt unter den Vorgaben des Datenschutzes zu untersuchen:

- Der*die direkte bzw. nächsthöhere Vorgesetzte/Beschwerdebeauftragte ergreift geeignete und verhältnismäßige Mittel zur Prüfung des Sachverhalts (z. B. Akteneinsicht, Gespräch mit dem*der Beschuldigten, Hinzuziehen von Mediation etc.).
- Das Gespräch mit dem*der Beschuldigten ist neben dem Gespräch mit dem*der Beschwerdeführenden fester Bestandteil dieses Prüfprozesses.
- Die Beschwerde wird vertraulich behandelt. Das heißt, von der Beschwerde erfahren nur an der Konfliktlösung direkt beteiligte Personen. Dem*der Beschuldigten und dem*der Beschwerdeführenden ist zu Beginn mitzuteilen, wer von dem Vorgang Kenntnis bekommen wird.
- Ist der Grund der Beschwerde gesetzeswidriges oder trägerschädigendes Verhalten, so ist der*die direkte Vorgesetzte der beschwerdeführenden Person verpflichtet, die Geschäftsführung zu informieren.
- Kommt der*die direkte bzw. nächsthöhere Vorgesetzte/Beschwerdebeauftragte zu dem Schluss, dass die Beschwerde begründet ist, sind durch den*die direkte/nächsthöhere Vorgesetzte/Beschwerdebeauftragte verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen, um der Beschwerde abzuwehren.

→ Jede Beschwerde wird dokumentiert. Der Träger strebt an, ein entsprechendes Formblatt zu entwickeln.

- Bei jeder Beschwerde wird das Beschwerdeformular von der Person ausgefüllt bzw. ein Protokoll von derjenigen Person geführt, welche die Beschwerde entgegennimmt.
- Zu jeder Beschwerde bekommt der*die Beschwerdeführende von der Person, welche die Beschwerde entgegengenommen hat, innerhalb der nächsten 14 Tage eine Rückmeldung zum weiteren (geplanten) Verlauf.
 - Der Träger strebt im Interesse aller an, die Beschwerde schnellstmöglich zu bearbeiten und zugrundeliegende Problemlagen zu lösen.

→ Bei der Einstellung von Mitarbeitenden werden diese schriftlich über die trägerinternen Beschwerdewege informiert.

Arbeitsschutz

Oberstes Ziel unserer Arbeit ist es, das Kindeswohl sicherzustellen. Gleichwohl erkennen wir (auch von jungen Menschen ausgehende) Gewalt als Berufsrisiko für Sie als pädagogische Fachkraft an und nehmen als Arbeitgeber die gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitenden ernst. Der Träger verpflichtet sich demnach, Ihnen als Mitarbeitenden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes gesundheitspräventive Arbeitsbedingungen bereitzustellen.

Zum Arbeitsschutz zählen Maßnahmen, Mittel und Methoden, welche den Schutz der Mitarbeitenden vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen und damit den Erhalt der Gesundheit in Prävention gewährleisten sollen. Um über notwendige passende Schutzmaßnahmen zu entscheiden bzw. sie einzuleiten und zu installieren, verpflichtet sich der Träger gemäß des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) arbeitsstätten-, arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungen regelmäßig durch Gefährdungsbeurteilungen zu prüfen. Die Beurteilung der Gefährdungsbedingungen erfasst folgende Bereiche:

- **Arbeitsumgebung:** bspw. technische Faktoren, Arbeitsmittel, Arbeitsplatzgestaltung etc.
- **Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe:** Handlungsspielraum, Abwechslung, Verantwortung, Qualifikation, psychische Belastung etc.
- **Arbeitsorganisation:** Arbeitszeit, Arbeitsabläufe, Kommunikation etc.
- **Neue Arbeitsformen:** zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit, räumliche Mobilität etc.

Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehört es damit beispielsweise, Ihre Arbeitsumgebung als pädagogische Fachkraft derart auszugestalten, dass psychische und/oder physische Schädigungen durch den jungen Menschen an Ihnen möglichst vermieden werden. Dies schließt Maßnahmen zur Prävention von Gewalt gegen Sie als Mitarbeitende ein. So trägt der Träger dafür Sorge, dass in Gefährdungsbereichen Notfallmöglichkeiten geschaffen werden, die Sie als Mitarbeitende vor einem Übergriff des jungen Menschen schützen (z. B. Notfalltür/-knopf in WGs etc.). Der Träger gestaltet die Arbeitsbedingungen derart, dass struktureller Gewalt (bspw. durch Überlastung etc.) möglichst vorgebeugt wird und stellt seinen Mitarbeitenden Möglichkeiten bereit, durch welche sie ihre psychische und physische Gesundheit schützen können (psychologische Fachberatung, Supervision, Weiterbildungen zu Deeskalationsmethoden, Vertretungsmöglichkeiten, Urlaub ohne Kind etc.).

Zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes führt der Arbeitsschutzbeauftragte des Trägers jährlich Unterweisungen zum allgemeinen Arbeitsschutz durch bzw. stellt Materialien zur Selbstunterweisung bereit. Zudem leisten wir unseren Beitrag, um junge Menschen und Sie als Mitarbeitende vor jedweder Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 19 AGG) zu schützen und unterstützen Sie, falls Sie derartige Diskriminierung erfahren.

Fachliche Vernetzung

Wenngleich der junge Mensch und sein Familiensystem stets im Zentrum der Zusammenarbeit stehen, bilden die konstruktive Kooperation zwischen trägerinternen und externen Stellen und die fachliche Vernetzung die notwendige Voraussetzung und Basis dafür, dass Hilfe gelingt.

Kooperation zwischen trägerinternen und externen Stellen

Die Koordination und die Mitarbeitenden der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, die Eltern und ggf. die Vormundschaft sind in ihrer Zusammenarbeit auf größtmögliche Transparenz angewiesen. Alle Informationen, die Familien- und Vorgeschichte des jungen Menschen betreffend, sind für das professionelle Bezugssystem wertvoll, um dem jungen Menschen und seinen Bedarfen von Beginn an möglichst adäquat begegnen zu können. Im weiteren Verlauf ermöglicht dies eine möglichst kohärente Identitätsbildung im Rahmen einer altersgemäßen Biographiearbeit. Dem Träger ist an einer wohlwollenden Arbeitsbeziehung zwischen freiem und öffentlichem Träger gelegen. Möglicherweise belastende Störfaktoren sollten daher von beiden Seiten stets angesprochen und möglichst außerhalb der für das Familiensystem geplanten Termine geklärt werden.

Fachliche Vernetzung

Über die regionale Kooperation mit den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe hinaus setzt die fachliche Vernetzung zum Thema Kinderschutz und Gewaltprävention (aufgrund unserer überregionalen Tätigkeit in mehreren Bundesländern sowie im Ausland) auf verschiedenen Ebenen an.

Der Träger ist auf Bundesebene u. a. Mitglied in folgenden Fachverbänden und Arbeitsgemeinschaften, in denen dieser von der Geschäftsführung vertreten wird:

- Bundesverband für Erziehungshilfe e. V. (AFET)
- Arbeitsgemeinschaft nach §78 SGB VIII (AG 78)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Individualpädagogik e. V. (AIM e. V.)
- Bundesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe e. V. (VPK)
- Evangelischer Erziehungsverband e. V. (EREV)

Es wird angestrebt, dass sich die Führungskräfte auf Landes- und regionaler Ebene in Arbeitsgemeinschaften engagieren bzw. zwecks Abstimmung von Verfahren im Rahmen des Bekanntwerdens einer Kindeswohlgefährdung mit folgenden Gremien kooperieren:

- Bündnis Kinderschutz Mecklenburg-Vorpommern
- Fachstelle Kinderschutz Brandenburg
- Kinderschutznetzwerk Berlin
- Berliner Fachrunde gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend
- Zentrum „Frühe Hilfen für Familien“ Sachsen-Anhalt
- Ombudsstellen der Kinder- und Jugendhilfe der Bundesländer, in denen wir tätig sind:
 - Berlin (BBO Jugendhilfe)
 - Brandenburg (BOJE e. V.),
 - Sachsen (Kinder- und Jugendhilferechtsverein e. V. Dresden)
 - Ombudsstelle Sachsen-Anhalt

Die zusätzliche Vernetzung der pädagogischen Fachkräfte in regionalen Kinderschutz-Bündnissen oder -Arbeitsgruppen begrüßen wir. Wie im Kapitel *Beschwerdemanagement* ausgeführt, sehen wir zudem die Zusammenarbeit mit dem Sozialraum des jungen Menschen als geeignete präventive Maßnahme gegen jegliche Form der Gewalt.

SPIELZEIT

Mit Gefühlen umgehen

Wutwörterkette

Bildet aus allen Wörtern, die etwas mit Wut oder Aggression zu tun haben, eine Wort-Kette. Das nachfolgende Wort muss dabei mit dem letzten Buchstaben des vorherigen Wortes beginnen.

AKS Gesundheit, o. D.

WUT

TOBEN

NERVEN

NEIN

NIE

EHRlich

HAUDRAUF

Gewaltfreie und gewaltpräventive pädagogische Methoden und Didaktik

Als pädagogische Fachkraft begleiten Sie die jungen Menschen im Alltag, sind ihnen Vorbild – auch im Hinblick auf die Haltung und das Verhalten in Bezug auf Gewalt. Sie fördern die Entwicklung ihrer Sozialkompetenz und ermöglichen ihnen dadurch andere Mittel als Gewalt zur Konfliktbearbeitung einzusetzen. Gleichzeitig bewegen Sie sich zwischen weiteren Mitarbeitenden und stellen sich auch auf dieser Ebene den Herausforderungen eines gewaltfreien Zusammenseins. Für den gewaltfreien Umgang auf beiden Ebenen wollen wir Ihnen in diesem Kapitel wirksame gewaltpräventive Methoden vorstellen. Die Methoden sind dazu gedacht, sie im alltäglichen Zusammensein zu nutzen, um das Auftreten von Gewalt zu verringern und im günstigsten Fall zu verhindern.



Die Feinfühligkeit der Bezugsperson/en wirkt sowohl über den Bindungsstil als auch die Verbesserung der Emotionsregulation gewaltpräventiv, weshalb wir der Feinfühligkeit als pädagogische Strategie im Rahmen der Gewaltprävention eine hohe Bedeutsamkeit zusprechen.

Emotionsregulation durch feinfühliges Elternverhalten und Validierung

Die Fähigkeit zur Emotions- und damit auch Ärgerregulation hat weiten Einfluss darauf, ob wir bzw. die jungen Menschen Gewalt anwenden oder nicht. Unter Emotionsregulationsfähigkeiten verstehen wir sämtliche Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Strategien, die dazu dienen, emotionale Ausdrücke und Erfahrungen zu modellieren (verändern), zu hemmen und zu verstärken (Calkins, 2010). Eine Person, die Wut, ausgelöst durch eine Frustration, kaum regulieren kann, wird eher zu aggressivem Verhalten tendieren als jemand, der (Emotionsregulations-)Strategien erlernt hat, die den Ärger darüber dämpfen. Wie gut unsere Emotionsregulationsstrategien im Umgang mit eher schwierigen Gefühlen wie Frustration, Wut, Enttäuschung oder Scham sind, bestimmt daher in weiten Teilen unser (soziales) Verhalten. Deshalb kommt der Emotionsregulation wiederum eine zentrale Bedeutung für den Erhalt der psychischen Gesundheit und der sozialen Entwicklung und eben auch im Rahmen dieses Gewaltpräventionskonzepts zu. Der Zusammenhang zwischen Defiziten in der Emotionsregulation und externalisierendem wie beispielsweise aggressivem Verhalten, ist wissenschaftlich gut untersucht und bestätigt (z. B. McLaughlin et al., 2011). Neben Umweltbedingungen, lebensgeschichtlichen Erfahrungen und genetischen Anlagen kommt den Bezugspersonen bei der Ausbildung der individuellen Emotionsregulationsfähigkeiten eine besondere Bedeutung zu. So formulierten u. a. Petersen und Kolleg*innen (2017), dass es von der elterlichen Feinfühligkeit abhängt, wie gut Personen in der Lage sind, ihre Emotionen zu regulieren. Damit stellt die elterliche Feinfühligkeit einen Schutzfaktor für die Ausbildung aggressiver Verhaltensweisen dar. Zusätzlichen Schutz bietet die elterliche Feinfühligkeit auch über den Bindungsstil, den sie beeinflusst. So zei-

BEISPIEL 1

Stellen Sie sich selbst als fünf Monate alten Säugling vor. Ihre Bezugsperson geht mit Ihnen durch den Garten und zeigt Ihnen verschiedene wunderschöne und farbenprächtige Blumen. Von außen ist beobachtbar, dass Sie immer wieder den Blick abwenden, woraufhin Ihre Bezugsperson zu einer anderen Blume weitergeht. Der Vorgang wiederholt sich einige Male. Sie interpretiert die Abwendung Ihres Blickes so, indem sie annimmt, dass Sie scheinbar eine andere Blume sehen wollen. Sie hingegen sind müde und einfach nicht in der Stimmung, sich überhaupt auf Reize von außen einzulassen. Sie wollen Ihre Ruhe haben,

werden aber gestresst, weil Ihre Bezugsperson Ihre Signale nicht versteht ... Wie hätte es sich angefühlt, wenn man Sie verstanden hätte?

BEISPIEL 2

Stellen Sie sich vor, Sie sind 5 Jahre alt, lernen schwimmen, stehen am Beckenrand und sollen springen ... Welche Reaktion hätte Sie mehr beruhigt? Welche hätten Sie auf ihre kindliche Angst erhalten wollen? **„Jetzt warte nicht so lange – Hab keine Angst und spring einfach!“** Oder: **„Es tut mir leid, dass du Angst hast. Aber ich vertraue dir – Du schaffst das!“**

gen Untersuchungen, dass die elterliche Feinfühligkeit in Zusammenhang mit einem sicheren Bindungsstil steht (Bowlby, 1969; DeWolff & van IJzendoorn, 1997). Dies ist im Hinblick auf die Emotionsregulation insofern von Bedeutung, weil gilt, je besser die Qualität der Bindung ist, desto eher bedienen sich Menschen günstiger Emotionsregulationsstrategien (Calkins & Hill, 2007).

Feinfühligkeit

Der Begriff der Feinfühligkeit geht auf John Bowlby (Bowlby, 1969) zurück. Später formulierte M. Ainsworth (Ainsworth, Blehar, Waters & Wall, 1978), dass gerade diese Feinfühligkeit die Eltern-Kind-Bindung bedeutsam mitgestaltet und beschrieb das Konzept als die „Fähigkeit der Mutter, die Signale und Mitteilungen, die im Verhalten ihres Kindes enthalten sind, wahrzunehmen und richtig zu interpretieren und diese (...) prompt und angemessen zu beantworten.“ (Ainsworth 1974, S. 414). Das Konzept der Feinfühligkeit ist insbesondere für den Altersbereich 0 bis 3 Jahre gut untersucht. Wir gehen aber davon aus, dass es über alle Altersbereiche hinweg positiv wirkt, und möchten Sie anregen, Ihre Feinfühligkeit gegenüber den Sie umgebenden

Personen auch unabhängig vom Alter aufrecht zu erhalten. Hierzu möchten wir Sie als pädagogische Fachkräfte zunächst einmal anregen, zu reflektieren, ob Sie selbst derartig feinfühliges Elternerfahrungen sammeln durften und falls nicht, einmal hineinzufühlen, wie es Ihnen mit einem derartig feinfühligem Elternverhalten ergangen wäre.

An obigen Beispielen können Sie nachempfinden, dass feinfühliges Elternverhalten dem jungen Menschen die Möglichkeit gibt, zu erfahren, dass seine Gefühle echt und bedeutsam sind. Er kann daraufhin den Schluss ziehen, dass er selbst echt und bedeutsam ist – die Grundlage seines Selbstwerts. Der junge Mensch wird darüber hinaus Vertrauen zu Ihnen aufbauen, welches wiederum den Grundstein für eine sichere Bindung zu Ihnen bildet. „Feinfühligkeit ist die Grundlage für eine gelungene Bindungsentwicklung“. Sie ermöglichen dem jungen Menschen damit, einen Zugang zu seinen Gefühlen zu bekommen. Ihm wird im ersten Schritt ermöglicht, aktiv auf seine Gefühle Einfluss zu nehmen – sie zu regulieren.



Feinfühligkeit ist die Grundlage für eine Bindungsentwicklung. Sie bezeichnet die Fähigkeit der Bezugsperson(en), die Signale und Mitteilungen, die im Verhalten ihres Kindes enthalten sind, wahrzunehmen und richtig zu interpretieren und diese (...) promptly und angemessen zu beantworten.“ (Ainsworth). Wir verstehen Feinfühligkeit nicht als eine pädagogische Methode, die dann und wann zur Anwendung geeignet ist. Vielmehr wünschen wir uns, dass sie Teil Ihrer pädagogischen Haltung ist.

Wir wissen, dass diese Feinfühligkeit sowohl Fähigkeit als auch Zeit voraussetzt. Wir möchten Sie dennoch ermutigen, sich auch in Ihrem stressigen Alltag immer wieder diese Zeit zu nehmen, sich – auch in konflikthafter, belasteter Zeiten – zwischendurch für einen kurzen Moment vollständig von Ihrem eigenen Erleben zu distanzieren und die Perspektive des jungen Menschen einzunehmen, um feinfühliges Erziehungsverhalten möglich werden zu lassen.

Nachfolgend sind unterstützend die Merkmale feinfühligem (Ersatz-)Elternverhaltens beschrieben. Als Beispielsituation dient folgende: Der junge Mensch hatte Kontakt mit seinen leiblichen Eltern. Nun ist er gereizt, wehrt Ihre Kontaktversuche ab und zeigt sich weinerlich.

1) Wahrnehmen

→ Seien Sie zunächst einmal aufmerksam, nehmen Sie das Verhalten des jungen Menschen wahr und verstehen es als Signal an Sie, mit dem er Sie nicht stressen, sondern Ihnen etwas mitteilen möchte.

→ Beobachten Sie emotional wie körperlich zugewandt: Wie ist seine Mimik, seine Stimmung, seine Motorik? Wie ist die allgemeine Verfassung des jungen Menschen? Und Sie wissen gleichzeitig, dass nicht jede Lautäußerung des Kindes eine Reaktion Ihrerseits braucht.

→ Beispiel: Sie nehmen wahr, dass der junge Mensch nach den Umgangskontakten zu den leiblichen Eltern oft sehr gereizt ist. Er reagiert mürrisch auf Sie oder gar nicht, ist motorisch unruhiger als üblich, vielleicht schreit er auch exzessiv.

2) Interpretation

→ Dann suchen Sie innerlich nach Erklärungen für diese Signale. Die Herausforderung besteht darin, diese vor dem Hintergrund der kindlichen Erlebenswelt zu interpretieren und die Interpretationen nicht mit eigenen Bedürfnissen oder Wünschen einzufärben. Versuchen Sie also, sich wirklich in den jungen Menschen einzufühlen.

→ Worin könnten die Ursachen liegen? Im jungen Menschen, dieser oder einer anderen Situation, den leiblichen Eltern oder Ihnen oder in allem ein wenig?

→ Beispiel: Sie haben dieses Verhalten schon oft nach den Umgängen bemerkt. Nach anderen Ausflügen zu Bekannten und Freunden tritt es wiederum nicht auf; nach einer Zeit der Eingewöhnung zuhause verschwindet es in der Regel wieder. Sie wissen, dass die Informationslage zu den Ursachen letztlich wenig eindeutig ist. Das Einzige, das Sie interpretieren können, ist, dass irgendetwas innerhalb der Umgänge zu einer Verschlechterung der Stimmung führt.



3) Angemessenheit der Reaktion

→ Sie versuchen, eine Reaktion zu wählen, die zu dem Signal des jungen Menschen, seinem Entwicklungsstand, der Situation und seiner Persönlichkeit passt.

Sie sagen/zeigen, dass Sie nachempfinden können, dass der junge Mensch so fühlt. Ggf. benennen Sie das Gefühl und den vermuteten Grund, wenn er es nicht kann. Oder Sie fragen (dem Entwicklungsstand angemessen), ob es etwas gab, das ihn traurig gemacht hat, während er mit seinen Eltern zusammen war. Beispiel: Sie würden versuchen, den jungen Menschen zu trösten, anstatt ihn dafür zu rügen, dass er Sie angerannt hat. Sie sagen beispielsweise: „Du bist ganz durcheinander, weil ...“, „Du ärgerst dich, weil ...“, „Du bist traurig, weil ...“.

4) Prompte Reaktion

→ Sobald Sie bemerken, dass es eine Veränderung der Stimmung gegeben hat, reagieren Sie auf dieses Signal des jungen Menschen. Sie vermitteln ihm, dass Sie ihn mit seinen Gefühlen unmittelbar „sehen“. Je jünger der junge Mensch ist, desto kürzer sollte Ihre Reaktionszeit sein, um für den jungen Menschen einen Zusammenhang zwischen seinem Erleben und Ihrer Reaktion herstellen zu können. Sie ignorieren sein Erleben nicht, in der Hoffnung, dass es sich auf dem Heimweg auflöst, und sie übergehen es auch nicht mit Ablenkung. Der junge Mensch kann sich dadurch als selbstwirksam erleben, wenn Sie ihm ermöglichen, das Gefühl da sein lassen zu dürfen.

Eng verwandt mit dem Konzept der Feinfühligkeit ist das der Validierung, welches in gestufter Komplexität für alle Altersbereiche ab dem Grundschulalter geeignet ist. Sie als pädagogische Fachkräfte werden die meiste Zeit validierend im Umgang mit dem jungen Menschen sein. Wir möchten Ihnen nachfolgend etwas differenzierter die einzelnen Schritte der Validierung und die damit verbundenen Herausforderungen schildern.

