

Mitarbeiterschutskonzept

Für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen



Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen



Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis
Wolfsburg-Wittingen

Impressum

Herausgeber

Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen
Geschäftsführung Ganztagschulen

An der Christuskirche 2

38440 Wolfsburg

Telefon: +49 5361 89 333 49

Fax: +49 5361 89 333 99

E-Mail: Koordination.Ganztagschulen.Wolfsburg@evlka.de

Bildnachweis

Marina Schütt 2015

Stand

Mai 2020



Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	4
Teil 1	6
Grundlagen pädagogischer Beziehungsarbeit.....	6
Haltung und Rolle der Pädagogischen Fachkräfte.....	6
Balance von professioneller Nähe und Distanz	6
Pädagogische Situationen mit Interpretationsspielraum	7
Körperkontakt mit Kindern.....	7
Allein mit einem Kind im Raum.....	8
Tätigkeiten bei denen die Intimsphäre der Kinder berührt wird.....	8
Toilettenräume.....	8
Regelung für Wasserspiele im Sommer.....	8
Pädagogische Grenzsituationen und darauf folgende Maßnahmen.....	8
Handlungsschritte, wenn es zu körperlichen Interventionen gekommen ist.....	9
Dokumentation von pädagogischen Grenzsituationen	10
Teil 2	12
Gewaltprävention nach „Aachener Modell“	12
Einschätzung von Gefährdungslagen	13
Beispiele für Gefährdungslagen	14
Glossar Straftatbestände.....	15
Schlusswort.....	17
Literaturhinweise	18

Einführung

Der Evangelisch-lutherische Kirchenkreis Wolfsburg-Wittingen ist seit 2009 Träger von Offenen Ganztagsgrundschulen.

Das Kindeswohl hat in der pädagogischen Arbeit absoluten Vorrang. Die uns anvertrauten Kinder sollen den bestmöglichen Schutz vor unangemessenen Verhaltensweisen Erwachsener erfahren. Um den Schutz der Kinder zu gewährleisten, wenden wir das gültige Schutzkonzept für Ganztagschulen der Stadt Wolfsburg konsequent an. Neben dem Schutz der Kinder und ihrer Rechte ist es zunehmend von Bedeutung, den Schutz der Mitarbeitenden in den Fokus zu nehmen. Mitarbeitende sehen sich vielfältigen Situationen und Anforderungen gegenübergestellt, deren Handhabung eine gute Vorbereitung erfordert. In diesem Bewusstsein haben wir das 2015 erarbeitete Schutzkonzept für die Mitarbeitenden in Ganztagschulen weiterentwickelt und den gegenwärtigen Herausforderungen in der Arbeit angepasst.

Sozialpädagogische Arbeit findet derzeit unter folgenden gesellschaftlichen Entwicklungstrends statt: 1. Wandel der gesellschaftlich dominanten Werte, 2. Verblässen von Klasse und Schicht zugunsten von Milieus und 3. Übergang von kollektiv geprägten Lebensweisen zu individuell gewählten Lebensstilen.¹ Unterschiedliche wissenschaftliche Studien belegen, dass sich die Erziehungsziele der Eltern weg von der Gemeinschaftsorientierung hin zur Individualorientierung verändert haben. Werte wie Höflichkeit und Freundlichkeit und Disziplin haben an Bedeutung verloren. Dagegen haben Werte wie sich durchsetzen, gesunde Lebensweise, sexuelle Aufklärung oder sich zur Wehr setzen an Bedeutung gewonnen. Innerhalb des veränderten Wertekansons hat sich das Verhalten der Kinder und der Eltern verändert. Diese Veränderung, die unsere gesamte Gesellschaft betrifft, zeigt sich in unterschiedlichen Symptomen. Einerseits behandeln Eltern ihre Kinder wie gleichberechtigte Personen andererseits werden Erziehungsaufgaben immer häufiger pädagogisiert und somit schwieriger.² Die Leistungsanforderungen an die Kinder sind enorm gestiegen. Es ist vielen Eltern wichtig, dass ihre Kinder einen möglichst hochwertigen Bildungsabschluss erlangen. Es ist zu beobachten, dass Kinder immer häufiger Autoritäten ablehnen und Eltern enorme Anforderungen an Bildungseinrichtungen stellen. Darüber hinaus kommt es zunehmend vor, dass Eltern die Konflikte und Anliegen ihrer Kinder in den Einrichtungen zu lösen versuchen. Dabei kann es zu Interessenskonflikten zwischen dem Schutzauftrag und dem Fürsorgeauftrag der Mitarbeitenden in den Einrichtungen kommen.³

Mitarbeitende sind mit der Situation konfrontiert, dass sie ihren sozialpädagogischen Auftrag nur dann erfolgreich ausführen können, wenn sie neben der gebotenen professionellen Distanz zu Kindern auch die erforderliche professionelle Nähe zulassen dürfen. Diese professionelle Nähe muss definiert sein, um Mitarbeitende vor dem Generalverdacht der Grenzüberschreitung zu schützen. Professionelle Arbeit setzt ein bewusstes Herangehen der Mitarbeitenden an diese Thematik voraus. Die möglichen Gefahrenpotenziale, die angesichts der erforderlichen Beziehungsarbeit entstehen können, müssen thematisiert werden.

Das Mitarbeiterschutzkonzept gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil geht es darum, dass Mitarbeitende in Grenzsituationen mit Kindern geraten können. Entsprechende Vorgaben des Trägers unterstützen das professionelle Handeln und bieten den Mitarbeitenden Schutz. Das professionelle Handeln dient dem Schutz der Kinder gleichermaßen. Die Folge

¹ Vgl.: Müller, Hans-Peter, „Werte, Milieus und Lebensstile“, 2012, BPP, Internetquelle

² Vgl.: Stangl, Werner, „Wertewandel in der Kindererziehung“, Internetquelle

³ Vgl.: Winterhoff, Michael, Interview mit Beobachter, Internetquelle

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

von Verunsicherung in Grenzsituationen sind Vermeidungsstrategien, um sich abzusichern. Das pädagogische Handeln soll nicht durch Angst vor Verdächtigungen bestimmt sein. In diesem Teil sind Maßnahmen zur Prävention, Standards und Verfahrenswege in Grenzsituationen dargestellt.

Der zweite Teil behandelt den Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz durch externe Erwachsene.

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, den sozialpädagogischen Fachkräften Handlungssicherheit im Bereich der ihnen übertragenen Aufgaben zu geben. Es soll auch dazu beitragen, ein geschärftes Bewusstsein für die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen und deren Auswirkungen auf Situationen im beruflichen Alltag zu erlangen. Eigene Verhaltensweisen, professionelle Kommunikation, Übereinstimmung von Zielen, Maßnahmen und pädagogischen Settings schaffen eine gute Voraussetzung für Fachlichkeit und damit Schutz vor ungerechtfertigten Beschuldigungen.

Prävention ist ein angemessenes Mittel, um Mitarbeitende im Vorfeld für krisenhafte oder eskalierte Situationen zu sensibilisieren und durch geeignete Maßnahmen Handlungssicherheit zu erlangen bzw. alternative Handlungsstrategien zu entwickeln.

Es ist unerlässlich, alle Mitarbeitenden vor dem Eintreten krisenhafter Situationen für das Thema zu sensibilisieren. Die Etablierung einer Teamkultur, in der ein wertschätzender Umgang und eine professionelle, zugewandte Haltung allen am Erziehungsprozess Beteiligten gegenüber gezeigt wird, unterstützt die professionelle Innen- und Außenwirkung. In einem Klima der Offenheit und Transparenz werden mögliche Gefährdungspotenziale durch die Verantwortung Aller minimiert bzw. frühzeitig erkannt. Eine Feedbackkultur regt dazu an, pädagogisches Handeln und das eigene Auftreten zu hinterfragen und stärkt das Verständnis für den pädagogischen Auftrag.

Es sind Standards eingeführt, die die Mitarbeitenden darin unterstützen sollen, in herausfordernden Situationen angemessen zu reagieren. Die vorhandenen Rahmenbedingungen müssen regelmäßig auf ihre Tauglichkeit in Bezug auf Prävention überprüft werden und ggf. müssen Änderungen herbeigeführt werden.

Mitarbeitende werden durch konkrete Handlungsabläufe, Maßnahmenpläne und Einübung von Handlungsmustern in krisenhaften Situationen auf Grenzsituationen vorbereitet.