Validierung

Validierung meint eine Reaktion, die ein aktives Annehmen (ernst nehmen) der Gefühle des jeweils anderen bedeutet, gepaart mit dem Verständnis, dass diese Gefühle vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen Sinn ergeben. Validierung ergänzt die Feinfühligkeit damit um ein biografisches Verständnis der Entstehung aktueller Emotionen und leitet so eine korrigierende Interpretation der aktuellen Situation ein, worüber sich Emotionen und damit auch Verhalten verändern lassen. Validierung ist geeignet, dem jungen Menschen grundlegend einen Zugang zu seinen Gefühlen zu ermöglichen, sie zu gestalten und damit seine Emotionsregulation zu verbessern. Dementsprechend wurde nachgewiesen, dass fehlende validierende bzw. invalidierende Er-

fahrungen in der Kindheit dazu führen können, dass sich Defizite in der Emotionsregulation ausbilden. Invalidierende Umweltbedingungen können sein:

- emotionale und körperliche Vernachlässigung,
- fortwährendes Klima der Kritik und Entwertung,
- Gewalterfahrungen etc.

Und sie bedeuten für den jungen Menschen, dass er in seinen Gefühlen und Bedürfnissen von den Eltern (Bezugsperson/en) nicht wahrgenommen wurde. Wir müssen davon ausgehen, dass die jungen Menschen, die wir begleiten, in den meisten Fällen derartige Erfahrungen gesammelt haben und dementsprechend wenig Gelegenheit hatten, einen funktionalen Umgang mit Ärger und ähnlich herausfordernden Gefühlen zu finden. In der pädagogischen Praxis bedeutet das, dass die nicht erfolgte Beelerung zumindest in Teilen nachgeholt werden muss, um den jungen Menschen im Umgang mit seinen Gefühlen zu unterstützen und dadurch Gewalt vorzubeugen. Ihnen als pädagogische Fachkraft kommt dafür eine der Schlüsselrollen im Leben des jungen Menschen zu.

Validierung wie auch Feinfühligkeit verlangt Ihnen viel an eigener Emotionsregulation ab und es steht außer Frage, dass selbst Fachkräfte nicht immer in der Lage sind, demgemäß pädagogisch zu agieren. Wichtig ist uns aber, dass Sie als pädagogische Fachkräfte aufmerksam dafür sind, wann Sie validierend im Umgang mit den Gefühlen des Anderen sind und wann das nicht der Fall ist.

Nachfolgend sei dargestellt, wie Sie den Kontakt mit dem jungen Menschen gestalten können, um ihn in Kontakt mit seinen Gefühlen zu bringen, eine Bindung zu ihm aufzubauen und seine Emotionsregulation zu verbessern. Als Beispielsituation nehmen wir Folgendes an: Der*die Jugendliche hatte einen Konflikt mit dem Freund*der Freundin.

1) Aktives Zuhören

- Seien Sie interessiert und zeigen Sie es:
- Das heißt, versuchen Sie ungeteilte Aufmerksamkeit zu geben, fragen Sie an geeigneter Stelle nach und falls es passt, geben Sie Dinge wieder, die früher gesagt wurden.
 - Versuchen Sie nur wahrzunehmen und zuzuhören – werten Sie die Aussagen nicht!

2) Genaues Wiedergeben

- Fassen Sie nochmal zusammen, was gesagt wurde – ohne zu beurteilen. Vermitteln Sie dem jungen Menschen, dass das Gesagte von Ihnen gehört und verstanden wurde.
- Beispiel: „Du hast versucht, den Konflikt mit XY zu besprechen, aber er/sie hat dir nicht zugehört. Das hat dich wütend gemacht.“
- Es geht hierbei nur um eine Wiederholung, nicht um eine Bewertung. Sie wissen, das Erleben des jungen Menschen ist nicht das einzig mögliche – aber es ist sein aktuelles Erleben und das will zunächst gesehen werden.

3) Genaues Wiedergeben nicht ausgedrückter Emotionen

- Versuchen Sie, die Gefühle, die der junge Mensch nicht ausspricht und vielleicht selbst nur wenig wahrnimmt, zu benennen.
- Geben Sie zu erkennen, dass diese Gefühle vor dem Hintergrund dessen, was der junge Mensch als wahr erlebt, nachvollziehbar und verständlich sind. Der junge Mensch spürt sich dadurch mehr und erlebt, dass es bedeutsam ist, was er spürt.
- Beispiel: „Wahrscheinlich hat dich das auch traurig gemacht und vielleicht hattest du auch ein wenig Angst alleine zu sein, weil er/sie dir das Gefühl gegeben hat, nicht wichtig zu sein.“

4) Erleben des jungen Menschen in seinen biografischen Kontext einordnen

→ Erklären Sie dem jungen Menschen (altersangemessen), warum er vor dem Hintergrund dessen, was er biografisch erlebt hat/wie seine biologischen Voraussetzungen sind, derartige Gefühle hat.

- Beispiel: „Weil du bereits so oft erlebt hast, dass Menschen aus deinem Leben verschwinden, obwohl du es nicht wolltest, ist nachvollziehbar, dass du Angst hast, den/ die andere zu verlieren bzw. du wütend darüber bist, dass er/sie derart reagiert.“
- Sie vermitteln dem jungen Menschen dadurch, dass jedes Gefühl, jedes Verhalten, jeder Gedanke eine verständliche Ursache hat und nachvollziehbar ist – dass er die Gefühle nicht negieren muss, denn sie sind „normal“. So kann er die Gefühle zulassen und sich der Verarbeitung früherer Verletzungen widmen. Ein wichtiger Schritt, um die Emotionsregulation zu verbessern.

5) Ordnen Sie das Erleben des jungen Menschen in einen normativen Kontext ein

- Vermitteln Sie dem jungen Menschen, dass sein Erleben vor dem Hintergrund seiner Interpretation vollkommen nachvollziehbar ist.
- Beispiel: „Es ist doch klar, dass du Angst hast/wütend bist, wenn du befürchtest, dass der andere dich für immer verlässt – selbst, wenn das wahrscheinlich nicht dem entspricht, was der andere wirklich beabsichtigt zu tun.“

Auch an dieser Stelle ist uns bewusst, dass Sie nicht immer in der Verfassung sein können und sein werden, um die Ressourcen, die dieses Vorgehen braucht, verfügbar zu haben. Gleichzeitig wünschen wir uns, dass Sie die Bedeutsamkeit dieses beziehungs-gestaltenden Umgangs sowohl für die Gewaltprävention als auch für die allgemeine Beziehungsarbeit anerkennen und Sie die Methode in Anwendung bringen.



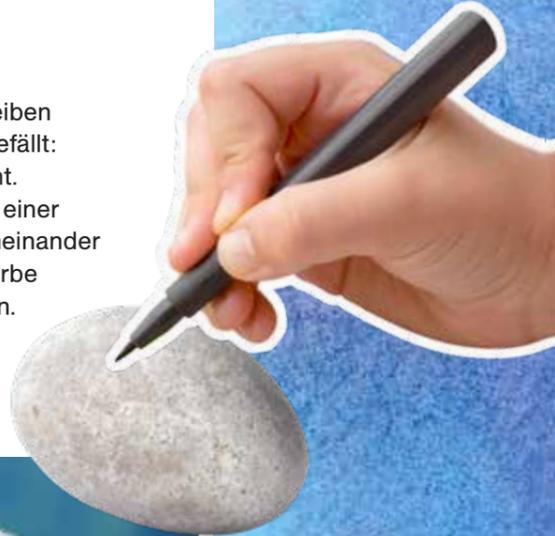
SPIELZEIT

Mit Gefühlen umgehen

Steine im Wasser

Mit einem wasserlöslichen Stift malen oder schreiben Kinder auf einen Stein, was ihnen gerade nicht gefällt: etwas, das sie bedrückt, ärgert oder traurig macht. Dann gehen alle zusammen zu einem Bach oder einer anderen Wasserstelle und legen ihre Steine nacheinander hinein. Alle können sehen, wie das Wasser die Farbe wegpült und fortnimmt. Die Steine bleiben liegen. Die Last ist abgelegt.

Nach A. Grubert (2021), S. 72



Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung

Wir verstehen die Konflikthaftigkeit unterschiedlicher Einstellungen, divergierender Interessen und Bedürfnisse als natürlichen Bestandteil jeder Art von Beziehungen. Diese Konflikthaftigkeit jedoch durch Fähigkeiten der Kommunikation und Konfliktlösung angemessen und damit gewaltfrei zu gestalten und der Eskalation weiterer Konflikte vorzubeugen, ist ein Ziel des vorliegenden Gewaltpräventionskonzepts. Hierzu streben wir auf allen Trägerebenen eine gewaltfreie Kommunikation an, die wir als Grundlage eines gewaltfreien Miteinanders und einer gewaltfreien Konfliktlösung verstehen. Ziel ist es, zu lernen, wie junge Menschen und Sie als pädagogische Fachkräfte besser unter-

einander und miteinander reden lernen und lernen, Konflikte gewaltfrei zu lösen. Dabei verstehen wir Sie als pädagogische Fachkraft, die einerseits den jungen Menschen direkt schult. Andererseits agieren Sie als Rollenmodell für die jungen Menschen, welches im Alltag sowohl im Umgang mit Kolleg*innen als auch jungen Menschen gewaltfreie Konfliktlösung und Kommunikation vorlebt. Die nachstehenden Informationen beziehen sich daher sowohl auf die Kommunikation unter Mitarbeitenden und unter Kindern, als auch zwischen Erwachsenen und Kindern. Sie stellen ein allgemeines Vorgehen dar, welches auf den individuellen Einzelfall anzupassen ist.

Gewaltfreie und lösungsorientierte Kommunikation:

mit Mitarbeitenden/Kolleg*innen

Beispiel: Sie haben beobachtet, wie sich ein*e Kolleg*in übergriffig gegenüber einem jungen Menschen verhalten hat.

Nehmen Sie sich Zeit und Raum zur Klärung des Konflikts.

Mir ist gestern etwas aufgefallen und ich würde es gern mit dir besprechen. Wann können wir uns dafür Zeit nehmen?

mit jungen Menschen

Beispiel: Ein Kind hat einem anderen Kind eines seiner Spielsachen weggenommen.

Ich möchte gern etwas mit dir besprechen. Lass uns kurz darüber reden.

Schildern Sie Ihre Beobachtungen (das Problemverhalten) und Ihr Erleben.

Ich habe gesehen, dass du XY die letzten 14 Tage mehrfach unbegründet angemockert hast. Es macht mir ziemlich zu schaffen, weil das etwas ist, das wir auf jeden Fall besprechen müssen.

Ich habe gesehen, dass du XY das Auto weggenommen hast.

Bitte Sie darum, dass der*die Kolleg*in/junge Mensch sein*ihr Erleben schildert und versuchen Sie, empathisch die Beweggründe nachzuvollziehen.

Ich kann verstehen, dass du verärgert bist und XY ist eben – das finde ich auch – wirklich herausfordernd. Wenn man im Stress ist und dann noch ein so schwieriges Kind betreuen muss, kann es zu einem solchen Verhalten kommen.

Ich kann verstehen, dass du auch gern mit dem Auto spielst. Gerade, weil du kein eigenes hast.

Regen Sie zur Empathie an.

*Was denkst du, wie es XY damit geht? und gegebenenfalls auch:
Mich bringt dein Verhalten in eine schwierige Situation. Denn ich bin dadurch gezwungen, etwas zu tun, was die Beziehung zwischen uns sicherlich belastet und das ist schwierig auszuhalten für mich.*

*Wurde dir auch schon einmal einfach etwas weggenommen?
Und wie war das für dich?*

Bieten Sie Unterstützung an.

Hättest du vielleicht noch etwas anderes machen können, um dich durchzusetzen oder hätte ich dich irgendwie in der Situation unterstützen können?

Manchmal kannst du länger mit einem fremden Spielzeug spielen, wenn du fragst, ob du es benutzen darfst. Wenn du magst, kann ich dir das nächste Mal dabei helfen.

Äußern Sie eine konkrete Bitte.

Ich würde mir wünschen, dass du vorsichtiger im Umgang mit XY bist und du mir vielleicht sagst, wenn du eher mehr Ruhe brauchst.

*Ich möchte gern, dass du das nächste Mal fragst, ob du mit dem Auto spielen darfst. Wenn ihr euch nicht einigen könnt, dann möchte ich, dass du mich oder eine*n andere*n Betreuer*in dazu holst, um euch zu helfen.*

Schildern Sie Ihr weiteres Vorgehen.

*Du weißt, dass wir verpflichtet sind, unsere*n direkte*n Vorgesetzte*n über solche Vorkommnisse zu informieren. Wollen wir das vielleicht gemeinsam machen?*

Du weißt, dass du das Spielzeug nun zurückgeben und dich bei XY entschuldigen musst. Bei schwerwiegenderen Vorkommnissen: Du weißt, dass ich deinen Vormund darüber informieren muss.



Wenn Sie als pädagogische Fachkraft feststellen, dass es jungen Menschen schwerfällt, soziale Kompetenzen mit den im pädagogischen Setting vorhandenen Ressourcen zu entwickeln, können weitere interne oder/und externe Ansprechpartner – wie die internen psychologischen Fachkräfte oder externe Beratungsstellen – involviert werden.



Intervention bei Gewalt im Träger

Die in diesem Kapitel beschriebenen Maßnahmen zielen darauf ab, Sie als pädagogische Fachkräfte und die jungen Menschen darin zu unterstützen, in Situationen, in denen Gewalt bereits auftritt, weiter handlungsfähig zu bleiben, die Gewalt zu beenden bzw. die Situation zu deeskalieren.

Als deeskalierend ist eine Intervention zu bezeichnen, wenn sie darauf hinwirkt, den jungen Menschen in seiner emotionalen Ausnahmesituation emotional zu stabilisieren und das aggressive Verhalten so gewaltfrei wie möglich zu beenden. Wir unterscheiden zwischen Interventionen, in der der junge Mensch oder Sie als pädagogische Fachkraft sich gewaltbereit oder gewalttätig zeigen, und Interventionen, in welcher der junge Mensch oder Sie als pädagogische Fachkraft die Gewalt erleben.

Uns ist bewusst, dass eine derartige Trennung der Interventionen in vielen Situationen nicht praktisch durchführbar ist (insbesondere, wenn nur eine Fachkraft mit der gewaltausübenden und der gewalterfahrenden Person vor Ort ist). Diese Trennung soll jedoch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Abstufungen der Reaktionen deutlicher herausarbeiten.

Täter*innenorientierte Interventionen

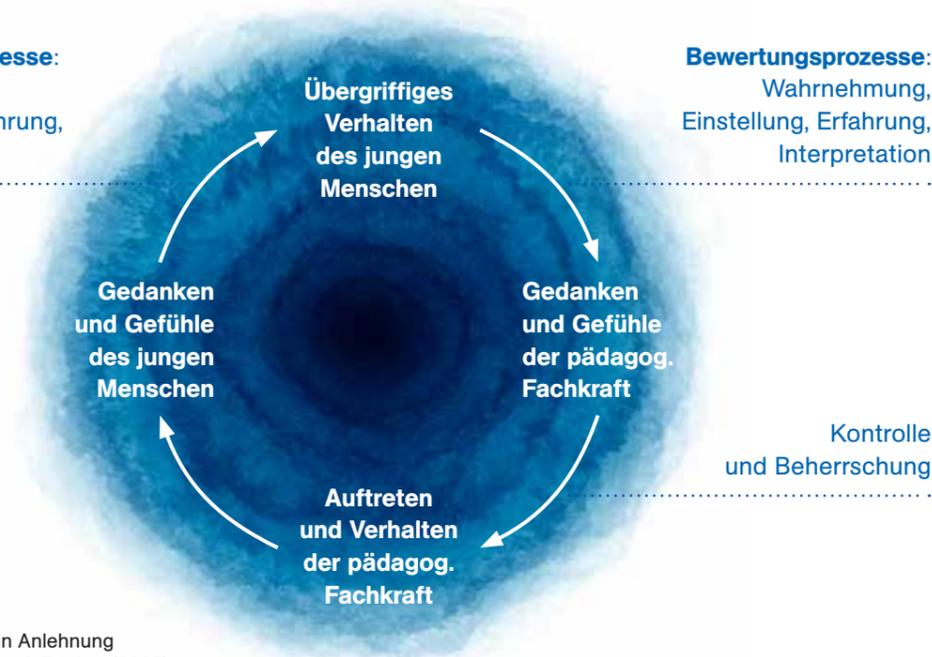
Gewalt ausgehend von jungen Menschen

Im Folgenden stellen wir pädagogische Maßnahmen vor, die auf eine Beendigung von Übergriffen durch junge Menschen abzielen. Um besser einordnen zu können, wo Deeskalations-

methoden ansetzen, führen wir zunächst den Eskalationskreislauf in Anlehnung an Wesuls, Heinzmann & Brinker ein und wenden ihn auf den Kontext der Kinder- und Jugendhilfe an.

Bewertungsprozesse:

Wahrnehmung, Einstellung, Erfahrung, Interpretation



Eskalationskreislauf in Anlehnung an Wesuls, Heinzmann & Brinker (2005)

Der oben abgebildete Eskalationskreislauf veranschaulicht, dass das wahrgenommene aggressive Verhalten eines jungen Menschen bei der pädagogischen Fachkraft Gedanken und Gefühle auslöst. Diese Gedanken und Gefühle wirken sich wiederum darauf aus, welche Intervention Sie als pädagogische Fachkraft wählen. Wird aggressives Verhalten mit verbaler oder struktureller Gewalt beantwortet, beeinflusst das die Gedanken und Gefühle des jungen Menschen derart, dass die Wahrscheinlichkeit steigt, dass dieser das aggressive Verhalten fortsetzt oder gar steigert, statt es zu beenden.

Da die Gedanken und Gefühle einer Person maßgeblich von deren individueller Einstellung, Erfahrung, Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung beeinflusst werden, setzen deeskalierende Methoden zunächst dort an. Ziel ist es, die Kontrolle und Beherrschung der intervenierenden pädagogischen Fachkraft zu unterstützen und ihr professionelles Handeln zu ermöglichen.

GRUNDREGELN DER DEESKALATION:

- **Fremdwahrnehmung:** Nehmen Sie Unmut, Angespanntheit, Unruhe und Gereiztheit bewusst wahr und ernst. Teilen Sie Ihre Wahrnehmung mit dem jungen Menschen und machen ihm*ihr ein Gesprächsangebot. **Je früher Sie reagieren, desto besser!**
- **Selbstwahrnehmung und -regulation:** Beruhigen Sie sich selbst. Atmen Sie bewusst und lösen Sie etwaige körperliche Anspannungen. Lassen Sie sich von verbaler Gewalt nicht provozieren. Achten Sie auf eine ruhige, langsame und beziehungsfördernde Körpersprache, Mimik, Gestik und Stimme! Halten Sie ggf. Abstand und gestehen Sie dem jungen Menschen einen vergrößerten Körper- und Aktionsraum zu. Beherrschen Sie die Situation, nicht den jungen Menschen.
- **Reduktion gewaltfördernder sozialpsychologischer Prozesse in Gruppen:** Konzentrieren Sie sich auf die beteiligten Personen und bitten evtl. Zuschauende den Raum zu verlassen. Sollten Sie konkrete Unterstützung benötigen, sprechen Sie die jeweilige Person direkt mit Namen oder Eigenschaft und Handlungsauftrag an („Vorname/Sie im roten Anorak, bitte ruf/en Sie die Polizei!“).
- **Umgebungsgestaltung:** Schaffen Sie eine reizarme Umgebung und vermitteln Sie den Beteiligten, dass Sie den Überblick und die Kontrolle über die Situation haben.
- **Empathische Beziehungsgestaltung:** Nehmen Sie immer wieder kurzen Blickkontakt auf. Spiegeln Sie dem jungen Menschen seinen Zustand in wertfreien Begriffen (z. B. „Du wirkst sehr aufgeregt, angespannt, unruhig, verärgert, verzweifelt ...“). Akzeptieren Sie, wenn der junge Mensch sich vorerst zurückziehen möchte.



Definition: Deeskalation

Deeskalation ist eine Maßnahme, welche die Entstehung oder die Steigerung von Gewalt erfolgreich verhindern kann. Das Ziel jeder Deeskalationsmaßnahme ist es, gewaltbedingte psychische oder physische Beeinträchtigungen oder Verletzungen eines Menschen zu vermeiden, wann und wo immer das möglich ist. Die Deeskalation stellt somit auch eine dauerhafte Arbeitsgrundhaltung dar, das tief verwurzelte Bedürfnis, das eigene Arbeitssystem möglichst frei von Gewalt zu halten und zu gestalten. Deeskalation ist darauf ausgerichtet, Gewalt, wo immer sie auftaucht, zu verstehen, zu deuten, zu verändern und zu vermeiden.

(in Anlehnung an Wesuls, Heinzmann & Brinker, 2005)

In Anlehnung an Wesuls et al (2005) legt der Träger Ihnen als pädagogischen Fachkräften folgende Schritte der Deeskalation nahe:

1) Veränderung der Interpretation der beobachteten Verhaltensweisen

Bewahren Sie Ruhe. Verlassen Sie ggf. kurzzeitig die Situation, um klare Gedanken fassen zu können. In diesem Moment geht es nur darum, die Situation aufzulösen. Sie müssen keine große Veränderung herbeiführen, noch müssen Sie Konsequenzen parat haben oder dem aggressiven Verhalten etwas „entgegensetzen“. Dafür ist zu einem späteren Zeitpunkt noch genug Raum und Zeit.