Sollten sich Krisenfälle oder Grenzsituationen ereignet haben, wird das vorgeschriebene Verfahren eingehalten. Teil des Verfahrens ist die systematische Reflexion von aufgetretenen Fällen in der Dienstbesprechung und die kollegiale Fallberatung. In diesem Setting werden auch alternative Handlungsoptionen entwickelt.

Die Schaffung einer transparenten und vertrauensvollen Teamkultur, die alle Mitarbeitenden zur aufmerksamen kollegialen Verantwortung ermutigt, wird durch eine positive Fehlerkultur ergänzt. Das wird dazu führen, dass Mitarbeitende sich in Überforderungssituationen Unterstützung holen und das eigene Handeln in sicherem Rahmen reflektieren können. Darüber hinaus kann es zu einer Überprüfung der Standards auf deren Tauglichkeit und erforderlichenfalls eine Anpassung kommen.

Das Mitarbeiterschutzkonzept des Kirchenkreises wird den neuen Mitarbeitenden im Rahmen der zentralen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende vorgestellt. Darüber hinaus ist es Bestandteil des Einarbeitungsmanagements. Um Mitarbeitende fortlaufend für das Thema zu sensibilisieren werden Fortbildungen angeboten.

Teil 1

Grundlagen pädagogischer Beziehungsarbeit

Wir verstehen Erziehung als ein Aushandeln, dem selbstverständlich die Einhaltung grundsätzlicher Regeln des mitmenschlichen Umgangs sowie die Einhaltung schulintern vereinbarter Regeln zugrunde liegen.

Ziel der Werteerziehung ist es, dass Kinder mit Hilfe der Erwachsenen ihre Wertehierarchien in sich selbst entwickeln, dass sie selbst Wertentscheidungen zu treffen vermögen. Erziehung soll eine beständige, an den wechselnden Situationen des Alltags orientierte Problembearbeitung, eine ständige Auseinandersetzung mit den Kindern sein.

Erfahrungsbeschränkungen durch Überwachung sind nur dann zulässig, wenn die begründete Vermutung besteht, dass die Sicherheit der Kinder nicht gewährleistet ist.

Wir fassen Erziehung als Handlungswirklichkeit auf, die in einer Folge und Verknüpfung von Situationen realisiert wird. Diese Situationen sind fragil und müssen jeden Tag aufs Neue als Gestaltungsaufgabe wahrgenommen werden.

Dafür sind Regeln, Strukturen, Rituale notwendig, Vorbilder und klare Grenzen, die gemeinsam ermittelt und konstruiert werden und die gemeinsam gepflegt werden.

Maßnahmen zur Erziehung von Kindern sind immer in einem Kontext zu betrachten. Dazu gehören die Ziele und Methoden, aber auch ein grundsätzliches Verständnis von Kinderrechten. Unsere Vorstellung von Kinderrechten orientiert sich an der Kinderrechtskonvention.

Haltung und Rolle der Pädagogischen Fachkräfte

Die Pädagogischen Fachkräfte in unseren Einrichtungen begegnen allen Kindern mit bewusster Wertschätzung, Empathie, Freundlichkeit, Respekt, Authentizität und in einem angemessenen Verhältnis von Nähe und Distanz.

Darunter ist zu verstehen, dass sichere Beziehungen zu den Kindern aufgebaut werden, in denen sie Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und Achtsamkeit erfahren. Die pädagogische Fachkraft handelt bedürfnisorientiert und gibt Raum für das natürliche Streben nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit, sowie nach Ruhe und Rückzug. Sie schafft ein Umfeld, welches dem Kind Orientierung und Halt gibt, mit einem verlässlichen Rahmen, Strukturen und Regeln. Sie schafft eine anregende Umgebung, in dem das selbstinitiierte Lernen des Kindes gestärkt wird. Wir begegnen Kindern in unseren Einrichtungen mit bewusster Wertschätzung. Beteiligung an der Gestaltung ihrer Umwelt betrachten wir somit als selbstverständlichen Auftrag unserer Pädagogischen Fachkräfte.