Denken Sie aktiv deeskalierend, falls in Ihnen der Gedanke oder das Gefühl aufkommen sollte, dass es sich um einen persönlichen Angriff des jungen Menschen auf Sie handelt. Sie verringern damit die Wahrscheinlichkeit, dass Sie auf das Verhalten des jungen Menschen auf der Basis eigener Betroffenheit reagieren.

Deeskalierende Gedanken könnten sein:

- *Ich weiß mir im Fall einer Eskalation zu helfen!*
- *Ich erlange Autorität durch die Gestaltung der Beziehung zum jungen Menschen, nicht durch den Rückgriff auf Gewaltanwendung.*
- *Die Aggression richtet sich nicht gegen mich persönlich.*
- *Ich bin nur der Auslöser für die Wut, Verzweiflung ... des jungen Menschen. Die Ursache liegt vermutlich tiefer und ich möchte den jungen Menschen begleiten, diese zu ergründen.*
- *Der junge Mensch möchte an unserem Setting/seinem Leben etwas verändern, das ihn*sie stört und weiß nicht, wie er*sie mir dies auf anderem Wege mitteilen soll.*

Eskalierend wären hingegen Gedanken wie:

- *Der junge Mensch will mich provozieren.*
- *Der junge Mensch ist immer ... Nie kann der junge Mensch ...*
- *Wie kann der junge Mensch nur so ... mit mir umspringen? Er*sie muss meine Autorität akzeptieren und das schaffe ich nur durch eine harte Hand.*

2) Verständnis der Ursachen und Beweggründe der beobachteten Verhaltensweisen

Zeigen Sie Interesse an den individuellen Entstehungsbedingungen, die dazu führen, dass der junge Menschen Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen der Gewalt begeht.

Berücksichtigen Sie dabei, dass diese Verhaltensweisen durch eine Vielzahl von Ursachen ausgelöst werden können und den inneren Spannungszuständen vielfältige Motive zugrunde liegen können, z. B.:

- Anwendung in der Kindheit erlernter dysfunktionaler Muster der Kommunikation und des Beziehungsaufbaus
- Reaktion auf aggressives Verhalten anderer (Eskalationsspirale)
- Angst (vor Abhängigkeit, Ablehnung oder Zurückweisung, wahrgenommener Bedrohung, Versagen, [Autonomie-, Kontroll-, Status-]Verlust, Existenzängste), die auf eigenen Gedanken und Fantasien, z. T. schlechten Erfahrungen oder Traumata basiert
- Wiederherstellung des Selbstwertgefühls durch vermeintliche Stärke in Konflikten, die als persönliche Niederlage erlebt werden bzw. bei denen Kränkungen auf der Beziehungsebene stattfanden oder infolge eines wahrgenommenen Autonomie- oder Kontrollverlusts (Kompensation)
- Ärger und Wut, z. B. nach Situationen, in denen junge Menschen ihre eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle übergangen oder nicht geäußert haben, in denen sie zugelassen haben, dass sie unfair oder abwertend behandelt wurden
- Bewältigung von Stress, Über-/Unterforderung
- Ausdruck von Bedürftigkeit, Schmerz, Trauer und Ohnmacht

- Objektive oder subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeit/en
- Alkohol- und Drogenkonsum, aber auch Medikation
- Beeinträchtigte Zurechnungsfähigkeit (akute Psychose o. ä.)
- Sadismus (Erhöhung des Selbstwertgefühls durch das Erleben eigener Stärke und Macht und die Möglichkeit der – emotionalen oder sexuellen – Selbststimulierung bei ansonsten emotionaler Verarmung)

Je nach Alter, momentaner emotionaler Ausgangslage und kognitiver Aufnahmefähigkeit des jungen Menschen können Sie die Ursachen während der Deeskalation oder im Nachhinein ergründen.

3) Deeskalierende Gesprächsführung bei selbst- und fremdgefährdendem Verhalten

Im Mittelpunkt der verbalen Deeskalationstechnik steht neben dem Unterbrechen der neurologischen Erregung durch das Verbalisieren der Gedanken und Gefühle, die Entwicklung eines gemeinsamen Problemverständnisses. Ziel ist es, dass der junge Mensch in diesem schwierigen Moment soziale Unterstützung erfährt und im besten Fall sich und sein Verhalten etwas besser zu verstehen lernt.

- Nehmen Sie sich Zeit.
- Stellen Sie viele Fragen und üben Sie sich im aktiven Zuhören.
- Auch, wenn für Sie Lösungsmöglichkeiten für das Problem auf der Hand liegen sollten, vermeiden Sie es, dem jungen Menschen eine Lösung zu präsentieren.
- Sehen Sie sich als Begleiter*in, der*die den jungen Menschen unterstützt, eine eigene Lösung für seine Schwierigkeit zu finden, auch wenn dies über die akute Situation hinaus Zeit braucht.

Im Folgenden stellen wir einen idealtypischen Ablauf der Intervention unter Zuhilfenahme deeskalierender Gesprächstechniken dar.

Im Alltag können sich je nach Situation unterschiedliche Schwerpunkte abzeichnen.

1) Kontaktaufnahme

- Sprechen Sie den jungen Menschen mit Vornamen an.
- Äußern Sie bestimmt und deutlich eine Handlungsanweisung: *Stopp!, Halt!, Hör auf damit!, Bleib stehen!, Lass XY los.*
- Konfrontieren Sie den jungen Menschen ggf. mit der Wirkung seiner Handlung *Du machst mir/XY Angst, Du tust mir/XY weh.*
- Machen Sie ein gewaltfreies Unterstützungsangebot: *Wir finden bestimmt eine Lösung.*
- Respektieren Sie, wenn der junge Mensch sich selbst beruhigen möchte. Zwingen Sie ihm*ihren Kontakt nicht auf.

2) Beziehungsaufbau

- Wertfreies Spiegeln der emotionalen Lage: z. B. *Du wirkst sehr aufgeregt, angespannt, unruhig, verärgert, verzweifelt ...*
- Offene und öffnende Fragen und Raum für Antworten
 - *Was regt dich auf, beunruhigt dich, ärgert dich?*
 - *Kann ich etwas für dich tun?*
 - *Was könnte dir jetzt helfen?*
 - Stellen Sie immer nur eine Frage und warten Sie zunächst auf eine Antwort, bevor Sie die nächste Frage stellen.
- Bieten Sie einen Ortswechsel an.

3) Konkretisierung der Ursachen und Beweggründe

- Konkretisierungsfragen *Was genau ...?: Vor was genau hast du Angst? (anstatt: Warum hast du Angst?), Was genau hat dich so aufgeregt? (anstatt: Wieso hat dich das so aufgeregt?)*
- Bei einer Vielzahl von Gründen, gegebenenfalls Superlativfrage: *Und was macht dir davon am meisten Angst? bzw. Und was ist für dich von allem gerade das Schlimmste?*
- Konzentration auf ein konkretes, im Moment wichtigstes Gefühl: *Was ist dir denn jetzt im Moment gerade am wichtigsten? Was genau macht dir jetzt, in diesem Augenblick, am meisten Angst?*

4) Eingehen auf die Bedürfnisse und Gefühle des jungen Menschen: echtes Interesse zeigen, Angebote machen, ggf. Lösungsfokus anregen

- Zeigen Sie Interesse an den Bedürfnissen und Gefühlen des jungen Menschen und seiner*ihrer momentanen Not.
- Lassen Sie sich von Angriffen, Vorwürfen, Ablehnung oder Beleidigungen des jungen Menschen nicht verunsichern. Halten Sie an Ihren Deeskalationsbemühungen fest.
- Fragen Sie nach Lösungsvorschlägen des jungen Menschen: *Wie könntest du/könnten wir das ändern?*
- Machen Sie dem jungen Menschen ein konkretes Unterstützungsangebot: *Vielleicht kann ich dich dabei unterstützen, indem ich ..., Würde es dir helfen, wenn ich ...*
- Seien Sie transparent, wenn Sie für eine mögliche Lösung noch die Zustimmung anderer Beteiligten im Hilfesystem brauchen: *Ich werde das [Zeitpunkt] mit deinem Vormund/deinen Eltern/dem*der Mitarbeitenden des Jugendamts besprechen. Ich könnte mir vorstellen, dass das eine gute Lösung ist ...*

5) Eigene Gefühle einbringen und sich solidarisch zeigen

- Validieren Sie die Bedürfnisse und Gefühle des jungen Menschen: *Ich kann gut verstehen, dass dich das aufregt, beunruhigt, verärgert, verzweifelt ... macht. Mich würde das auch ... machen. Oder: Ich kann verstehen, dass du dir wünschst, dass ...*
- *[Vorname], ich möchte dir gern helfen, dass du dich wieder besser fühlst, aber ich weiß gerade nicht wie. Gibt es etwas, das ich tun kann (was dir helfen würde)?*

6) Reaktionen auf negative Entwicklungen in der Deeskalation

- Führt eine Frage entgegen der eigenen Intention zum erneuten Aufkommen der Aggression, entschuldigen Sie sich.
- Fragen Sie zwischendurch nach, ob der junge Mensch lieber allein sein möchte, ob es eine andere Person gibt, mit der er*sie gerne sprechen würde oder was ihm*ihr sonst helfen könnte.

7) Anbieten von Beziehung im weiteren Verlauf

- Wertschätzen Sie abschließend, wenn sich der junge Mensch auf Sie eingelassen hat.
- Signalisieren Sie weitere Gesprächsbereitschaft zu einem anderen Zeitpunkt. Legen Sie gegebenenfalls einen konkreten Zeitpunkt fest.
- Sollte die verbale Deeskalation erfolglos bleiben, machen Sie Ihre weiteren Handlungsschritte transparent: *Ich habe den Eindruck, dass du dich nicht beruhigen kannst und ich dir gerade allein nicht weiterhelfen kann. Ich werde jetzt einen Krankenwagen/die Polizei/die Inobhutnahmestelle anrufen und sie bitten, dich zu unterstützen ... Außerdem werde ich die Koordination/den Träger über den Vorfall informieren.*
- Sollte Fluchtgefahr bestehen, wägen Sie die Gefahr für Ihr Leib und Leben sowie Ihre körperlichen Ressourcen gut ab und wenden Sie ggf. kurzfristige, schonende Immobilisationstechniken an (siehe nächste Seite).





Schonende Abwehr- und Fluchttechniken sowie Immobilisationstechniken bei Angriffen durch junge Menschen

Der Träger sieht Fluchttechniken sowie die Anwendung körperlicher Abwehr-, Kontroll- und Immobilisationstechniken gegenüber jungen Menschen als allerletztes Mittel der Gefahrenabwehr. Ihre Anwendung dulden wir nur dann, wenn Sie als pädagogische Fachkraft im Vorfeld alle anderen Möglichkeiten der Deeskalation angewandt haben und diese ohne Erfolg blieben. Die Techniken müssen geeignet erscheinen, die vom jungen Menschen ausgehende Gewalt abzuwehren, zu unterbrechen oder zu beenden, die Verletzungsgefahr des jungen Menschen und der pädagogischen Fachkraft gering zu halten sowie weitere Hilfe zu organisieren. (Es gelten die Bestimmungen des Strafgesetzbuchs unter besonderer Berücksichtigung der §§ 32 ff StGB Notwehr/Nothilfe und des §§ 34 ff StGB Rechtfertigender Notstand.) Es gilt: Die Maßnahmen und unter welchen Bedingungen sie angewandt werden, sollten mit dem jungen Menschen im Vorfeld besprochen werden.

Effektive und verletzungsfreie Interventionstechniken erfüllen bestimmte Anforderungen. Sie sind leicht erlern- und durchführbar, auch für körperlich schwächere Mitarbeitende anwendbar, körperschonend und verletzungsfrei und wirken deeskalierend.

Sicherheitsmaßnahmen und Verhaltensregeln bei direkten An- oder Übergriffen auf die körperliche Unversehrtheit des Menschen (z. B. Festhalten, Schlagen, Treten, Beißen, Spucken, Schubsen, Würgen, Werfen mit Gegenständen, Stechen mit Messern, sexuelle Übergriffe)

- Benachrichtigen Sie, wenn möglich, zuerst eine oder mehrere weitere Personen, die Ihnen zu Hilfe kommen können.
- Halten Sie einen Sicherheitsabstand von etwa 2 Metern zum jungen Menschen.
- Bleiben Sie Fenstern, Glastüren und Treppen fern.

- Halten Sie sich Fluchtwege offen.
- Nehmen Sie bei einem zu erwartenden Angriff eine bewusste Körperhaltung ein.
- aufrechte Körperhaltung, schulterbreiter Stand, zurückgesetztes Bein: bietet einen stabilen Stand und ermöglicht schnelle Bewegungen (z. B. seitwärts ausweichen). Die leichte Schrägstellung des Körpers verringert die frontale Angriffsfläche.
- Hände vor dem Körper und geöffnet halten: signalisiert Kommunikationsangebot und ermöglicht zugleich schnelle Abwehrreaktionen in alle Richtungen.
- Begrenzen Sie den Aktionsradius des jungen Menschen, indem sie z. B. die Tür zu dem Raum, in dem sich der junge Mensch befindet, schließen.
- Bei Gebrauch von Waffen rufen Sie umgehend die Polizei.

Schonende Abwehr- und Fluchttechniken

Beim Würgen und Greifen von Kleidung, Haaren, am Unterarm oder Handgelenk geht es v. a. darum, den Griff des jungen Menschen zu lockern. Die Lockerung kann üblicherweise durch gezielt gesetzte verletzungssarme Schmerzimpulse und/oder durch das Herausfordern des körperlichen Gleichgewichts erreicht werden. Je nach Angriffsart werden Schmerzimpulse durch Druck (z. B. auf die Nase), Kneifen (z. B. in den Innenschenkel), Verdrehen/Überdehnen von Gelenken in Positionen, in denen wenig Muskelkraft aktiviert werden kann, ausgeübt. Der Schwerpunkt des Körpergewichts der angreifenden Person wird durch das Zurück- oder zur Seite treten der angegriffenen Person verlagert. Stoß- und Schlagangriffen (Faustschlag, Ohrfeige, Fußtritt) wird durch Abblocken (vor allem mit dem Unterarm), durch Ausweichen und in Bewegung bleiben begegnet.

Schonende Immobilisationstechniken

Der Träger zieht die vorübergehende/kurzfristige Abgängigkeit eines jungen Menschen seiner Immobilisation vor, insbesondere wenn nur so das Leben der pädagogischen Fachkraft geschützt werden kann. Eine Immobilisation scheint aus Sicht des Trägers dann unumgänglich, wenn selbstgefährdendes Verhalten eine Rolle spielt.

Vor jeder Immobilisation wird dem jungen Menschen eine letzte Chance gegeben, sich zu beruhigen. Erst wenn diese Möglichkeit nicht genutzt wird, wird die Immobilisation durchgeführt.

Eine Immobilisation zum Schutz des jungen Menschen erfordert ein Zusammenwirken mehrerer Personen und ein koordiniertes Vorgehen aller Beteiligten, wobei eine der Personen zu jedem Zeitpunkt mit dem übergriffigen jungen Menschen im Gespräch bleibt. Idealerweise wirken vier Personen zusammen, sodass pro Körperseite eine Person die Verantwortung trägt.

Die sichere Anwendung von körperlichen Abwehr-, Kontroll- und Immobilisationstechniken sollte im Rahmen eines Deeskalationstrainings erlernt werden. Der Träger kann bei Bedarf eine trägerinterne Schulung mit externen Trainer*innen organisieren, bei denen neben Methoden der gewaltfreien Kommunikation und der deeskalierenden Gesprächsführung auch körperliche Abwehr-, Kontroll- und Immobilisationstechniken gelehrt werden. Alternativ kann der Träger Sie bei der Wahrnehmung einer derartigen externen Fortbildung unterstützen.

SPIELZEIT

Mit Gefühlen umgehen

Die Verständnis-Zauberkraft

Verständnis für eine Emotion ist die Zauberkraft, die ein Gefühl verwandeln kann. Verständnis ist wie ein Zauberstab, der ein Gefühl wahrnimmt, würdigt und beruhigt. Für Kinder ist es sehr entlastend zu lernen, wie sie mit ihren starken Gefühlen umgehen können. Dazu brauchen sie eine Anleitung im Einzelgespräch oder auch in der Gruppe.

Die Fachkraft erklärt mitfühlend: *Ich kann so gut verstehen, dass du gerade so unruhig, wütend, enttäuscht, traurig bist. Lass uns dem Gefühl zusammen unser Verständnis geben. Stell dir vor, wir können dein Gefühl sehen und mit ihm sprechen. Wie sieht es aus? Groß oder klein? Hell oder dunkel? Wie würde es wohl aussehen, wenn es ein Tier wäre? Lass uns zusammen zu ihm sagen:*

**Ich kann so gut verstehen, dass du da bist.
Das kommt von dem, was ich erlebt habe.**

Was geschieht nun mit dem Gefühls-Bild? Meistens fühlt es sich beachtet und wird immer ruhiger. Jedes Gefühl braucht unser Verständnis. Dann kann es sich wandeln und wir können besser verstehen, was gebraucht wird, um die Situation zu verändern.



Nach A. Grubert (2021) Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation, S. 52

EXKURS: Beißen unter Kleinkindern

Beißen kommt unter Kindern zwischen einem und drei Jahren (Entwicklungsalter) relativ häufig vor und ist eher selten als Verhaltensstörung zu interpretieren. Gleichzeitig löst das Beißen in Erwachsenen großen Handlungsdruck aus, denn es zieht nicht selten langfristige Schäden nach sich, als Schubsen oder Hauen, das im Kleinkindalter ähnlich häufig vorkommt. Bisswunden sind länger sichtbar und können beispielsweise Entzündungen und Vernarbung nach sich ziehen. Wir möchten in diesem Exkurs daher auf einige Ursachen und Interventionsmöglichkeiten eingehen.

Ursachen

Entwicklungsbedingte Ursachen

Entwicklungsbedingte unzureichende emotionale Selbstregulation und fehlende Fähigkeiten der Perspektivübernahme (dementsprechend auch Abwesenheit von Scham und Schuld) bei gleichzeitig erwünschtem Autonomieerleben (Selbstdurchsetzung, Selbstwirksamkeit) sind Faktoren, die die Bereitschaft zum Beißen in diesem Alter erhöhen. Auch Zahnen stellt einen Umstand dar, der mit verstärktem Beißen einhergehen kann, das Schmerzen reduzieren soll; Suche nach sensorischen Reizen.

Umgebungsbedingte Ursachen

Hierbei wird davon ausgegangen, dass sich Über- oder Unterforderung im Beißen entladen, weil das Temperament des Kindes nicht zu den Anforderungen (je nach Situation erwünschtes Verhalten) der Umwelt passen. Eventuell kann sich das Kind nicht so von Reizen zurückziehen bzw. bekommt nicht den Input, den sein Temperament braucht, um ausgeglichen zu sein.

Emotionale Ursachen

Hierunter wird Beißen verstanden, das der Regulation bestimmter aversiver Gefühle wie Ärger oder Angst dient. Auslösende Situationen können soziale Konflikte um Spielzeug, Aufmerksamkeit oder Ähnliches sein.

Interventionsmöglichkeiten

Entwicklungsbedingte Ursachen

- Bei der Suche nach sensorischer Stimulation können Sie dem Kind verschiedene Materialien anbieten, die es mit seinem Tastsinn erfahren kann (Tücher, Fell, Watte, Creme, Knete etc.).
- Bieten Sie zahnenden Kindern einen Beißring an.

Umgebungsbedingte Ursachen

- Gestalten Sie die Umgebung und den Tagesablauf vorhersehbar. Auch in Einzelsituationen ist es förderlich, wenn Sie als pädagogische Fachkraft vorwegnehmen, was wohl passiert, wenn das Kind oder Sie dieses oder jenes tun.
- Prüfen Sie, ob das Kind über- oder unterstimuliert wird durch sensorische oder soziale Reize.
- Zeigt es bestimmte Anzeichen von Stress? Hat es zu viel oder zu wenig Bewegung? Hat es Rückzugsmöglichkeiten? Hat es Hunger oder ist es müde?
- Steht eine Veränderung bevor, die das Kind stresst? (Ortswechsel, Wechsel zum Mittagsschlaf etc.). Dann sorgen Sie für Vorhersehbarkeit und Strukturen.
- Sorgen Sie für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Spannung und Entspannung.
- Seien Sie aufmerksam für Zeichen von Stress oder Müdigkeit. Das Kind spürt es in diesem Alter oft „zu spät“, bevor die Stimmung kippt.
- Versuchen Sie die Grundbedürfnisse (Nahrung, Schlaf, Sicherheit, Zuwendung, Orientierung) zu stillen, um innere Anspannung zu vermeiden.
- Schaffen Sie besondere Lieblingsspielzeuge, die sich mehrere Kinder immer teilen müssen, gegebenenfalls mehrfach an.

Emotionale Ursachen

Sie können als Konfliktassistentin in sozialen Situationen zur Verfügung stehen:

- „Na Minou, möchtest du auch wippen? Du kannst sagen *Ich auch!* und dabei auf dich zeigen. Dann weiß Sebastian, dass du auch einmal wippen willst.“
Zu Sebastian: „Schau, Minou möchte auch wippen. Sie freut sich, wenn ihr euch abwechselt, erst du und dann Minou!“
- „Du kannst sagen: *Darf ich mitspielen?* oder: Immer abwechselnd, erst du, dann ich!“
- Abwechseln: „Du kannst sagen: *Ich bin dran!* Oder: Erst du, dann ich!“
- Sollte sich das Kind mithilfe des Beißens selbst verteidigen wollen, können Sie sagen: „Du kannst *STOP* oder *NEIN* sagen.“
- Gefühle ausdrücken: „Du kannst mit dem Fuß aufstampfen.“, „Du kannst deine Fäuste ballen.“, „Du kannst ganz stark ausatmen!“.

Allgemeine Hinweise

- Halten Sie Ihre Anweisungen kurz – das letzte Wort im Satz, ist das Wort, das das Kind am stärksten beachtet.
- Reagieren Sie nicht durch Anregung eines Perspektivwechsels – das ist zu schwierig in dem Alter („Würdest du wollen, dass ...“).
- Begleiten Sie Ihre eigenen Emotionen sprachlich, um die emotionale Selbstregulation des Kindes zu stärken: „Oje, jetzt bin ich aber ärgerlich, nie treffe ich das Tor!“, „Ich bin ganz traurig. Schau mal, der Vogel ist tot.“
- Begleiten Sie die Emotionen des Kindes sprachlich: „Du bist wütend, weil Berat dir die Puppe weggenommen hat!“

Akutsituationen begegnen

Schritt 1: Stopp-Sätze und kurze Sätze für das gewünschte Zielverhalten

„Nein!“, „Stopp, aufhören damit!“, „Nimm deine Zähne weg von Mirko!“, „Lass los!“

Schritt 2: Zuwendung gegenüber dem Kind, das gebissen worden ist

Sie als pädagogische Fachkraft richten sich an das gebissene Kind: „Oh, das tut weh. Anna hat dir mit den Zähnen wehgetan! Komm her, ich tröste dich.“

Schritt 3: Die Gefühle beider Kinder benennen

Zu Anna, die gebissen hat: „Du bist sehr, sehr wütend, Anna. Mirko wollte deinen Laster haben. Du kannst sagen: *Nein, Mirko!* Die Fachkraft zu Mirko, der gebissen worden ist: *Ja, das tut sehr weh! Du bist traurig/zornig. Anna hat dir mit den Zähnen wehgetan.*

Schritt 4: Den Konflikt in Worten beschreiben

„Mirko will mit dem blauen Laster spielen. Du brauchst den Laster auch. Das ist wirklich ein Problem. Ihr wollt ihn jetzt beide gleichzeitig! Was können wir tun?“ Bei jüngeren Kindern (18 Monate) kann es günstiger sein, statt einer Frage einen Vorschlag zu offerieren: „Komm, wir schauen, ob wir noch eine Decke haben.“

Schritt 5: Grenzen setzen und die Gruppenregeln klar benennen

„Alle Kinder sollen bei uns sicher sein. Beißen ist nicht sicher. Das tut weh. Niemand darf verletzt werden!“
„Wir berühren kein Kind mit unseren Zähnen! Lasst uns mal überlegen, was dürfen wir denn mit unseren Zähnen machen? ... dafür sind die Zähne ganz toll!“

Schritt 6: Lösungen und Alternativen bieten

Sicherheit für das gebissene Kind herstellen – auch durch Vorwegnahme einer potenziellen Gefährdung:

„Vorsicht, Peter! Max hat die Schaufel da nur abgelegt. Er ist wütend, wenn du sie einfach wegnimmst.“



Gewalt ausgehend von pädagogischen Fachkräften

Wir wissen, dass Sie als pädagogische Fachkraft den jungen Menschen im alltäglichen Zusammensein bestmöglich in seiner Entwicklung unterstützen. Gleichzeitig können wir nicht grundsätzlich ausschließen, dass Sie sich wissentlich oder unwissentlich gegenüber dem jungen Menschen grenzverletzend oder übergriffig verhalten. Diese Möglichkeit offen als Teil der Realität abzubilden und derartige Situationen besprechbar zu machen, verstehen wir als einen wichtigen Baustein unserer Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Handelns. Die folgenden Ausführungen sollen Sie als pädagogische Fachkraft darin unterstützen, diese Kultur zu leben und zu einem konstruktiven Umgang mit derlei Situationen anleiten. Sie richten sich an die pädagogischen Fachkraft, die diese Situationen beobachten. In Anlehnung an das Vorgehen in Kapitel *Gewalt ausgehend von jungen Menschen* legen wir unseren pädagogischen Fachkräften folgendes Vorgehen nahe:

Wahrnehmen Ihrer Verantwortung

Zum Zeitpunkt des Übergriffs hat die übergriffige pädagogische Fachkraft ihre Verantwortung, im Sinne des Kindeswohls zu handeln, abgegeben. Der weitere Verlauf hängt daher in weiten

Teilen von der Bereitschaft der beobachtenden pädagogischen Fachkraft ab, ihrerseits Verantwortung für das Kindeswohl zu übernehmen. Das ist manchmal leichter gesagt als getan. Denn als beobachtende Fachkraft stehen Sie gegebenenfalls vor der Herausforderung, den Kinderschutz über die jeweiligen Arbeitsbeziehungen stellen zu müssen. In diesem Moment kann ein innerer Konflikt zwischen der Wahrnehmung des Schutzauftrags und den eigenen Bedürfnissen nach Erhaltung sozialer Beziehungen entstehen. Beobachter stellen in derartigen Situationen manchmal fest, dass verschiedene angstauslösende Gedanken der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zur Beendigung der Übergriffe entgegenstehen können. Zum Beispiel, die Angst davor, die Beziehung zum Gegenüber zu gefährden, mit dem man sich sonst gut versteht usw.

Mit den folgenden Ausführungen wollen wir unsere pädagogischen Fachkräfte darin unterstützen, in derlei Situationen den Weg zur Wahrung und Wiederherstellung des Kinderschutzes zu gehen. Dargestellt werden verschiedene Gedanken und Handlungen, die dabei hilfreich sein können.

Gedanken, die indirekt involvierte Fachkräfte in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung unterstützen können:

- Würde ich auch schweigen, wenn das jemand mit meinem eigenen Kind machen würde?
- Der Kinderschutz ist wichtiger als die Harmonie zwischen den Angestellten.
- Auch wenn ich mir unsicher bin, ob es sich um einen Grenzübertritt handelt, ist es richtig und wichtig, mit dem*der Kolleg*in darüber zu sprechen. Die Qualität unserer Arbeit steigert sich durch diesen Austausch.
- Konflikte kann man lösen und uns stehen einige Instrumente (eigene Kommunikationskompetenzen, Supervision etc.) zur Verfügung, hier eine Lösung zu erarbeiten.
- Unsere Arbeitsbeziehung hält den Konflikt aus.
- Ich hinterfrage nicht die Person, sondern deren Handeln.
- Wenn ich einem jungen Menschen (auch unwissentlich) schaden könnte, würde ich es auch wissen wollen.

- Ich gehe davon aus, dass dieser Übergriff unabsichtlich stattfand. Es wird mir gelingen, dies dem*der Kolleg*in zu vermitteln.

Für beobachtende Fachkräfte entstehen oft Unsicherheiten hinsichtlich der Frage, wie sie in einer solchen Situation eingreifen können, um weiteren Schaden zu vermeiden. Hilfreiche deeskalierende Handlungen, die Sie als pädagogische Fachkraft in beobachteten Konfliktsituationen anwenden können, sind beispielsweise:

- Führen Sie (rechtzeitig und unaufgeregt) eine räumliche Trennung der Beteiligten herbei.
 - Bringen Sie den jungen Menschen aus der Situation („Magst Du mir vielleicht mal deine Hausaufgaben zeigen?“ und zur*zum Kolleg*in: „Wir kommen gleich wieder.“).
 - Versuchen Sie, die übergriffige Person abzulenken („Wie war dein gestriger Dienst?“ etc.).
- Sprechen Sie den*die Mitarbeitende*n direkt an (bspw. „Können wir bitte kurz rausgehen?“).
- Benutzen Sie ein unverfängliches Code-Wort/einen Code-Satz, das/den Sie im Team zuvor festgelegt haben, zur Erinnerung an die Gewaltfreie Erziehung ggü. dem*der Kolleg*in („Kinder“, „Damals“, „Zukunft“, „Aufgabe“ etc. als Synonym dafür, dass eine Grenze überschritten wird/wurde).
- Bieten Sie einem*r überlasteten Mitarbeitenden Ihre Unterstützung an, indem Sie ihn*sie vorübergehend in der Betreuung des jungen Menschen ablösen (bspw. „Kann ich dich bei etwas unterstützen?“).
- Wenn ein niedrigschwelliges Vorgehen erfolglos scheint, rufen Sie **STOP!** Und gehen Sie dazwischen.

Gewalt unter Mitarbeitenden

Gewalt kann auch unter Mitarbeitenden stattfinden. Hierbei geht es sowohl um offene (z. B. ständige ungerechtfertigte Kritik etc.) als auch verdeckte Gewalt (z. B. üble Nachrede). Wir dulden diese Form der Interaktion nicht und wollen unsere Mitarbeitenden vor und in solchen Situationen schützen. Im Rahmen des Gewaltpräventionskonzepts erstellt der Träger ein Beschwerdemanagement für die Mitarbeitenden, welches im Bedarfsfall niedrigschwellig genutzt werden kann. An dieser Stelle seien einige ergänzende Handlungsempfehlungen für das Vorgehen der von Gewalt betroffenen Mitarbeitenden genannt.

Gedanken, die betroffene Mitarbeitende in der Durchsetzung eines grenzwahrenden Umgangs unterstützen können:

- Ich habe das Recht auf einen grenzwahrenden Umgang!
- Unsere Arbeitsbeziehung hält den Konflikt aus.
- Sollte aufgrund der Beschwerde meine Arbeit erschwert oder verunmöglicht werden (Kündigung), habe ich Mittel, mit denen die Rechtmäßigkeit des Vorgangs geprüft werden kann.
- Manche Menschen brauchen ein Signal, um die Grenzen anderer einzuhalten. (Für Ihren Schutz zu sorgen, liegt in derartigen Fällen nicht nur in der Verantwortung des anderen, sondern vor allem in Ihrer eigenen.)
- Der Träger duldet keine Übergriffe oder andere Formen von Gewalt. Wenn ich darauf aufmerksam mache, unterstützt mich der Träger in der Klärung des Konflikts.
- Ich kritisiere nicht die Person, sondern deren Handeln.
- Ich gehe davon aus, dass dieser Übergriff unabsichtlich stattfindet. Es wird mir gelingen, dies dem*der Kolleg*in zu vermitteln und so die Arbeitsbeziehung zu schonen.

Handlungen, die betroffene Mitarbeitende in der Durchsetzung eines grenzwahrenden Umgangs unterstützen können:

- (Er-)kennen Sie die Formen von Gewalt.
- Bemerken Sie, wenn eine Ihrer Grenzen verletzt worden ist.
- Nehmen Sie Ihr Bedürfnis nach einem grenzwahrenden Umgang ernst – Sie haben das Recht dazu!
- Handeln Sie und setzen Sie eine Grenze!
 - Geben Sie ein kurzes Feedback oder leiten Sie weiterführende Schritte ein.
 - Ergreifen Sie schnellstmöglich die Initiative zur Klärung.
 - Bitten Sie den*die Kolleg*in um ein 4-Augen-Gespräch (siehe dazu Kapitel *Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung* S. 65).



Opferorientierte Interventionen

Junge Menschen, die Gewalt erleben

Junge Menschen, die Gewalt erleben, gehen unterschiedlich mit dieser Herausforderung um. Während einige sich wehren, wehren andere sich nicht, machen aber vielleicht andere auf sich aufmerksam oder suchen die Unterstützung der Fachkraft/Fachkräfte.

Grenzverletzungen zwischen jungen Menschen

→ **Sensibilisierung** bei beobachteten, aber von den Beteiligten selbst nicht als solche wahrgenommenen Grenzverletzungen

Grenzverletzungen können auch auftreten, ohne dass der junge Mensch, der sie erlebt, oder der junge Mensch, der sie begeht, diese als solche wahrnehmen oder benennen kann. In diesem Fall ist es Ihre Aufgabe als pädagogische Fachkraft, die jungen Menschen für ihre Grenzen zu sensibilisieren.

→ **Ordnen Sie das Geschehene aus Ihrer Sicht ein** und stärken Sie die Perspektivübernahmefähigkeit und Empathie der jungen Menschen.

- „X, ich habe gesehen, dass du Y gerade ... hast. Ich glaube, dass das nicht mit Absicht war. Trotzdem bin ich mir nicht sicher, wie es Y damit geht/könnte ich mir vorstellen, dass X das unangenehm war.“
- „Y, wie war das für dich?“ „...“ „Und woran könnte X merken, dass es dir so geht?“
- „X, ich wünsche mir, dass du darauf achtest, ob X ... zeigt, dass ... /dass du Y fragst, bevor du ... machst/dass du mit Y/mir sprichst, wenn du ...“
- „X, woran kann Y denn erkennen, wenn dir etwas nicht gefällt, was Y macht?“

→ **Haltung zeigen** bei beobachteten, von den Beteiligten als solche wahrgenommenen oder geschilderten Grenzverletzungen

Wenn ein junger Mensch verbal oder non-verbal signalisiert, dass seine persönliche Grenze/n überschritten wurde/n, sollten Sie als pädagogische Fachkraft ...

Verhaltensebene

Formulierungsbeispiel

... das grenzverletzende Verhalten unterbinden, wenn der grenzverletzende junge Mensch sein Verhalten auf das Signal hin nicht anpasst.

X, ich möchte, dass du Y jetzt in Ruhe (spielen) lässt.

... (unabhängig von der Reaktion des sich grenzverletzend verhaltenden jungen Menschen auf die Signale) den jungen Menschen bestärken, der seine Grenzen behauptet hat.

Y, ich finde es gut, dass du ‚STOP‘ gesagt hast/... gemacht hast. Daran habe ich erkannt, dass du nicht wolltest, dass X ... macht/der Spaß in dem Moment für dich aufgehört hat.

... würdigen, wenn der grenzverletzende junge Mensch sein Verhalten daraufhin einstellt.

Ich habe gesehen, dass du es nicht mit Absicht gemacht hast/du erst .../weiter machen wolltest/nicht gemerkt hast, wie es Y geht. Ich finde es gut, dass du dann auf Ys Signale geachtet und aufgehört hast.

... bei Vergeltung mit Gleichem mögliche Alternativen stark machen.

Ihr könnt immer zu mir/einer der pädagogischen Fachkräfte kommen, wenn euer STOP/... nicht respektiert wird.

... erfragen, welche Wiedergutmachung der junge Mensch, dessen Grenzen verletzt wurden, akzeptieren würde. (zum Beispiel eine Entschuldigung o. ä.)

So etwas kann einmal passieren. Y, was brauchst du jetzt von X, um dich wieder sicher zu fühlen/um X verzeihen zu können? Ich möchte, dass du, X, dich bei Y entschuldigst.

Darüber hinaus können Sie Ihre Gesprächsbereitschaft für weiteren Austausch in einem sicheren Rahmen signalisieren.

Ich habe den Eindruck, dass es schon öfter vorgekommen ist, dass .../ Passiert es öfter, dass ...? Wenn du magst, können wir mal gemeinsam schauen, was du in solchen Situationen machen kannst/machen kannst, um solche Situationen zu verhindern.



Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalt an jungen Menschen

Was tun?

- Trennen Sie den jungen Menschen von der Person, die Gewalt ausübt, und bringen Sie ihn an einen sicheren Ort.
- Geben Sie den Emotionen des jungen Menschen Raum. Zeigen Sie Empathie.
- Ergreifen Sie Partei für den jungen Menschen und bestärken Sie ihn in seiner Wahrnehmung. Der junge Mensch, der die Gewalt erlebt hat, sollte die Deutungshoheit über das Geschehen behalten.
- Vermitteln Sie dem jungen Menschen Sicherheit. Positionieren Sie sich derart, dass weder Sie als pädagogische Fachkraft noch etwaige nicht-pädagogische Fachkräfte Gewaltausübung dulden.
- Teilen Sie dem jungen Menschen mit, dass der Übergriff Konsequenzen für die sich übergriffig verhaltende Person haben wird. Verweisen Sie auf entsprechende Regeln und Vereinbarungen, so vorhanden.

Wie weiter?

- Stärken Sie das Kontrollerleben des jungen Menschen. Besprechen Sie gemeinsam mit dem jungen Menschen Maßnahmen, die seiner subjektiven und objektiven Sicherheit dienen können.
- Machen Sie transparent, dass Sie sich mit Ihrem Team/Ihrer Leitung besprechen werden und wann Sie dem jungen Menschen erneut eine Rückmeldung über das weitere Vorgehen geben werden.
- Signalisieren Sie, dass Sie zu dem Vorfall weiter im Gespräch bleiben werden. Terminieren Sie zeitnah ein Gespräch, bei dem noch einmal in Ruhe und mit etwas Abstand über das Erlebte gesprochen wird. (siehe Gesprächsführung unter: *Opferorientierte Nachbereitung*)

Bei Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt liegt der Fokus der pädagogischen Intervention auf der Herstellung von Sicherheit für den jungen Menschen, der diese erlebt.



SPIELZEIT

Bedürfnisse formulieren

Worte-Sammler*innen

Dieses Spiel lädt dazu ein, die Kraft der Worte zu entdecken. Wir können sie benutzen, um unsere Gefühle auszudrücken, um Bedürfnisse zu formulieren und zu sagen, was wir brauchen. Ein Kind oder die Kinder können für sich eine Wortsammlung anlegen oder die Kinder erarbeiten die Worte gemeinsam in Klein- oder Großgruppen.

Was sind unsere Lieblingsworte? / Womit fühle ich mich wohl? / Was sage und höre ich gern? / Welche Worte brauche ich, wenn ich einen Freund oder eine Freundin suche? / Wie sage ich, wenn ich mitspielen möchte? / Wie sage ich, wenn ich etwas nicht will?

Alternativ können die Kinder auch Musiksammlungen erstellen, die für sie bestimmte Gefühle ausdrücken, verstärken, abmildern.

Der Aufmerksamkeitsstern

Jedes Kind bastelt einen Stern mit seinem Namen darauf, der zum Beispiel an der Wand hängt und leicht abzunehmen ist. Wenn es merkt, dass es gern eine Zeit ungeteilter Aufmerksamkeit mit einem Erwachsenen oder einem Kind haben möchte, hängt es seinen Stern ab und legt ihn der ausgewählten Person vor. Das Kind darf sich wünschen, was in dieser Zeit zusammen gemacht wird, sei es ein Spiel, ein Gespräch oder eine andere Tätigkeit. Die Fachkraft kann zusammen mit dem Kind überlegen, wann dieser Wunsch zeitnah umgesetzt werden kann.

Nach A. Grubert (2021) *Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation*, S. 14 und S. 84



Umgang mit nicht-suizidalem selbstverletzendem Verhalten und Suizidalität

Ihre Aufgabe als pädagogische Fachkräfte sehen wir darin, den individuellen Sinn bzw. die Funktion der Selbstverletzung für den jungen Menschen gemeinsam mit diesem zu ergründen und diesen bei der Aneignung konstruktiver Problemlösestrategien zu unterstützen. Wenn Sie bemerken, dass sich ein junger Mensch selbst verletzt oder dies plant, sprechen Sie ihn darauf an. Ein Gesprächsangebot ist schon eine Form der Aufmerksamkeit und Zuwendung, die Betroffene brauchen. Dabei

kann zum Beispiel die Kommunikationsform für schwierige Situationen nach Kreismann & Straus (2010) hilfreich sein, die die grundsätzlichen Kommunikationselemente Unterstützung, Empathie und Realitätsbezug vereint.

Die Annahme der Realität wird erleichtert, wenn die beziehungsgestaltenden Elemente der Unterstützung und des Mitgefühls ein gleichgewichtiger Bestandteil der Kommunikation sind.

Unterstützung zusichern	Mitgefühl, Verständnis ohne Mitleid oder Identifikation bzw. ohne das selbstverletzende Verhalten als Lösungsansatz zu akzeptieren	Wahrheit, Realitätsbezug, Aufzeigen der realistischen Konsequenzen ohne Vorwürfe; Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten des jungen Menschen stärken
<i>Magst du mir erzählen, was dich so belastet ...?</i>	<i>Ich verstehe, dass es schwierig/belastend für dich ist, dass ...</i>	<i>Gleichzeitig löst du deine Probleme durch das selbstverletzende Verhalten nicht dauerhaft. Ich bin mir sicher, dass du lernen kannst, mit Belastungen umzugehen, ohne deinem Körper zu schaden.</i>
<i>Ich unterstütze dich gern dabei.</i>	<i>Ich verstehe, dass du dich selbst auch davor schützen möchtest, dich wieder selbst zu verletzen, aber oft nicht weißt, wie ...</i>	<i>Wir finden bestimmt etwas (ein Ritual), mit dem du dir Erleichterung verschaffen und das du stattdessen anwenden kannst. Wir können auch gemeinsam daran arbeiten, dass deine Probleme kleiner werden und der Druck abnimmt.</i>



- Informieren Sie sich über SVV und seine Wirkung und bemühen Sie sich um Verständnis für dieses Ihnen ggf. unverständliche Verhalten als Lösungsstrategie für eine als belastend wahrgenommene Lebenssituation. In der Regel wollen junge Menschen sich selbst vor erneutem SVV schützen, wissen aber nicht wie.
- Berücksichtigen Sie Traurigkeit, Scham- und Schuldgefühle des jungen Menschen in Bezug auf das SVV.
- Nehmen Sie eine geschlechterreflektierte Perspektive ein. Erkennen Sie an, dass es im Kontext weiblicher Sozialisation schwieriger sein kann, verbale oder körperliche Aggressionen gegen andere zu richten. Erkennen Sie an, dass es im Kontext männlicher Sozialisation schwieriger sein kann, Emotionen wie Trauer, Angst etc. sowie die Betroffenheit von Krankheiten, psychischen Störungen, o. ä. zu offenbaren.
- Schenken Sie dem jungen Menschen (weiter) unabhängig vom SVV Aufmerksamkeit, anstatt sehr viel während der Phasen, in denen sich der junge Mensch selbst verletzt. Damit vermeiden Sie einen „Krankheits“-Gewinn durch das SVV.
- Achten Sie darauf, dass der junge Mensch keine detaillierten Schilderungen oder Abbildungen selbstschädigender Verhaltensweisen anderer medial konsumiert. Dies kann zu Nachahmungen führen.
- Informieren Sie den jungen Menschen über Beratungs- und Selbsthilfeangebote. Stellen Sie Aufklärungs- und Informationsbrochüren bereit. Empfehlungen geben Ihnen psychologischen Fachkräfte des Trägers.



- Vermitteln Sie, dass es normal ist, Probleme zu haben und darüber zu sprechen, sowohl im Alltag als auch in Krisensituationen.
- Klären Sie, ob der junge Mensch die Wundversorgung allein bewerkstelligen kann oder ob er professionelle Unterstützung benötigt (Tödlichkeit der Verletzung). Wenn Sie selbst keine Hilfe leisten können, versichern Sie, dass der Grund nicht die Ablehnung des jungen Menschen als Person ist.
- Erfragen Sie die Handlungsmotive, die Gefühlslage und den psychischen Zustand des jungen Menschen zum Zeitpunkt des Selbstverletzenden Verhaltens (SVV):
 - Wie war das Erleben des jungen Menschen vor der Selbstverletzung?
 - Was hat dem jungen Menschen Druck bereitet?
 - Wie fühlte sich der junge Mensch danach?
- Fragen Sie nach, wie häufig das Selbstverletzende Verhalten auftritt und ob es allein oder gemeinsam mit anderen ausgeübt wird.
- Fragen Sie, ob der junge Mensch Suizidgedanken hat.
- Zeigen Sie Interesse an der auslösenden Situation und zeigen Sie Verständnis für die Schwierigkeiten des jungen Menschen.
- Bringen Sie Ihre eigenen Gefühle (Sorge etc.) ein, ohne zu dramatisieren.



- Verstecken Sie scharfe Gegenstände nicht. Wenn ein junger Mensch sich verletzen möchte, findet dieser immer ein Mittel dazu.
- Ignorieren / verharmlosen Sie das SVV nicht.



Mittel- bis langfristige Interventionen

Je nach Ursache und Schweregrad des Selbstverletzenden Verhaltens können die folgenden Interventionen durch Sie als pädagogische Fachkraft oder ggf. durch eine psychotherapeutische Fachkraft durchgeführt werden. Sie können junge Menschen, die sich selbst verletzen, dabei unterstützen, Folgendes zu lernen:

→ Schaffung eines selbstbeobachtenden Ichs

- **Stärkung der Impulskontrolle**
- Welche Wahrnehmung hat der junge Mensch von der Realität? Wie kann eine verzerrte Wahrnehmung korrigiert werden?
- Welche Affekte löst die eigene, welche eine andere mögliche Wahrnehmung aus? Welcher Gefühlsbegriff beschreibt das Erleben des jungen Menschen am besten? (Differenzierung der Gefühlswahrnehmung)
- Mithilfe welcher Ressourcen kann der junge Mensch seine (geringe) Stress- und Frustrationstoleranz erhöhen?
- Welche Impulse sind aus Sicht des jungen Menschen schwer zu unterdrücken? Wann gelingt es besser, wann schlechter?
- Wie fühlt es sich an, neue Verhaltensweisen in der Fantasie und im Probehandeln durchzuspielen?

→ Kennenlernen selbstschädigender und selbstfürsorglicher Anteile

- **Bearbeitung der destruktiven Anteile**
- Welche subjektiven Vorteile hat das SVV für den jungen Menschen? Wie kann der junge Mensch auch ohne SVV in den Genuss dieser Vorteile kommen?
- Welche destruktiven Denkmuster bestehen? (Selbstkritik, Selbstverurteilung, Selbstbestrafung, Schuldgefühle)
- Wie können positive Denkmuster entwickelt/gestärkt werden?

- **Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens**
- Welche Bedürfnisse, Wünsche, Vorstellungen – auch bezogen auf die Geschlechtsidentität – hat der junge Mensch?
- Wie kann der junge Mensch diese äußern?
- Wie kann eine positive Geschlechtsidentität des jungen Menschen (auch in Hinblick auf pubertär bedingte körperliche Veränderungen) aussehen?
- **Erlernen von lebensbejahender Selbstfürsorge für den eigenen Körper**
- Wie kann der junge Mensch seine Körperwahrnehmung und sein Körpererleben verbessern? Wann spürt er sich gut, wann nicht?
- Was hilft dem jungen Menschen, seine eigenen Grenzen zu spüren, zu setzen und zu behaupten?
- Unterscheidung zwischen Lust und Unlust
- **Stärkung der Resilienz** Fähigkeit, Krisen im Lebenszyklus „unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (Welter-Enderlin & Hildenbrand, 2006)
- Welche Situationen bewältigt der junge Mensch schon gut?
- **Stärkung des Kohärenzgefühls** (Gefühl, dass es einen Zusammenhang, Sinn und Ziel im Leben gibt und Herausforderungen mithilfe der eigenen Ressourcen bewältigt werden können)
- Was erlebt der junge Mensch als sinnstiftend? Welche Ziele hat der junge Mensch?
- **Entwicklung neuer Fähigkeiten und Möglichkeiten der Entspannung/Emotionsregulation** (Fegert, 2022; Kilius, 2008)
- Wann fühlt sich der junge Mensch entspannt? Welche Bedingungen braucht der junge Mensch, um möglichst entspannt zu sein, und wie kann er sich diese schaffen?
- Welche Art der Anregung (von außen) benötigt der junge Mensch mit geistiger Behinderung, um stereotypem selbstverletzendem Verhalten vorzubeugen?

- Welche Strategien helfen dem jungen Menschen im Umgang mit dem Impuls, sich selbst zu verletzen?
- Starke Reize (Eiswürfel in der Hand halten, Chilischote essen, ein warmes/kaltes Bad nehmen, warm oder kalt duschen, auf Bett oder Kissen einschlagen, festes Schnalzen mit einem Gummiband auf der Haut, das Auftragen einer reizenden Salbe auf die Haut, Barfußlaufen, nach draußen gehen und schreien oder laut singen)
- Gefühle kreativ umsetzen, z. B. Tagebuch schreiben, malen oder mit Ton arbeiten
- Sportliche Betätigung (v. a. Jogging), Entspannungstechniken

- Sozialer Kontakt (Freund*in, Therapeut*in oder Beratungsstelle anrufen/aufsuchen, sich mit anderen jungen Menschen in entsprechenden Angeboten oder in moderierten Hilfe-Foren austauschen*; vermeiden, allein zu sein)

* Zum medienpädagogischen Umgang mit dem auch in den sozialen Medien sehr präsenten Thema SVV, siehe <https://www.klicksafe.de/selbstverletzendes-verhalten>.

Die Regel, dass selbstverletzendes Verhalten als Problem benannt werden darf, Beschreibungen akuter Handlungen („das Blut läuft gerade über die Tastatur ...“) hingegen untersagt sind, hat sich in Online-Foren bewährt.

Zum Teil bestehen Peer-to-Peer-Beratungsangebote, bei denen geschulte (z. T. selbst vormals betroffene) Gleichaltrige sowohl junge Menschen als auch deren Bezugspersonen beraten.





Selbstverletzendes Verhalten und Suizidalität

Vermuten Sie, dass ein junger Mensch Suizidgedanken hat oder äußert ein junger Mensch diese, suchen Sie das Gespräch. Gesprächsleitfäden wie jene der Deutschen Gesellschaft für Suizidprävention können Sie dabei unterstützen, die richtigen Worte zu finden.

In jedem Fall muss trägerintern bereits im Fall von bekanntwerdenden Suizidgedanken eine Ereignismeldung im Rahmen des Ereignismanagement an die*den direkte*n Vorgesetzte*n erfolgen.

Bei akuter Selbstgefährdung (oder gleichzeitiger Fremdgefährdung) besteht eine Indikation zur stationären Behandlung, die zum Schutz des jungen Menschen notfalls auch gegen seinen Willen umgesetzt werden muss. Beraten Sie sich zu den Rechtsgrundlagen stets mit ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten und der zuständigen Fallführung des Jugendamts. Fragen Sie sich auch stets, ob Sie als pädagogische Fachkraft die Situation nach wie vor bewältigen können oder ob weitere Unterstützung oder eine Änderung des Settings angezeigt sein könnte.

Beraten Sie sich zu den Rechtsgrundlagen stets mit ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten und der zuständigen Fallführung des Jugendamts.



SPIELZEIT

Konflikte lösen

Die Schubkarre

Um einen Konflikt zu lösen, helfen Vorstellungsbilder. Die Fachkraft sagt: „Angenommen, ihr seid wie zwei Schubkarren, die sich im Schlamm festgefahren haben. Jetzt seid ihr so wütend und wollt euch streiten. Wie kommt ihr nun am schnellsten wieder aus dem Schlamassel heraus? Was könnt ihr machen, um euch wieder zu vertragen? Wer hat eine Idee?“

Diese Fragen gehören zur „Lösungsfokussierten Methode“. Sie geht davon aus, dass es nicht immer hilfreich ist, ein Problem bis ins Kleinste zu diskutieren. Oftmals ist es nützlicher, stattdessen Folgendes zu tun:

- **Ideen entwickeln, wie es sein soll, wenn es wieder in Ordnung ist**
- **an das denken, was früher schon einmal geholfen hat**
- **die Stärken der Konfliktpartner wertschätzen**
- **mehr von dem tun, was funktioniert**





Aufarbeitung von Gewalt im Träger

Im folgenden Kapitel legen wir zunächst das formal-praktische Vorgehen nach einem Ereignis dar. Im Anschluss zeigen wir auf, wie wir Gewaltvorkommnisse mit Personen, die Gewalt erlebt haben, pädagogisch nachbereiten und wie die pädagogische Aufarbeitung mit Personen, die Gewalt ausgeübt haben, aussieht. Dabei gehen wir in beiden Fällen jeweils auf

die Aufarbeitung mit jungen Menschen und pädagogischen Fachkräften ein. Wir verstehen den Prozess der Aufarbeitung dabei im engen Sinne als trägerinterne Analyse einzelner Vorkommnisse, solange nicht ein vermehrtes Aufkommen Anlass für eine gesellschaftliche Aufarbeitung struktureller Gewalt gibt.

Opferorientierte Nachbereitung

Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalt können sowohl junge Menschen als auch Mitarbeitende erleben. In beiden Fällen achten die Trägerintern für die Aufarbeitung Verantwortlichen (in der Regel die*der direkte Vorgesetzte/n) darauf, dass nach der erlebten Gewalt (**primäre Viktimisierung**) weitere Viktimisierungen verhindert werden. Dabei sind sensible Sprache und Kommunikation ein wichtiges Werkzeug. Menschen, die Gewalt erlebt haben, können so im besten Fall ihre Deutungshoheit und ihr Kontrolle erleben zurückzuerlangen.

Von **sekundärer Viktimisierung** wird gesprochen, wenn Menschen, die Opfer wurden, als gesellschaftliche Reaktion darauf kurz-, mittel-, oder langfristig negative Zuschreibungen von ihren Mitmenschen erhalten. Diskriminierung kann auf individueller Ebene erfahren werden,

wenn aufgrund der offenen Kommunikation über erlebte Gewalt Beziehungen abgebrochen werden oder eine als übertrieben wahrgenommene Fürsorge einsetzt. Diskriminierung kann aber auch auf struktureller Ebene wirksam werden (Angermeier, Matschinger & Schomerus, 2013), wenn institutionelle oder rechtliche Vorgaben oder Praktiken eine Verfolgung des erlittenen Unrechts und Wiedergutmachungen erschweren (geringe Sensibilität im Umgang mit Menschen, die Gewalt erfahren haben – zum Beispiel Opferbeschuldigung, engl. *victim blaming* – ; geringes Strafmaß; Verjährungsfristen, Prozessordnungen etc.). Diskriminierung auf kultureller Ebene kann eine Selbststigmatisierung bewirken, wenn kulturell insbesondere in Medien und Alltagsgebrauch gebrauchte Abwertungen verinnerlicht werden (siehe z. B. Gebrauch von „Du Opfer“ als Beleidigung).

Erfolgt eine derartige Stigmatisierung, kann sich dies hemmend auf die Teilhabe und Interaktion mit Nicht-Stigmatisierten auswirken. Sind die Auswirkungen der Reaktionen der Umwelt derart, dass sie die Persönlichkeit der Person, die Gewalt erlebt hat, hin zu einer dau-

erhaft eingenommenen „Opferrolle“ verändern, spricht man auch von einer **tertiären Viktimisierung**. Aus diesem Grund widmen wir uns im Rahmen dieses Konzepts auch dem Umgang mit Gewalt, nachdem das Gewaltereignis bereits abgeschlossen ist.

Junge Menschen, die Gewalt erleben

Formal-praktisches Vorgehen

Wenn jungen Menschen Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen von Gewalt widerfahren sind, ist immer der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung zu prüfen. Hierfür stellt der Träger im Rahmen des trägerinternen Ereignis-managements ein standardisiertes Vorgehen zum formal-praktischen Vorgehen bereit: das Formblatt zum Prüfen des „*Verdacht auf Kindeswohlgefährdung*“ (siehe Anhang). Dieses Formblatt ist allen Mitarbeitenden bekannt. Zudem finden jährlich Schulungen statt, um neue Mitarbeitende mit den Abläufen vertraut zu machen und sie für alle Beschäftigten präsent zu halten. Das formal-praktische Vorgehen ist auf dem Formblatt folgendermaßen beschrieben:

1 Es werden zunächst Hinweise und Vorkommnisse schriftlich dokumentiert.

2 Die Mitarbeitenden geben unmittelbar bei Auftreten eines Verdachts darüber Meldung an den*die direkte/n Vorgesetzten.

3 Der*die direkte Vorgesetzte beruft unmittelbar eine Fallberatung ein. Hinzugezogen werden ggf. Eltern, junger Mensch, Fachkollegen und eine insofern erfahrene Kinderschutzfachkraft.

4 Bei Bestätigung des Verdachts, weil entweder eine akute Gefährdung oder aber gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung bestehen, werden weitere Maßnahmen zum Schutz des jungen Menschen ergriffen (siehe nachfolgendes Kapitel zu *Schutzmaßnahmen zur Vorbeugung erneuter Gewaltvorkommnisse*).

- Diese eingesetzten Maßnahmen (z. B. Hinzuziehung externer Helfersysteme, pädagogische Maßnahmen etc.) werden von der direkt involvierten Fachkraft und dem zuständigen direkten Vorgesetzten umgesetzt und je nach Zuständigkeit deren Umsetzung dokumentiert.
- Alle internen sowie externen Meldepflichten obliegen dem*der direkten Vorgesetzten der zuständigen pädagogischen Fachkraft.

Sollten Mitarbeitende Zeuge werden, wie andere Mitarbeitende Gewalt gegenüber einem jungen Menschen – absichtlich oder unabsichtlich – anwenden, so sind sie per Gesetz verpflichtet, tätig zu werden, um eine weitere Gefährdung abzuwenden. Im Kapitel „*Täterorientierte Nachbereitung*“ finden Sie Hinweise dazu, wie Sie ein Gespräch mit dem betroffenen Erwachsenen führen können.

Darüber hinaus ist immer auch der*die direkte Vorgesetzte zu informieren, um die Gefährdungslage des jungen Menschen einzuschätzen und weitere Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für alle Beteiligten zur Verfügung zu stellen.

Schutzmaßnahmen zur Vorbeugung erneuter Gewaltvorkommnisse

Die Ursachen von Gewaltvorkommnissen und die Bedingungen, unter denen diese auftreten, variieren. Aus diesem Grund müssen die Gewaltvorkommnisse entsprechend individuell analysiert und Schutzmaßnahmen zur Vorbeugung kontextspezifisch festgelegt werden. Gleichwohl gibt es eine Reihe von bewährten Schutzmaßnahmen für junge Menschen, die Gewalt erlebt haben, die berücksichtigt werden sollten.

Gewalt ausgehend von pädagogischen Fachkräften

Strukturelle Maßnahmen

Werden dem Träger Anhaltspunkte dafür bekannt, dass Sie als pädagogische Fachkraft Grenzverletzungen oder Übergriffe begehen, sucht die vorgesetzte Person das Gespräch mit Ihnen, um Beweggründe zu ermitteln. Sehen Sie diese Grenzverletzung ein, können mit Ihnen Schulungsmaßnahmen verbindlich vereinbart werden. Liegen dem Gewaltvorkommnis strukturelle Ursachen zugrunde, werden diese vorrangig bearbeitet.

- Schulungsmaßnahmen, z. B.
 - Gewaltfreie Kommunikation
 - Deeskalationstraining
 - Anti-Gewalt-Training

- Überprüfung personeller Ausstattung, z. B.
 - Überprüfung der Angemessenheit des Betreuungsschlüssels und der Art des Dienstes (z. B. Nachtbereitschaft vs. Nachtdienst) für erhöhten Bedarf
 - Gegebenenfalls vorübergehende Erhöhung des Betreuungsschlüssels (mit 1:1-Betreuung für involvierte junge Menschen)

Räumliche Trennung der in das Gewaltvorkommnis Involvierten

Wenn der Verdacht besteht, dass eine pädagogische Fachkraft in einer Projektstelle strafrechtlich relevante Gewalt gegenüber einem jungen Menschen ausgeübt hat, wird der



junge Mensch vorübergehend außerhalb der Projektstelle untergebracht. Die Unterbringung erfolgt in Absprache und mit Genehmigung des zuständigen Jugendamtes. Die pädagogische Fachkraft wird von der Betreuung freigestellt, bis eine Klärung des Verdachts erfolgt ist. Der junge Mensch wird dabei bevorzugt bei ihm vertrauten Personen wie der Vertretungskraft untergebracht und eng von der Koordination begleitet. Wenn in einer Wohngruppe/Projektstelle der Verdacht besteht, dass eine pädagogische Fachkraft strafrechtlich relevante Gewalt gegenüber einem jungen Menschen ausgeübt hat, wird die pädagogische Fachkraft bis zur Klärung des Verdachts von der Arbeit freigestellt. Der Betreuungsschlüssel wird dabei gewährleistet.



Rechtliche Konsequenzen

Wir verpflichten uns im Fall einer begründeten Vermutung von Gewalthandlungen, die Verantwortung für die Erstattung einer Strafanzeige zu übernehmen und für die anwaltliche Vertretung des Opfers im Rahmen einer (Neben-)Klage sowie für einen anwaltlichen Zeugenbeistand zu sorgen, sofern die Person/en, die die Gewalt erfahren haben, dies wünscht/wünschen. Zudem sorgen wir dafür, dass die betroffene/n Person/en Beratung und Prozessbegleitung durch eine externe Beratungsstelle erhält/erhalten.

Erhärtet sich ein Verdacht auf strafrechtlich relevante Gewalt, hat dies arbeitsrechtliche Konsequenzen für die gewaltausübende Person zur Folge.

Gewalt ausgehend von jungen Menschen

Pädagogisches Einwirken auf Verhaltensänderungen

Wenn zwischen jungen Menschen Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalt auftreten, sollten je nach Alter der jungen Menschen und Schwere des Gewaltvorkommnisses unterschiedliche Schutzmaßnahmen in Kombination angewandt werden:

- engmaschigere Beaufsichtigung der Interaktion der in das Gewaltvorkommnis involvierten jungen Menschen für einen definierten Zeitraum
- positive Verstärkung erwünschten Verhaltens des gewaltausübenden jungen Menschen
- Bei Grenzverletzungen und Übergriffen können Sie gemeinsam mit dem betroffenen jungen Menschen überlegen, ob dieser sich vorstellen kann, eine Entschuldigung anzunehmen und wenn ja, wie eine Wiedergutmachung aussehen könnte.

Tatausgleich

Bei Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt kann auf Wunsch der Beteiligten die Teilnahme an einem außergerichtlichen Tat-Ausgleich, der durch geschulte und unparteiische Konfliktvermittelnde moderiert wird, erfolgen. Beratungsangebote zum Täter-Opfer-Ausgleich und zur Konfliktschlichtung stellen u. a. freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe, die Wohlfahrtsverbände sowie die Sozialen Dienste der Justiz bereit. Entsprechende Kontaktdaten finden Sie im Anhang. Je nach Schwere des Gewaltvorkommnisses kann sich ein erfolgreicher Tat-Ausgleich gegebenenfalls strafmildernd auswirken.

Beratungsangebote für Kinder und Jugendliche, die Gewalt erfahren haben

Neben Beratungsangeboten für junge Menschen, die Gewalt direkt erlebt haben, werden in einigen Fällen auch junge Menschen angesprochen, die häuslicher Gewalt beiwohnten. Um zu vermeiden, dass das erlernte Konfliktverhalten durch Lernen am Modell als Lösungsstrategie für Konflikte verinnerlicht wird und um den jungen Menschen eine emotionale Verarbeitung und Einordnung des Erlebten zu ermöglichen, kann es sinnvoll sein, Gewaltvorkommnisse (in den Herkunftsfamilien, zwischen jungen Menschen und im ungünstigsten Fall auch zwischen pädagogischer Fachkraft und jungem Menschen) mithilfe entsprechender fachlicher Unterstützung aufzuarbeiten.

Im Anhang finden Sie eine Kontaktliste mit entsprechenden Beratungsstellen. Da aus unserer Sicht ein weiterführendes Beratungsangebot erst infrage kommt, wenn Kommunikation über Gewalterleben vorher in der Betreuung Thema war, schließen wir dieses Unterkapitel mit Hinweisen zur Gesprächsführung mit jungen Menschen im Kontext von Gewalterlebnissen ab.

Hinweise zur Gesprächsgestaltung mit jungen Menschen, die Gewalt erlebt haben

Ziel eines Gesprächs mit einem jungen Menschen nach Erleben eines Übergriffs oder strafrechtlich relevanter Gewalt ist es, dass:

- der junge Mensch Entlastung erlebt und das Gespräch als so wenig unangenehm wie möglich wahrnimmt und
- die Vertrauensbasis zu Ihnen als pädagogischer Fachkraft weiter gestärkt wird.
- Sinn und Zweck dieses Gesprächs ist es nicht, möglichst viele Informationen zu bekommen und die Fassung über die Ereignisse zu verlieren.

Gesprächsprotokoll

- Informationen, welche das Strafrecht berühren können, sind immer und zeitnah innerhalb der nächsten 24 Stunden zu protokollieren. Ziel ist dabei nicht, alle für eine strafrechtliche Verfolgung notwendigen Informationen zu erfragen, sondern jene Informationen festzuhalten, die sich aus dem Gespräch ergeben. Folgende Fragen, sollte Ihre Basis-Dokumentation (in Form eines Gedächtnisprotokolls) beantworten:
 - Wer hat teilgenommen und was berichtet?
 - Wie kam es zu dem Gespräch?
 - In welchem Kontext fand das Gespräch statt (Datum, Uhrzeit, Ort, spontane Äußerung etc.)
 - möglichst wortgetreue Angaben des jungen Menschen
 - Wenn diese auf Nachfrage entstehen, auch die zuvor gestellt Frage wortgetreu protokollieren

- Wie war die psychische Verfassung des jungen Menschen im Verlauf des Gesprächs? (schlechte/bedrückte Stimmung, aufgeregt, angespannt, traurig, zurückhaltend, ängstlich, gelöst, beruhigt, wütend)

Empfehlungen zum Ort/Zeitpunkt

Wenn der junge Mensch auf Sie zukommt (bzw. Sie den Übergriff oder die strafrechtlich relevante Gewalt beobachtet haben) versuchen Sie, dem Gespräch sofort Zeit unter vier Augen einzuräumen. Falls das unmöglich ist, vereinbaren Sie einen Austausch am gleichen Tag mit dem Hinweis auf genügend Ruhe und Zeit. Keinesfalls sollte das Gespräch auf einen anderen Tag verschoben werden.

Empfehlungen zur nonverbalen Kommunikation der pädagogischen Fachkraft

- Bleiben Sie ruhig!
- Nehmen Sie eine offene, interessierte Haltung ein und vermitteln Sie dem jungen Menschen, dass Sie ihm glauben und sich Zeit nehmen (auch wenn es gerade ungünstig ist).
- Zwischendurch können Sie das Gesagte immer wieder durch Nicken oder ein „Hm“ bestätigen und so ermuntern weiterzu-erzählen.
- Wenn der junge Mensch keinen Körperkontakt sucht (z. B. zum Trost), initiieren Sie ihn nicht.



Empfehlungen zur verbalen Kommunikation der pädagogischen Fachkraft



DOS

- Finden Sie Worte für das Geschehene: *X hat dich/dir ...*
- Beziehen Sie sachlich Stellung: *Das war ... und ist verboten!, Es war falsch, dass X das getan hat!* (Wittmann, A. J., 2015)
- Wenn Sie Fragen stellen, dann offene W-Fragen: *Was ist dann passiert?*
- Versichern Sie dem jungen Menschen gegenüber, dass
 - allein die gewaltausübende Person verantwortlich für die Taten ist.
 - Sie seine*ihre Gefühle wahrnehmen und verstehen können, z. B.: *Ich kann verstehen, dass du wütend/traurig/... bist. Es ist gut, dass du darüber sprichst!*
 - es wichtig und gut ist, dass der junge Mensch sich Ihnen anvertraut: *Du kannst stolz sein, dass du dich getraut hast.*
 - andere Kinder/Jugendliche Ähnliches erfahren haben: *Du bist nicht allein damit. Andere junge Menschen suchen auch Unterstützung und erleben sie als hilfreich.*
- Klären Sie den jungen Menschen altersangemessen über Ihre Verfahrensweise auf (siehe *Verfahrensweisung Ereignismanagement*) und versichern Sie, dass Sie alles, was Sie tun werden, vorher mit ihm besprechen werden.
- Wenn Sie nicht wissen, welcher der nächstbeste Schritt ist, sagen Sie, dass die weiteren Schritte erst überlegt werden müssen und Sie erneut auf den jungen Menschen zugehen werden, sobald Sie mehr wissen.
- Bieten Sie an, auch zukünftig als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen.
- Für alle Interaktionen danach gilt: Reden Sie mit dem jungen Menschen weiterhin auch über Dinge, die schön sind.



DON'TS

- Verweisen Sie den jungen Menschen nicht an jemand anderen.
- Keine Emotionalisierung des Mitgeteilten. Weder eine übermäßig starke Verurteilung noch eine Bagatellisierung der Ereignisse („harmlos“, „nicht so schlimm“) sind förderlich dafür, dass der junge Mensch sich öffnet.
- Keine Bewertung von Personen, z. B. „gut“, „böse“.
- Der junge Mensch entscheidet über den Detailgrad der Schilderungen. Wenn er*sie nicht mehr erzählen möchte, dann sehen Sie von weiteren Fragen ab.
- Keine Suggestivfragen, sondern eher: *Was ist passiert?, Möchtest du mehr darüber erzählen?*
- Keine falschen Versprechungen, bspw. hinsichtlich Verschwiegenheit.
- Vermeiden Sie Fragen, die suggerieren, dass der junge Mensch selbst Schuld an dem Vorkommnis haben könnte („victim blaming“), z. B. Fragen danach, ob der junge Mensch sich gewehrt hat.
- Vermeiden Sie es zu fragen, ob der junge Mensch möchte, dass die gewaltausübende Person bestraft wird.

SPIELZEIT

Grenzen kennenlernen

Aufstand (4–10 Jahre)

Partner-/Gruppenübung: Alle mitspielenden Kinder laufen zur Musik durch den Bewegungsraum. Wenn die Spielanleitung die Musik stoppt, ruft sie eine Zahl, am besten zwischen zwei und vier. Jetzt finden sich die Kinder in der entsprechenden Zahl zusammen und setzen sich Rücken an Rücken auf den Boden. Dann haken sie sich mit den Armen ein und versuchen, gleichzeitig aufzustehen. Nach dem Aufstehen wird eingehakt zur Musik gelaufen, bis die Spielleitung eine neue Zahl ruft.

(E. Leitenstorfer, Seite 31)

Tauziehen im Quadrat (4–10 Jahre)

Im Bewegungsraum wird ein Spielfeld mit ca. 5 × 5 Meter markiert. Auf dem Boden liegt ein langes Seil, das an den Enden fest zu einem Ring zusammengeknotet ist. Vier Kinder stellen sich mit dem Rücken zueinander in das Quadrat, sodass jedes Kind eine Markierungslinie vor sich hat. Das Seil wird hochgehoben und dann ganz straff um die Hüfte gespannt. Jedes Kind sollte gleich weit von den Markierungslinien entfernt sein. Auf ein „Los“ des Schiedsrichters versucht jedes Kind „seine“ Linie zu überqueren. Das ist eine ziemliche Herausforderung, wenn vier Kinder gleichzeitig in vier verschiedene Richtungen ziehen. Wer als erster mit beiden Beinen seine Linie übertritt, hat gewonnen.

(E. Leitenstorfer, Seite 48)

Mitarbeitende, die Gewalt erleben

Formal-praktisches Vorgehen

Für Mitarbeitende, die Gewalt jedweder Art im Rahmen ihrer aktuellen Beschäftigung erlebt haben, stellt der Träger mit seinem Ereignismanagement ebenfalls ein standardisiertes Vorgehen zur Verfügung.

Mitarbeitende haben zunächst immer die Möglichkeit, den Sachverhalt selbst und direkt mit dem*der Verursacher*in zu klären. Betroffene entscheiden selbst, ab wann sie den offiziellen Meldeweg gehen. Der offizielle Meldeweg beinhaltet, dass das Ereignis an den*die direkte Vorgesetzte*n gemeldet wird bzw. sollte das unmöglich sein, an die nächsthöhere Instanz bzw. den*die trägerinternen Beschwerdebeauftragte*n. Diese*r hat die Pflicht, diese Meldung als „Ereignis“ zu dokumentieren, entsprechende Klärungsprozesse einzuleiten, sie zu dokumentieren und deren Wirksamkeit zu evaluieren. Das entsprechende Formblatt *Ereignisblatt* finden Sie im Ereignismanagement.

Maßnahmen, die der Klärung dienen, können folgende sein:

- Besprechung des weiteren Vorgehens: Wie können Leitung und Team die pädagogische Fachkraft im Berufsalltag darin unterstützen, den Vorfall zu verarbeiten/ arbeitsfähig zu bleiben/wieder arbeitsfähig zu werden (Fortbildung, Unterstützung in der Klärung eines potenziellen Konfliktes durch Beschwerdebeauftragte/n oder psychologische Fachkräfte/Vorgesetzte/ Supervisor*in; zeitweilige engere Arbeit im Kleinteam, Veränderung der Mitarbeitendenstrukturen o. ä.)
- Gegebenenfalls Analyse und Diskussion struktureller Ursachen (s. u.)
- Kann sich eine pädagogische Fachkraft aufgrund der erlebten Gewalt oder der mangelnden Unterstützung des Teams nicht mehr vorstellen im bisherigen Setting weiterzuarbeiten, bietet der Träger nach Möglichkeit eine trägerinterne Ver-setzung an.

Täter*innenorientierte Nachbereitung

Junge Menschen, die Gewalt anwenden

Maßnahmen der **primären Prävention**, die sich an alle jungen Menschen richten – unabhängig davon, ob sie bereits Grenzen verletzt oder sich übergriffig gezeigt haben – wurden im ersten Teil des Konzepts ausführlich besprochen. Maßnahmen der **sekundären und tertiären Prävention** wenden sich hingegen an junge Menschen, die bereits (erste Tendenzen bzw. ausgeprägte) aggressive Verhaltensweisen zeigen und sind damit ein notwendiger Begleiter (je)der Intervention. Ziel ist es, das erneute bzw. weitere Auftreten von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt (im Folgenden unter „aggressive Verhaltensweisen“ zusammengefasst) zu verhindern sowie die sozialen Kompetenzen des jungen Menschen zur gewaltfreien Konfliktlösung zu fördern.

Gewalt kann viele Formen annehmen (s. o.). Ebenso vielfältig können die Auslöser von aggressiven Verhaltensweisen junger Menschen sein. Reflektieren Sie (potenziell oder in der Vergangenheit) Aggressionen auslösende Faktoren fortlaufend, um dem Auftreten von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt vorzubeugen.

- Ergünden Sie Faktoren, die in dem jungen Menschen liegen, z. B. unerfüllte Bedürfnisse oder ungelöste innere und zwischenmenschliche Konflikte. Beobachten Sie Spannungszustände, die potenziell zur Eskalation führen können.
- Evaluieren Sie strukturelle Faktoren, z. B. geringe Passung von Ressourcen und Anforderungen oder gewaltfördernde Regeln, Maßnahmen und Strukturen.
- Beachten Sie, dass auch unspezifische (d. h. für andere Menschen neutrale, nicht als bedrohlich wahrnehmbare) äußere Reize den jungen Menschen „triggern“ können,

- wenn er/sie traumatische Erfahrungen gesammelt hat, die mit dem entsprechenden Reiz in Verbindung standen oder
- wenn er/sie ein allgemein erhöhtes Erregungsniveau aufweist und der jeweilige Reiz das „Fass zum Überlaufen“ bringt.
- Finden Sie heraus, welche Gedanken und Gefühle auf Ihrer Seite und auf Seite des jungen Menschen eine Rolle spielen, wenn es zu aggressiven Verhaltensweisen des jungen Menschen kommt.
- Stellen Sie Vermutungen an und prüfen Sie diese.
- Bleiben Sie offen dafür, eine Vermutung zu verändern oder zu verwerfen.
- Je nachdem, wie alt der junge Mensch ist bzw. wie dessen kommunikative Fähigkeiten ausgeprägt sind, können Sie dazu das Gespräch mit diesem suchen.
- Lassen Sie dem jungen Menschen Raum für die Beantwortung Ihrer Fragen und akzeptieren Sie auch, wenn dieser keine Antwort geben kann oder möchte.
- Beobachten Sie, wann Gewalt für junge Menschen zum Mittel wird.



Um Gewaltvorkommnisse ausgehend vom jungen Menschen im Nachgang gemeinsam zu thematisieren, sollten Sie sich Zeit nehmen. Finden Sie einen passenden Zeitpunkt, um Ihren Gesprächsbedarf zum Ausdruck zu bringen. Lassen Sie den jungen Menschen

bestimmen, wann das Gespräch stattfinden soll, beharren Sie jedoch darauf, dass es stattfindet. Erfragen Sie die Offenheit für ein Gespräch und holen Sie sich so die Zustimmung des jungen Menschen ein.

Im Folgenden finden Sie Anregungen für Fragen, die Sie stellen können, wenn das aggressive Verhalten von dem jungen Menschen ausging

Mögliche Reflexionsfragen für die pädagogische Fachkraft

In welcher Situation hat der junge Mensch aggressives Verhalten gezeigt? In welchen Situationen treten die aggressiven Verhaltensweisen des jungen Menschen auf?

- Was nehmen Sie wahr, bevor oder während sich der junge Mensch aggressiv zeigt?
- Was halten Sie für mögliche Auslöser?
- Welche Gefühle und Gedanken löst das aggressive Verhalten des jungen Menschen in Ihnen aus?
- Wie reagieren Sie auf das aggressive Verhalten des jungen Menschen?
- Was denken Sie, welche unerfüllten Bedürfnisse des jungen Menschen könnten die Aggressionen auslösen? (zum Beispiel Bedürfnis nach Aufmerksamkeit, Autonomie, Mitbestimmung, Transparenz, Zugehörigkeit)
- Was denken Sie, wie können die (der Aggression zugrundeliegenden) Bedürfnisse des jungen Menschen auf andere Art und Weise befriedigt werden?

Gibt es Regeln, Maßnahmen oder Strukturen, die Ihrer Meinung nach geeignet sind, im jungen Menschen das Gefühl von Ohnmacht/Hilflosigkeit/Kontrollverlust ... auszulösen?

Wenn ja, ...

- (wie) können Sie diese Regeln verändern?
- (wie) können Sie die Akzeptanz von Regeln erhöhen? (zum Beispiel durch Transparenz, Partizipation, Modelllernen)
- (wie) können Sie dem jungen Menschen die

Mögliche Reflexionsfragen für den jungen Menschen

FK: Ich würde gerne noch einmal mit dir über die Situation sprechen, als ... (Verhalten konkret benennen, z. B. als du X gegen das Schienbein getreten hast und ihn beschimpft hast). Ich möchte gern verstehen, was in dir vorgeht, wenn du dich so verhältst:

- Wie geht es dir dann? Wie fühlst du dich?
- Was genau führt dazu, dass du dich so fühlst?
- In welchen anderen Situationen fühlst du dich ähnlich?
- Wie nimmst du das Verhalten deines*deiner Betreuer*in in dieser Situation wahr?
- Was fehlt dir in dem Moment? Was wünschst du dir? Was würde dir guttun? Welches deiner Bedürfnisse ist in dem Moment unerfüllt?
- Was könntest du – außer aggressiv zu werden – noch tun, damit du das, was du brauchst, bekommst?
- Was könnte (ich als) dein*e Betreuer*in tun, um dich dabei zu unterstützen?

Gibt es Regeln, Maßnahmen oder Strukturen, die in dir Widerstand/das Gefühl von Ohnmacht/Hilflosigkeit/Kontrollverlust/ ... auslösen?

Wenn ja, ...

- wie fühlt sich die Regel, Maßnahme, Struktur für dich an?
- was genau an der Regel, Maßnahme, Struktur löst dieses Gefühl in dir aus?
- was brauchst du, damit du dich an die Regel halten kannst?



Notwendigkeit bestimmter Regeln, Maßnahmen, Strukturen noch verständlicher machen?

In welcher/n herausfordernden Situation/en hat der junge Mensch bereits gewaltfreie Strategien entwickelt, die er*sie auf die aktuelle Situation übertragen könnte?

- Wie können Sie das gewünschte Verhalten in diesen Situationen positiv verstärken?
- Wie können Sie den jungen Menschen dabei unterstützen, die Gefühle, die „hinter“ den Aggressionen stehen, wahrzunehmen und gewaltfrei auszudrücken?

Führen Sie auch unabhängig von Konflikten Gespräche mit den jungen Menschen, die die Selbst- und Fremdwahrnehmung fördern und die Empathie schulen, um diese Art von anspruchsvollen Reflexionsfragen auch in unverfänglichen Situationen gemeinsam zu üben.

- wie müsste die Regel, Maßnahme, Struktur sein, damit du sie besser annehmen kannst?
- was denkst du, wofür ist die Regel, Maßnahme, Struktur gut?

In welcher Situation/welchen Situationen gelingt es dir schon, gewaltfrei zu reagieren?

- Was ist in dieser/n Situation/en anders?
- Wer oder was könnte dir helfen, auch in der momentan noch herausfordernden Situation gewaltfrei zu reagieren?
- Wann kannst du dich, deine Gefühle und deine Bedürfnisse gut spüren? Was hilft dir deine Gefühle auszudrücken?
- Was denkst du, könnte hinter den Aggressionen stecken? Welche Gefühle nimmst du wahr?

Protokollieren Sie etwaige Gespräche und lassen Sie Ihre Erkenntnisse in die Dokumentation Ihrer Arbeit einfließen (monatliche Memos, Entwicklungsberichte etc.) ...

Po-Duell (4–9 Jahre)

Zwei möglichst gleich starke Ringkämpfer stehen auf einem auf dem Boden markierten Kreis mit dem Rücken gegeneinander. Sie beugen sich so weit nach vorne, dass sich ihre Pos berühren. Beim Ertönen des Gongs beginnt die erste Runde. Nun versuchen beide, sich gegenseitig mit voller Kraft aus dem Kreis zu drücken. (E. Leitenstorfer, Seite 51)

Zeitungskämpfchen (5–11 Jahre)

Für je zwei Kinder wird im Bewegungsraum ein großes Zeitungsblatt vorbereitet. Das Paar befestigt mithilfe von Wäscheklammern die Zeitung zwischen ihren Hüften. Jetzt suchen sich die Kinder ein anderes Paar und führen mit diesem ein kleines Kämpfchen durch. Ziel ist es, das andere Paar dazu zu bringen, sich so zu bewegen, dass ihr Zeitungsblatt zerreißt. Aber Vorsicht, das eigene Zeitungsblatt soll dabei intakt bleiben! Direkte Angriffe auf das Papier sind nicht erlaubt. Erlaubt ist Rücken an Rücken schieben, einander gegenüberstehen und an den Schultern ziehen, mit den Händen fechten. Die beiden zusammen kämpfenden Partner dürfen sich nicht an den Händen festhalten. Wer nach zwei Minuten noch ein ganzes Zeitungsblatt vorweisen kann, hat gewonnen. (E. Leitenstorfer, Seite 52)

Ballonschlägerei (6–11 Jahre)

Im Vorfeld bastelt sich jedes Kind aus einem Luftballon und einem sehr kurzen Stock ein „wütendes Ballongesicht“. Dafür blasen die Kinder den Ballon auf und malen mit Folienstift ein wütendes Gesicht darauf.

Der Ballon wird mit einem dünnen Bindfaden an einem kurzen Stock festgebunden. Auf einem vorher ausgemachten Platz (Teppich, Matten) haben die Kinder nun die Möglichkeit, mit ihren „Wüterichs“ zu kämpfen. Es gehen immer zwei Kinder mit ihren Ballons auf eine markierte Fläche und der Kampf beginnt. Die Kinder versuchen sich gegenseitig mit dem Ballon auf alle Körperteile, nur nicht ins Gesicht, zu schlagen. Dabei darf aber nur der Ballon eingesetzt werden, nicht der Stock oder die Beine. Nach einer vorher bestimmten Zeit ist der Kampf beendet und zwei andere Kinder treten gegeneinander an.

(E. Leitenstorfer, Seite 58)

**Mitarbeitende, die Gewalt anwenden**

Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt können sowohl von jungen Menschen als auch von Fachkräften ausgehen. Die damit assoziierten Verhaltensweisen können sowohl offensichtlich aggressiv ausagiert, als auch passiv-aggressiv in Form von Vorwürfen, Mobbing, sozialem Ausschluss, Verhören oder Schuldzuweisungen gezeigt werden. Wie oben bereits erwähnt, erwarten wir von unseren Mitarbeitenden nicht, dass sie sich immer und zu jeder Zeit (pädagogisch) professionell verhalten. Wir wissen, dass aggressives Verhalten Teil des Menschseins ist und wir alle die Fähigkeit dazu haben, es zu zeigen. Was wir hingegen erwarten, ist die Bereitschaft, diese Momente zu reflektieren und nach Lösungen zu suchen, die ein erneutes Auftreten zu vermeiden helfen und sich selbst als Teil der Lösung zu sehen. Die Durchsetzung der eigenen Bedürfnisse gewaltfrei zu verhandeln und umzusetzen, verstehen wir als Teil der trägerinternen professionellen Haltung und prägend für unsere Kultur.

Fragen Sie sich auch, ob Sie sich an herausfordernde Situationen erinnern, in denen Sie aus Ihrer Sicht selbst zu weit gegangen sind oder in denen Sie sich passiv-aggressiv verhalten haben. Falls Sie sich an Situationen erinnern, in denen Sie Grenzen verletzt oder sich übergriffig verhalten haben: Fragen Sie sich, was Sie in diesem Moment bewegt hat:

- Wie haben Sie sich in dem Moment gefühlt?
- Was haben Sie gedacht?
- Was denken Sie, was der andere / junge Mensch dachte/denkt, warum Sie so gehandelt haben?
- Welche Bedürfnisse spürten Sie? Welche waren unerfüllt? (z. B. Bedürfnis nach Anerkennung, Schutz)
- Wie könnten Sie diese Bedürfnisse auf andere Art und Weise befriedigen?
- Welche gewaltfreien pädagogischen Interventionen/Alternativverhaltensweisen fallen Ihnen ein?
- Welche Gefühle (z. B. Angst, Unsicherheit) löst der Gedanke an eine Veränderung Ihres

(pädagogischen) Handelns aus? Wie könnten Sie diesen konstruktiv begegnen?

- Wer oder was könnte Sie dabei unterstützen, auch in derart herausfordernden Situationen gewaltfreie pädagogische Interventionen umzusetzen? (z. B. Fortbildung in gewaltfreier Kommunikation, Kolleg*innen, Familienmitglieder, körperlicher Anker)

Meldung beim Vorgesetzten

Nach einem Übergriff durch einen Mitarbeitenden auf einen jungen Menschen muss (siehe *trägerinternes Ereignismanagement*) der*die direkte Vorgesetzte darüber in Kenntnis gesetzt werden. Dies geschieht manchmal durch den jungen Menschen selbst, aber oft ist es notwendig, dass ein beobachtender Erwachsener dies übernimmt.

Dieser Schritt fällt aufgrund vielfältiger Sorgen und Ängste der meldenden Person schwer und manchmal wird er gänzlich vermieden. Es entstehen Handlungsblockaden, die den Kinderschutz behindern können.

Ängste, die in der meldenden Person auftauchen können, sind beispielsweise:

- Angst, selbst Opfer einer Beschuldigung zu werden, und deswegen selbst keine Vermutungen zu äußern
- Angst davor, einer Denunziation bezichtigt zu werden
- Scheu davor, Grenzverletzungen zu besprechen, weil man sich selbst pädagogisch als ähnlich unzulänglich erlebt (hat)
- Angst um den Ruf der Einrichtung und des Trägers
- Angst als „Störenfried“ ins soziale Abseits zu geraten und damit die eigene existenzielle Grundlage (ggf. Arbeitsplatz) zu gefährden

Diese Ängste verstehen wir als nachvollziehbar! Gleichzeitig dürfen sie nicht zu einer Geheimhaltung von Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt führen. Im Sinne der Gewaltprävention sehen wir uns daher in der Pflicht, Strukturen zu schaffen, welche diese Ängste minimieren und so ein Konzept des Hinsehens und Hinhörens zu ermöglichen.

Dazu zählt insbesondere eine positive Fehlerkultur, die es ermöglicht, Fehler offen anzusprechen und sie als Ausgangspunkt einer Lösung zu betrachten (siehe Kapitel *Fehlerkultur*). Hinweise zur Gesprächsführung mit übergriffigen Kolleg*innen entnehmen Sie bitte dem Kapitel *Gewaltfreie Kommunikation als Grundlage gewaltfreier Konfliktlösung*.

Immer, wenn sich eine Meldung aus den eigenen Ängsten heraus jedoch schwierig gestaltet, braucht es weitere Handlungsoptionen, die dabei unterstützen können. Nachfolgend seien daher einige Handlungsoptionen geschildert, die zur Erleichterung des Meldevorgangs herangezogen werden können. Sie umfassen folgende Maßnahmen, die seitens des Trägers ermöglicht werden:

- Austausch mit der*dem internen Schutzbeauftragten
- Austausch mit den trägerinternen psychologischen Fachkräften
- Austausch mit der externen insofern erfahrenen Fachkraft suchen
- Supervision
- Aufklärendes Gespräch mit dem übergriffigen Erwachsenen

Keine dieser Handlungsoptionen ist verpflichtend. Alle Maßnahmen können einzeln oder auch kombiniert genutzt werden, je nachdem, was die meldende Person braucht, um die Situation ausreichend gut zu bewältigen. Keine der Maßnahmen ersetzt jedoch die Meldung beim*bei der direkten Vorgesetzten!

Handlungsoptionen

1) Austausch mit der internen Kinderschutzfachkraft

Alle Mitarbeitenden bekommen bei Anstellung die Kontaktdaten der trägerinternen Kinderschutzbeauftragten ab Anstellung mitgeteilt. Diese beantwortet insbesondere Fragen zur Einordnung des Übergriffs.

2) Austausch mit den trägerinternen psychologischen Fachkräften

Ziel dieses Angebots ist es, der beobach-

tenden Person niedrigschwellig eine*n Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stellen, mit dem*der sie den Fall und auch das weitere Vorgehen besprechen können. Alle Mitarbeitenden bekommen daher die Kontaktdaten der trägerinternen psychologischen Fachkräfte ab Anstellung mitgeteilt. Sollten Sie sich als pädagogische Fachkraft und/oder andere meldende Personen unsicher sein, ob es sich um einen Übergriff handelt oder wie Sie den Übergriff mit dem*der Kolleg*in und/oder dem*der direkten Vorgesetzten besprechen können, besteht für Sie jederzeit die Möglichkeit, die trägerinternen psychologischen Fachkräfte einzubeziehen. Dieser Austausch kann anonymisiert erfolgen.

3) Austausch mit der externen insoweit erfahrenen Fachkraft

Die Kontaktdaten der externen insoweit erfahrenen Fachkraft sind regional spezifisch und von der meldenden Person im Internet zu recherchieren. Die insoweit erfahrene Fachkraft bietet eine unterstützende Beratung zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos, um so mögliche Unsicherheiten und daraus resultierende Fehleinschätzungen der meldenden Person reduzieren zu können.

4) Supervision

Der Träger bietet seinen Mitarbeitenden die Teilnahme an regelmäßigen Supervisionen sowie auch auf Nachfrage an. Wir möchten anregen, dass ein solches Angebot genutzt wird, wenn Sie sich als pädagogische Fachkräfte hinsichtlich einer Meldung übergriffigen Verhaltens als gehemmt wahrnehmen. Der Wunsch nach einer Supervision kann beim*bei der direkten Vorgesetzten – ohne Angabe von Gründen – angezeigt und dann durch den*die direkten Vorgesetzten initiiert werden.

BEACHTEN: Wenn ein Eingreifen – egal aus welchen Gründen – nicht möglich ist, reflektieren Sie die Gründe dafür. Nehmen Sie gegebenenfalls die trägerinterne psychologische Beratung oder externe Supervision in Anspruch. Und machen Sie sich bewusst, dass auch ein verspätetes Eingreifen günstiger ist, als gar nicht eingzugreifen.

Rehabilitation fälschlicherweise Verdächtigter

In einigen seltenen Fällen kann sich der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ausgehend von pädagogischen Fachkräften als falsch erweisen. Der Träger ergreift in diesem Fall folgende Maßnahmen, um den Schaden für die fälschlich verdächtige oder beschuldigte Person möglichst gering zu halten:

- **Gespräch der Leitungskraft mit dem*der Mitarbeitenden**
 - Information über Ausräumung des Verdachts
 - Aufklärung darüber, dass keine Unterlagen den Verdacht betreffend in die Personalakte aufgenommen werden. Der Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen
 - Alle Schritte zur Rehabilitation werden mit dem*der Mitarbeitenden abgestimmt.
 - Es wird die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung aufgebracht.
 - Gegebenenfalls wird ein Stellenwechsel (sofern personalwirtschaftlich möglich) angeboten
 - Die Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung (z. B. Rechtsanwalt) wird auf Antrag geprüft.
 - Das Gespräch wird dokumentiert.
- **Kommunikation der*des direkten Vorgesetzten mit Personen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, sowie mit weiteren Beteiligten wie jungen Menschen, Eltern, Vormund*in.**
 - Information über Ausräumung des Verdachts unter Rückgriff auf Dokumentation (wer wurde zu welchem Zeitpunkt über den Verdacht informiert?).
 - Mit zwischenmenschlichen Reaktionen aller Beteiligten wird sensibel umgegangen.
 - Unterstützende Maßnahmen, wie die Team-/Supervision, werden angeboten.
 - Die Gespräche werden dokumentiert.

Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden, um die Arbeitsfähigkeit und konstruktive Zusammenarbeit des Teams und der*des fälschlicherweise verdächtigten Mitarbeitenden im Hinblick auf die ihnen anvertrauten jungen Menschen zu sichern.



Anhang

Beispiele für die einzelnen Formen der Gewalt* (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

* Fett gedruckt sind Gewaltformen, die aufgrund ihrer Intensität immer als Übergriffe und damit Kindeswohlgefährdend zu werten sind, auch wenn sie nur einmalig auftreten.

Beispiele für körperliche Gewalt

Freiheitseinschränkung

- **Physische Freiheitseinschränkung**
 - in den Weg stellen, den Zu- oder Ausgang versperren
 - in die Enge treiben/bedrängen
 - nicht therapeutisches Festhalten
- **Mechanische Freiheitseinschränkung**
 - Gegenstände, Materialien oder Geräte am oder in der Nähe des Körpers eines jungen Menschen, die dessen Bewegungsfreiheit absichtlich verhindern oder einschränken und von dem jungen Menschen nicht kontrolliert oder selbstständig entfernt werden können
- **fixieren**
- **einsperren / aussperren**
- **Medikamentöse Freiheitseinschränkung**
- **sedieren, um weniger Mühe zu haben**

Körperverletzung

- grob anfassen/an Körperteilen ziehen; **kneifen; schubsen oder stoßen; schütteln; ohrfeigen; absichtlich mit zu heißem oder zu kaltem Wasser baden/duschen/übergießen; treten; würgen; schlagen; körperliche Züchtigung; Verbrennungen, Schnitte oder Wunden zufügen**

Sexuelle Gewalt mit Körperkontakt

- unerwünschte sexualisierte Berührungen der Leiste, der Brust, der Innenseite der Oberschenkel, des Gesäßes und der

Genitalien des jungen Menschen, die nicht zur normalen Körperpflege des jungen Menschen notwendig sind; mit oder ohne Kleidung

- **erzwungene Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen mit Penetration (Eindringen) von Zunge, Finger, Penis oder Objekten in den Anal-, Genital- oder Oralbereich, egal ob vom Erwachsenen zum jungen Menschen oder umgekehrt**

Beispiele für psychische Gewalt

Verbale Gewalt

- anschreien; beschimpfen; mit Worten bedrohen; respektlos behandeln; absichtlich ärgern oder beleidigen; vor anderen lächerlich machen; Schamgefühle absichtlich verletzen, Diskriminierung durch Sprache; unangemessene Kommunikation

Soziale Gewalt

- terrorisieren
- Verhaltensweisen der Bezugsperson, die dem jungen Menschen vermitteln, er*sie sei wertlos, fehlerhaft, ungeliebt, unerwünscht, gefährdet oder er*sie sei nur dazu da, die Bedürfnisse anderer zu erfüllen
- abwerten, was der junge Mensch tut
- **Einschüchterung und Ängstigung des Kindes durch Straf-, Gewalt-, Verlust- oder Morddrohungen**

- **Übergriff/e oder strafrechtlich relevante Gewalthandlung gegen eine Person, die, oder Zerstörung eines Objekts, das das Kind liebt**
- Schuldzuweisungen
- **Feindselige Ablehnung, Ausnutzen, Mobbing, Bullying**
- Isolieren
- Abschottung des jungen Menschen vom Kontakt zu Gleichaltrigen, zu ihm nahestehenden Personen oder von der Außenwelt
- dem jungen Menschen suggerieren, niemand sei so wie er*sie/könne ihn*sie verstehen und/oder ihm*ihr helfen
- Zimmerpause als „Dauerstrafe“
- Einschränkung der Persönlichkeitsrechte
- Verweigerung des Rechts auf Kenntnis der eigenen Abstammung
- nicht nach Hause oder zu wichtigen Bezugspersonen fahren dürfen
- Fehlender Schutz der Privat-, Geheim- und Intimsphäre:
 - Fehlende räumliche und/oder zeitliche Rückzugsmöglichkeit (sich allein oder mit anderen persönlichen Dingen, Tätigkeiten oder Anliegen widmen)
 - Verbot des Mitbringens, Sammelns oder Aufbewahrens persönlicher Gegenstände
 - Fehlender oder ungeschützter Raum für bzw. fehlendes persönliches Eigentum
 - Nicht notwendige Weitergabe von Geheimnissen
- Missachtung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (zum Beispiel Fotografien des jungen Menschen ohne dessen Zustimmung in den sozialen Medien teilen)
- Missachtung des Rechts auf Eigentum: zum Beispiel Taschengeld streichen (Ausnahme: allgemeingültige Regel bei Sachbeschädigung)
- Missachtung des Rechts auf Kindheit
- altersunangemessene Übertragung von Verantwortung

sexuelle Gewalt ohne Körperkontakt

- aufdringliche Blicke
- sexuelle Anspielungen, sexistische Äußerungen oder obszöne Worte oder Gesten
- missbräuchliches Sexting (Nachrichten mit sexuellem Inhalt, z. B. unerwünschte erotische oder pornografische Bilder) in den Neuen Medien: Handy, Chaträume, Messenger; pornografische Websites
- **Voyeurismus, Exhibitionismus, Stalking**
- **Androhen von Nachteilen oder Gewalt bei Verweigerung von sexuellen Handlungen oder das Versprechen von Vorteilen bei Entgegenkommen**

Beispiele für materielle Ausbeutung

- einen jungen Menschen für sich arbeiten lassen (siehe auch Kinderstars/-influencer)
- mit Blick auf die eigene Existenzsicherung das Betreuungsverhältnis weiterlaufen lassen und dadurch die Selbstständigkeit und das Selbstwertgefühl von jungen Menschen schwächen

Beispiele für Vernachlässigung

Unterlassene Fürsorge

- **Physische Vernachlässigung/Vernachlässigung der physiologischen Bedürfnisse**
 - keine oder Mangelernährung:
 - unzureichendes oder unregelmäßiges Vorhalten und Zubereiten von Lebensmitteln („leerer Kühlschrank“, junge Menschen müssen sich ungeachtet ihrer altersgemäßen Fähigkeiten selbst Nahrung beschaffen und zubereiten)
 - Rationierung von Essen und Trinken
 - zu wenig oder zu viel Schlaf, unausgeglichener Wach-Ruhe-Rhythmus

- mangelnde hygienische Versorgung bzw. Anleitung zur körperlichen Hygiene und mangelnder Schutz vor Krankheiten:
 - absichtlich nicht waschen
 - Wäsche bei Einnässen nicht wechseln (lassen)
 - **falsche / verweigte Medikamentengabe**
 - unhygienische Lebensbedingungen, fehlendes Obdach oder unzureichende Wohnverhältnisse:
 - unklarer Wohnort für mehr als zwei Wochen
 - fehlende Heizmöglichkeit bei Kälte
 - Verwahrlosung der Wohnung: Ungeziefer, Animal Hoarding, Messie-Syndrom, Schimmel
 - Beengte Wohnverhältnisse
 - Vernachlässigung der Kleidung (z. B. falsche Größe, nicht wetterfest, seltener/kein Wechsel trotz Verschmutzung/Änderung der Temperatur)
 - absichtlich lange auf Hilfe warten lassen
 - **zu seltenes / ausbleibendes Umlagern/ Umsetzen/Bewegung bei Notwendigkeit längeren Liegens/Sitzens und Bewegungseinschränkung**
- **Emotionale Vernachlässigung**
 - Mangel an Wärme, Einfühlungsvermögen, Geborgenheit und Zuneigung in der Beziehung zum jungen Menschen/emotionale (Grund-)Bedürfnisse nach Zuwendung, Liebe, Respekt, Geborgenheit ignorieren:
 - Verweigerung angemessener emotionaler Reaktionen
 - fehlende Empathie
 - fehlender Trost und positive Bestärkung
 - Ignorieren:
 - nicht zuhören, nicht antworten
 - keine direkte Aufmerksamkeit schenken
 - Signalisieren, der An- oder Abwesenheit des jungen Menschen gegenüber gleichgültig zu sein
 - **Erzieherische Vernachlässigung**
 - Mangel an Gesprächen, Spiel und anregenden Erfahrungen
 - mangelnde Anregung bzw. mangelnde

- Förderung der motorischen, kognitiven, emotionalen, sozialen Entwicklung und damit entsprechender Fähigkeiten:
- keine Förderung des Neugierverhaltens
 - keine Unterstützung beim Erleben und Erforschen der Umwelt etc.
 - keine Förderung der sozialen Kompetenz
 - keine Hilfen zur Entwicklung von Alltagskompetenzen und von Selbstständigkeit
 - mangelnde Unterstützung des schulischen Lernens
 - kein angemessenes Setzen von Grenzen (z. B. bezüglich Ruhe- und Wachzeiten)
 - kein vorbeugender Hinweis auf Gefahren
 - fehlende Reaktion auf Fehlverhalten des jungen Menschen
 - Nachgiebigkeit bei Drogenkonsum oder Delinquenz der jungen Menschen
 - Gewähren lassen bei Schuldistanz/Schulschwänzen
 - Verweigerung bzw. Verzögerung notwendiger und geeigneter Hilfen/Förderung bzw. Schutzmaßnahmen: z. B. Duldung ungünstiger Einflüsse Dritter

Unterlassene Beaufsichtigung

- Unzureichende Beaufsichtigung
 - jungen Menschen (un-/angekündigt) längere Zeit alleine lassen
 - keine Reaktion auf längere, unangekündigte Abwesenheit des jungen Menschen zeigen
 - Billigung von Aufhalten an ungeeigneten Orten, zu ungeeigneter Zeit
- Aussetzung einer gewalttätigen Umgebung
 - keine Verhinderung von „Zeugenschaft“ chronischer Gewalt zwischen Bezugspersonen und des Einnehmens einer Mediationsrolle
 - keine Verhinderung des Sehens oder Mitanhörens gewaltvoller Situation/en
 - keine Verhinderung des Hineingeratens in Auseinandersetzung/en
 - keine Verhinderung des Versuchs, eine der Bezugspersonen zu verteidigen oder zwischen Bezugspersonen zu vermitteln

Anhang zum Kapitel Partizipation

Materialien und Methoden der Partizipation



Autor*in	Titel
pro juve	Infoheft
pro juve	Ampelplakat
IfGH e. V. & DIJuF e. V.	Dein Vormund vertritt dich. Die Informationsbroschüre
Lattschar & Gutting	Drei-Eltern-Modell
Bundeszentrale für politische Bildung	Plakat/Faltblatt: UN-Kinderrechte
Bundeszentrale für politische Bildung	Kimemo – Bilderpaarsuche zum Thema Kinderrechte
Kinder- und Jugendhilfe Landesrat Brandenburg	Empfehlung für die Durchführung von Hilfeplangesprächen
Birgit Schulze	Gewaltfrei – 101 Übungen Onlinematerial zum Ausdrucken Link: www.gewaltfrei-101uebungen.de/kostenloser-downloadbereich/kostenlose-downloads-de



Literaturempfehlungen

Spiele für den Umgang mit Wut

Autor*in	Titel
Elke Leitenstorfer	Das Rauf- und Rangel-Spielebuch <i>Kräfte messen, Regeln finden, Spaß haben</i>
Elke Leitenstorfer	Die 50 besten Wut-weg-Spiele
Renate Lohmann-Falken	Wut ablassen ohne wehzutun: <i>Spiele zum Umgang mit Aggression und Zorn</i>
Lattschar & Gutting	Drei-Eltern-Modell
Angelika Grubert	Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation



Sonya Mosimann, Claudia Dübendorfer	Ausgerastet! <i>Wie Kinder ihre Wut in den Griff bekommen</i>
Matthew McKay et al.	Wenn Eltern die Wut packt <i>Alltägliche Stresssituationen mit Kindern bewältigen</i>
Dieter Krowatschek	Wut im Bauch – Aggression bei Kindern
Hans Hopf	Aggression in psychodynamischen Therapien mit Kindern und Jugendlichen
Jesper Juul	Aggression – Warum sie für uns und unsere Kinder notwendig ist
Cornelia Korreng	Hauen, schubsen, beißen – Herausforderndes Verhalten von Kleinkindern in der Krippe begleiten



Ratgeber für den Umgang mit Wut

Kira Wiesenrath	Wut bei Kindern: <i>Der große Elternratgeber zur Aggressionsbewältigung und Steigerung der Resilienz von gefühlsstarken Kindern</i>
Sarah Klara	Wutmanagement für Eltern: <i>Beherrschen Sie Ihre Emotionen ohne Stress! Ein praktischer Leitfaden zur Erziehung selbstbewusster Kinder mit den wirksamsten Strategien</i>
Jeannine Mik Sandra Teml-Jetter	Mama, nicht schreien!
Renate Lohmann-Falken	Wut ablassen ohne wehzutun: <i>Spiele zum Umgang mit Aggression und Zorn</i>
Gisela Preuschoff	Wenn Kinder die Wut packt – <i>Wie Eltern verstehen und helfen können</i>

Ratgeber für den Umgang mit Mobbing

Daniel Duddeck	Sei stark wie ein Löwe! <i>Wie Eltern ihre Kinder gegen Mobbing wappnen</i>
Mustafa Jannan	Das Anti-Mobbing-Elternheft: Schüler als Mobbing-Opfer <i>Was Ihrem Kind wirklich hilft (Broschüre)</i>
Mechthild Schäfer	Pixi Wissen 91: Das Anti-Mobbing-Buch: <i>Einfach gut erklärt!</i>
Wolfgang Kindler	Mobbing – Fehler vermeiden, gute Lösungen finden



Literaturverzeichnis

Ainsworth, M.D.S. (1974): *Feinfühligkeit versus Unfeinfühligkeit gegenüber den Mitteilungen des Babys*. In: Grossmann K.E., Grossmann, K. (Hrsg.): *Bindung und menschliche Entwicklung*. John Bowlby, Mary Ainsworth und die Grundlagen der Bindungstheorie. S. 414-421. Klett-Cotta.

Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Lawrence Erlbaum.

AKS Gesundheit (o. D.). Teil 1: *Hilfe, mein Kind ist wütend und aggressiv! Und ich gleich dazu!* Abgerufen am 1. Dezember 2022, von https://www.aks.or.at/wp-content/uploads/2020/03/Psychosoziales_Teil-1-Wut.pdf

Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg (2008). *AJS Informationen, III 2008. Selbstverletzendes Verhalten*.

Angermeyer, M.C., Matschinger, H., Schomerus, G. (2013). *Attitudes towards psychiatric treatment and people with mental illness: changes over two decades*. Br J Psychiatry 203, 146-51.

Bange, D. & Deegener, G. (1996). *Sexueller Mißbrauch an Kindern*. BELTZ.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss*. Basic Books.

Calkins, S. D. (2010). Commentary: Conceptual and methodological challenges to the study of emotion regulation and psychopathology. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32, 92–95.

Calkins, S. D., & Hill, A. (2007). *Caregiver Influences on Emerging Emotion Regulation: Biological and Environmental Transactions in Early Development*. In J. J. Gross (Hrsg.), *Handbook of emotion regulation* (S. 229–248). The Guilford Press.

DeWolff, M.S. & van IJzendoorn, M. H. (1997). Sensitivity and attachment: A meta-analysis on parental antecedents of infant attachment. *Child Development*, 68 (4), 571–591.

Enders, U. (1995). *Wie Kinder sich wehren: Widerstandsformen, Kompetenzen und Überlebenskraft der Opfer*; in: Enders (Hrsg.): *Zart war ich, bitter war's*. Köln.

Enders, U. & Eberhardt, B. (2007). *Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe*.

Enders, U. & Eberhardt, B. (2007): *Grenzen achten. Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen*. In Köln: Zartbitter e. V.

Enders, U. & Eberhardt, B. (2007). *Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Eine Expertise im Auftrag des Deutschen Rotes Kreuz Generalsekretariat*.

Fegert, J.M. (2022). *Selbstverletzendes Verhalten: Wie sich Jugendliche selbst helfen können*. Zuletzt aufgerufen am 13.12.2022 unter: <https://www.neurologen-und-psychiater-im-netz.org/kinder-jugendpsychiatrie-psychosomatik-und-psychotherapie/warnzeichen/selbstverletzendes-verhalten-svv/was-koennen-jugendliche-tun>

Galtung, J. (1990): Cultural Violence, *Journal of Peace Research* 27 (3), S. 291–305.

Galtung, J. (2007). *Frieden mit friedlichen Mitteln. Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur*. Agenda.

Gernert, W. (1993). *Jugendhilfe – Einführung in die sozialpädagogische Praxis*, München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Grubert, A. (2021). *Die 50 besten Spiele zur Selbstregulation*. Don Bosco.

Gutknecht, D. (2015). *Wenn kleine Kinder beißen: Achtsame und konkrete Handlungsmöglichkeiten*. Herder.

Hart, R. A. (1992). *Children's participation: From tokenism to citizenship*. UNICEF, International child development centre.

Heiliger, A. (2000). *Täterstrategien und Prävention. Sexueller Missbrauch an Mädchen innerhalb familialer und familienähnlicher Strukturen*. München.

Kinderschutz-Zentrum Berlin e. V. (Hrsg.): *Kindeswohlgefährdung. Erkennen und Helfen*, 11. überarbeitete Auflage, Berlin 2009, S. 45. Zuletzt online abgerufen am 5.12.2022 unter: <https://www.kinderschutz-zentrum-berlin.de/bestellungen>

Kreismann, J. J. & Straus, H. (2010). *I Hate You – Don't Leave Me: Understanding the Borderline Personality*. Penguin.

Leeb, R. T., Paulozzi, L. J., Melanson, C., Simon, T. R. & Arias, I. (2008). *Child Maltreatment Surveillance. Uniform Definitions for Public Health and Recommended Data Elements*. Atlanta.

Maywald, Jörg, 2009. *Kinderschutz in der Kita: Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen*. Freiburg im Breisgau: Herder.

McLaughlin, K. A., Hatzenbuehler, M. L., Mennin, D. S. & Nolen-Hoeksema, S. (2011). *Emotion dysregulation and adolescent psychopathology: a prospective study*. *Behavior Research and Therapy*, 49(9), S. 544–54.

Petersen, R., Petermann, F. & Petermann, U. (2017). *Feinfühliges Elternverhalten und kindliche Emotionsregulation*. *Kindheit und Entwicklung*, 26 (3), 147–156.

Reason, J. (1994): *Menschliches Versagen. Psychologische Risikofaktoren und moderne Technologien*. Spektrum.

Reš, M. (2012). *Potenzial und Defizite eines friedentheoretischen Konzepts im Lichte der pragmatistischen Philosophie John Deweys*. Institut Frieden und Demokratie der Fern-Universität in Hagen. 34 (d-nb.info)

Russel, D.E.H. (1984). *Sexual Exploitation. Rape, Child Sexual Abuse and Workplace Harassment*. Beverly Hills.

Schwer, C. & Solzbacher, C. (2014). *Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff*. Klinkhardt.

Trenk-Hinterberger, I. (2009). *Psychische Folgen von Kindeswohlgefährdungen*. Abgerufen am 1. Dezember 2022, von <https://www.cottbus.de/files/storage/file/63b371ca-ca71465c-a413-70e7c9ca9687/Kindeswohlgefahrdungen.pdf>.



Kontaktliste

Ansprechpartner*innen für pädagogische Fachkräfte und junge Menschen

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (2021a). *Wer sind die Täterinnen und Täter*. Zuletzt online abgerufen am 29.11.2022 unter: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/was-ist-sexueller-missbrauch/taeter-und-taeterinnen>

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (2021b). *Sexuelle Übergriffe durch Kinder und Jugendliche*. Zuletzt online abgerufen am 29.11.2022 unter: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/was-ist-sexueller-missbrauch/sexuelle-uebergriffe-durch-kinder-und-jugendliche>

Welter-Enderlin, R. & Hildenbrand, B. (Hrsg.): *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände*. Heidelberg: 2006.

Wesuls, Heinzmann & Brinker (2005). *Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa) Praxisleitfaden zum Umgang mit Gewalt und Aggression in den Gesundheitsberufe*. Unfallkasse Baden-Württemberg.

Winnicott, D. W. (1964): *Wurzeln der Aggression*. Aggression. Klett-Cotta.

Wittmann, A. J. (2015). *Kinder mit sexuellen Missbrauchserfahrungen stabilisieren: Handlungssicherheit für den pädagogischen Alltag*. Reinhardt.

Zuständige Koordination

Ihre Koordination ist vorrangige Ansprechpartner*in in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes.

Telefon: _____

E-Mail: _____

Psychologische Fachkräfte

Die psychologischen Fachkräfte stehen Ihnen als direkte Ansprechpartner*innen herausfordernden Entwicklungsthemen zur Verfügung.

Telefon: _____

E-Mail: _____

Trägerinterne*r Kinderschutzbeauftragte*r

Die trägerinterne Kinderschutz-Fachkraft steht Ihnen als direkte*r Ansprechpartner*in bei vermuteten oder bestätigten sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen zur Verfügung.

Telefon: _____

E-Mail: _____

Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist zusätzlich zu den o.g. trägerinternen Fachkräften Ansprechpartner*in im Bedarfsfall.

Telefon: _____

E-Mail: _____

Angebote für junge Menschen, die Gewalt erlebt haben

→ **Berliner Zentrum für Gewaltprävention e. V.**
www.bzfg.de

- Beratung zu häuslicher Gewalt (Berlin, Brandenburg)
- Beratung für mitbetroffene Kinder (Berlin)

→ **Gewaltopferambulanzen**

→ **Kinder-/Jugendnotdienst** der örtlichen Kinder- und Jugendhilfe (Inobhutnahmestellen)

→ **IKOS** – Interventions- und Koordinierungsstelle zur Bekämpfung häuslicher Gewalt und Stalking | www.ikos-chemnitz.de

- Kinder- und Jugendberatung (ab 4 Jahre), Chemnitz

→ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
www.antidiskriminierungsstelle.de

- Informationen und Beratung zu Diskriminierungen aus folgenden Gründen: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/Rassismus, Geschlecht, Religion, sexuelle Identität.

- **STIBB** Sozial-Therapeutisches Institut Berlin-Brandenburg e. V.
www.stibbev.de
- Kinderschutz und Opferhilfe für Kinder und Familien in Falkensee, Kleinmachnow und Potsdam
- **Opferhilfe Brandenburg e. V.**
www.opferhilfe-brandenburg.de
- Begleitung im Strafverfahren für jugendliche Zeug*innen

Interventionsstellen sind erste Anlaufstellen für Opfer von häuslicher Gewalt und Stalking. Sie beraten außerdem mitbetroffene Kinder und Jugendliche.

Beratungsstellen für Betroffene häuslicher Gewalt bieten auch längerfristig Hilfe und Unterstützung, auch in Fällen, in denen die häusliche Gewalt schon Jahre zurückliegt.

Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt bieten Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern sozialpädagogische Unterstützung an, wenn sie von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Sie beraten persönlich, telefonisch und per E-Mail, auf Wunsch auch anonym.

Gewaltberatungsstellen wenden sich an Männer und Frauen, die in ihrer Beziehung Gewalt ausüben und dieses Verhalten beenden möchten.

Opferambulanzen dokumentieren Verletzungen gerichtsfest, sodass der Befund bei Bedarf später für eine Verhandlung verwendet werden kann. Opferambulanzen unterliegen der Schweigepflicht und können kostenlos aufgesucht werden. Eine Untersuchung in der Opferambulanz ist nicht an die Erstattung einer Strafanzeige gebunden.

Psychosoziale Prozessbegleitung unterstützt besonders schutzbedürftige Opfer von Straftaten während des Strafverfahrens (z. B. bei einem Gerichtsprozess) und wird durch speziell ausgebildete Fachkräfte angeboten.

Angebote für junge Menschen, die Gewalt ausüben

- **BAG Täterarbeit Häusliche Gewalt e. V.**
www.bag-taeterarbeit.de
- Fachstellensuche
<https://www.bag-taeterarbeit.de/unsere-mitgliedseinrichtungen.html>
- **Berliner Zentrum für Gewaltprävention e. V.**
www.bzfg.de
- Anti-Gewalttraining (Berlin)
- **Deutscher Familienverband, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.**
Beratungsstelle ProMann in Dessau-Roßlau, Magdeburg
- Täterberatung
- **Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung, -vernachlässigung und sexualisierter Gewalt e. V.**
- Einrichtungsliste Therapie, Beratung, Betreuung sexuell übergriffiger Kinder und Jugendlicher. (Online verfügbar unter: www.dgfp.de/index.php/verein/hilfe-finden.html, zuletzt abgerufen am 3.11.2021.)

Angebote für gewaltausübende und gewalterfahrende junge Menschen

- **Bundesforum Männer**
www.maennerberatungsnetz.de
- Beratung für Jungen, Männer und Väter
- Beratungslandkarte bundesweit, u. a. Beratungsfeld Gewalt
- **CORA**
www.cora-mv.de/index.php/hilfenetz
- Landeskoordinierungsstelle gegen häusliche und sexualisierte Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern
- Interaktive Landkarte zum Beratungs- und Hilfenetz in M-V

- **LIKO – Landesintervention und -koordination bei häuslicher Gewalt und Stalking**, Der Paritätische Sachsen-Anhalt
www.gewaltfreies-sachsen-anhalt.de
- Netzwerk für ein Leben ohne Gewalt. Überblick über Netzwerkpartner mit Kontaktdaten

Fachstellen für Tat-Ausgleich (auch „Täter-Opfer-Ausgleich“) und Konfliktschlichtung

- Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung:
www.toa-servicebuero.de/service/fachstellen/konfliktschlichter

Ombudsstellen

- Ombudsstellen sind Ansprechpartner*innen für junge Menschen und ihre Familien bei:
- Beschwerden, die mit der Erbringung der Jugendhilfeleistungen im Zusammenhang stehen, die also Konflikte mit den Fachkräften der betreuenden freien Träger betreffen.
 - Beschwerden, die den Prozess der Leistungsgewährung, also die Bewilligung oder Fortsetzungsbewilligung von Jugendhilfeleistungen durch die Berliner Jugendämter betreffen

Seit dem Inkrafttreten des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes am 10.6.2021 sind Ombudsstellen durch den neuen § 9a SGB VIII gesetzlich verankert. In der Regel sind dort neben den Hauptamtlichen auch geschulte Personen mit sozialpädagogischer, juristischer oder psychologischer Qualifikation ehrenamtlich tätig. Alle Informationen werden vertraulich behandelt und Beratende unterliegen der Schweigepflicht. Auf Wunsch kann die Beratung auch anonym erfolgen. Mögliche weitere Schritte über die Beratung hinaus werden nur in Absprache und mit Einverständnis der Beratenen unternommen. Einige Ombudsstellen haben einen Beirat unabhängiger Fachexpert*innen aus Wissenschaft und Praxis begleitet, der die Entwicklung des fachlichen Austauschs mit öffentlichen und freien Trägern unterstützt und dazu beiträgt

soll, eine akzeptierende Haltung gegenüber den ombudtschaftlichen Verfahren in der Jugendhilfe zu fördern und aktiv zu verbreiten.

- **Bundesnetzwerk Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe** (2021). Übersicht über Ombudsstellen nach Bundesländern:
www.ombudschaft-jugendhilfe.de/ombudsstellen
- **Berliner Beratungs- und Ombudsstelle Jugendhilfe** (BBO Jugendhilfe)
030 62981269
info@bbo-jugendhilfe.de
www.bbo-jugendhilfe.de
- **Beratungs- und Ombudsstelle Kinder- und Jugendhilfe Brandenburg (BOJE) e. V.**
0331 704345-36 oder -37
info@boje-brandenburg.de
www.boje-brandenburg.de
- **Ombudsstelle Sachsen: Kinder- und Jugendhilferechtsverein e. V. Dresden**
0351 84222874
info@jugendhilferechtsverein.de
www.jugendhilferechtsverein.de
- **Ombudsstelle Sachsen-Anhalt** (im Aufbau)
www.ombud-lsa.de
- **Ombudsstelle sexualisierte Gewalt der Lebenshilfe Berlin**
www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php

In Ihrer/deiner Region gibt es keine ombudtschaftliche Beratung? In diesem Fall können Sie sich/kannst du dich für eine telefonische Kurzberatung an die nächstgelegene Ombudsstelle in Ihren/deinen Nachbarbundesländern wenden.

Neben den großen Dachverbänden, die sich auf gewaltassoziierte Beratung fokussiert haben, kann es im Einzelfall auch sinnvoll sein, zusätzlich oder alternativ eine Beratungsstelle hinzuzuziehen, die sich an spezifische Zielgruppen (wie z. B. queere Personen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Beeinträchtigungen) richten.

Kinderschutzzentren: Angebote für Fachkräfte

→ Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e. V.

www.kinderschutz-zentren.org/zentren-vor-ort

- Facheinrichtung mit dem Schwerpunkt der Beratung für von Gewalt und schweren Krisen betroffenen Kinder und Familien
Zielgruppen: Hilfesuchende, Institutionen und Fachkolleg*innen

Für alle Kinderschutz-Zentren gelten verbindliche und verpflichtende gemeinsame Standards. Wer sich an ein Kinderschutz-Zentrum wendet, kann sich auf vertraulichen und auf Wunsch auch anonymen Kontakt verlassen. Nur mit Zustimmung arbeiten die Beratungsstellen mit anderen Einrichtungen zusammen. Neben regional spezifischen Angeboten bietet jedes Zentrum folgende Leistungen an:

- Beratung und Therapie für Eltern, Kinder und Jugendliche
- Akute Krisenintervention in eskalierten Konfliktlagen
- Fachberatung gemäß § 8a SGB VIII
- Praxisbegleitung und Supervision für Facheinrichtungen
- Fort- und Weiterbildungsangebote in der jeweiligen Region
- Informationsveranstaltungen zum Thema Kinderschutz

In einigen Zentren gibt es darüber hinaus ein Angebot von präventiven Hilfen sowie die Möglichkeit der kurzfristigen stationären Unterbringung von Kindern. Allen Kinderschutz-Zentren gemeinsam ist die Haltung, die den Hilfe- und Ratsuchenden entgegengebracht wird – Hilfe statt Strafe. In jeder Einrichtung sind regelmäßige Team- und Fallsupervisionen obligatorisch. Entscheidungen werden somit nicht von einer einzigen Person getroffen. Zudem werden alle Verläufe den fachlichen Kriterien entsprechend dokumentiert.

Quelle: <https://www.kinderschutz-zentren.org/zentren-vor-ort>

→ Deutscher Kinderschutzbund (DKSB)

www.dksb.de/de/dksb-vor-ort

- Berlin: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Berlin
- Brandenburg: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Brandenburg, Ortsverband Senftenberg
- Mecklenburg-Vorpommern: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Mecklenburg-Vorpommern, Kreisverbände Stralsund, Schwerin, Ludwigslust, Vorpommern-Greifswald, Ortsverband Rostock
- Sachsen: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Sachsen, Kreisverbände Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Döbeln, Zwickau, Aue-Schwarzenberg, Regionalverband Freiberg, Ortsverbände: Dresden, Radebeul, Riesa, Nossen, Kamenz, Bautzen, Zittau, Görlitz, Leipzig, Oschatz, Plauen, Chemnitz
- Sachsen-Anhalt: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Sachsen-Anhalt, Kreisverbände Börde, Harz, Burgenlandkreis, Mansfeld-Südharz, Bezirksverband Halle

→ Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch

www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden

- mit einer Übersicht über spezialisierte Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend sowie psychosoziale Prozessbegleitung für Kinder und Jugendliche im Strafverfahren

→ Weißer Ring

weisser-ring.de/weisser-ring/standorte

- Weißer Ring Schwerin, Berlin, Potsdam, Halle, Dresden

→ Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland

www.frauen-gegen-gewalt.de/de/organisationen.html

→ Anlaufstellen für queere Jugendliche

www.interventionen.dissens.de/fuer-jugendliche/links-anlaufstellen

(nicht gewaltspezifisch)

→ Projekt Suse – sicher und selbstbestimmt Frauen und Mädchen mit Behinderungen stärken: www.suse-hilft.de/de



Notizen und Ergänzungen

Impressum

Herausgeber: pro juve Kinder- und Jugendhilfe GmbH | Jägerallee 16, 14469 Potsdam
Redaktion: Anne Kollien, Georgia Pelz
Lektorat: Carola Battistini-Goldmund | www.goldmund-kommunikation.de
Layout & Gestaltung: Volker Schiemann | www.schiemann-design.de

Bestellung: 0331. 24262830 | info@pro-juve-jugendhilfe.de
Stand: Juni 2023 | 1. Auflage

© pro juve Kinder- und Jugendhilfe

Bildnachweis:

AdobeStock: S.5 arybickii, S.10 RHJ, S. 14 Yulia Belasla, Tverdokhlib, S.19 Pixel-Shot, S.24 akty, S.26/28 Rawf8, S.29 pololia, S.30/49 Africa Studio, S.32/34 satura, S.35 Nicolae, S.36 Susanne Güttler, S.37 Nattapol_Sritongcom, Ruslan Ivantsov, nndanko, S.38 Victoria M, vladdeep, S.48 contrastwerkstatt, S.49 Timo Blaschke, S.54 Farknot Architect, S.58 Sunny studio, S.61 Konstantin Postumitenko, S.62 Marina, S.64 MNStudio, ISO101, akkalak, Bruno Mader, Irina Bort, S.65 Prostock-studio, S.67 MNStudio, S.68 Drobot Dean, S.71 Pixel-Shot, S.72 morozov_photo, S.75 Gajus, S.76 deagreez, S.77 nyotheP, S.81 satura_, S. 82/83 Andrey Kiselev, S.84 tan4ikk, S.87 dyageleva, S.89 Syda Productions, S.91 Halfpoint, S.93 ivanko80, S.94 Africa Studio, S.97 Wayhome Studio, S.98 eugenepartyzan, S.101 Lightfield Studios, S.102 Ermolaev Alexandr, S.103 Dilok, **iStockphoto:** S.105 Aynur_sib, S.106 Prostock-studio, S. 109 Drobot Dean, S.118 Hero Images, S.125 beyhanyazar, **Photocase:** S.6 Carolin Weiskopf, S.40 Armin Staudt, S.41 giuletta73, S.42 suze, S.45 REHvolution.de, S.99 beyhanyazar, **Pixabay:** S.24 ractapopulous, S.77 goku, S.88 Ruth Belasco, **Produktbilder:** S.114 Don Bosco Verlag, S.115 Mosimann/Dübendorfer, Beltz-Verlag, **Unsplash:** S.12 Kateryna Hliznitsov, S.21 Frank McKenna, S.27 Steinar Engeland, S.37 Volodymyr Hryshchenko, S.46 Amy Hirschi, S.51 Elizaveta Dushechkina, S.60 Jonathan Borba, S.78 Xavi Cabrera, freestocks, S.84 Annie Spratt, S.92 Anthony Tran, S.123 Colton Sturgeon



www.pro-juve-jugendhilfe.de