Balance von professioneller Nähe und Distanz

Sozialpädagogische Arbeit findet vor dem Hintergrund von zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Kindern und Erziehenden statt. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass sozialpädagogische Arbeit ohne Beziehungsgestaltung zu den Kindern nicht stattfinden kann. Zur beruflichen Tätigkeit von sozialpädagogischen Fachkräften gehört die Anforderung, die eigene Person in den Erziehungsprozess einzubringen.

Deshalb erfordert diese Tätigkeit professionelles Wissen der Mitarbeitenden und zusätzlich auch die Bereitschaft und Fähigkeit, kontrolliert Beziehungen eingehen zu können.

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

Dabei handelt es sich um eine dienstliche Beziehung unter ungleichen, nicht gleichberechtigten Partnern.

Der Begriff „professionelle Nähe“ betont die Bedeutung der Beziehung zwischen den uns anvertrauten Kindern und den sozialpädagogischen Fachkräften. Sie ist für die Gestaltung des pädagogischen Alltags und für die Erreichung eines professionellen Zieles unerlässlich.

Es gibt einen beruflichen Arbeitsauftrag, der nur unter Voraussetzung von Freiwilligkeit des Kindes und des empathischen Zugangs des Erziehenden zum Kind erfüllt werden kann. Der spezielle Arbeitsauftrag richtet sich nach den Bedürfnissen der Kinder. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden spielen in diesem professionellen Zusammenhang keine Rolle. Es liegt in der fachlichen Verantwortung der Mitarbeitenden, das Ziel der Arbeit zu definieren und angemessene Methoden und Settings zur Erreichung des Zieles auszuwählen.

Ein Mensch, dessen berufliche Rolle es erfordert, die eigene Person in die Tätigkeit einzusetzen, muss über die Fähigkeit verfügen sich einerseits persönlich zu engagieren, andererseits aber auch innere Distanz zu bewahren und sich selbst reflektieren zu können. Dazu ist es notwendig, die jeweils erforderliche soziale Distanz gegenüber den Kindern aufrechtzuerhalten. Ansonsten steigt die Gefahr, dass sozialpädagogische Fachkräfte die Problemzusammenhänge nicht mehr differenziert wahrnehmen können oder die Probleme des Kindes zu ihren eigenen machen.

Es gehört zu den täglichen Aufgaben sozialpädagogischer Fachkräfte, eine Ausgewogenheit von Anteilnahme und Distanz herzustellen und aufrechtzuerhalten. Gefordert ist eine Haltung der distanzierten Anteilnahme.

Jede Situation muss beobachtet und eingeschätzt werden. Aus dem Ergebnis der Einschätzung ergeben sich die Aufgaben der Mitarbeitenden im Erziehungsprozess. Aus dieser Erkenntnis ergibt sich, dass jede Mitarbeitende neben der emotionalen Zugewandtheit die pädagogische Arbeit sehr bewusst gestalten muss.

Pädagogische Situationen mit Interpretationsspielraum

Das professionelle Auftreten der Mitarbeitenden ist Grundvoraussetzung für eine positive, fachlich anerkannte Außenwirkung. Wir streben eine einheitliche, wertschätzende und beruflich angemessene Regelung in Bezug auf die Anrede durch Eltern und Kinder an. In der Kommunikation zwischen Eltern und sozialpädagogischen Fachkräften wird grundsätzlich das „Sie“ verwendet. Kinder benutzen den Nachnamen der Mitarbeitenden. Der Umgang der Mitarbeitenden untereinander und mit allen Beteiligten in der Schule ist von Respekt und Wertschätzung gekennzeichnet.

Mitarbeitende, die fachlich versiert agieren, werden pauschalen Verdächtigungen weniger ausgesetzt sein. Neben dem pädagogischen Handeln sind das allgemeine Auftreten und die Sprache bedeutsam. Mitarbeitende werden im beruflichen Handeln in Situationen geraten, die von unterschiedlichen Beobachtern verschieden beurteilt werden. Deshalb ist es für den Schutz der Mitarbeitenden erforderlich, dass die Maßnahme auf das Ziel der pädagogischen Intervention abgestimmt ist.

Körperkontakt mit Kindern

Die sozialpädagogische Arbeit mit Kindern erfordert einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz. Es gibt Situationen im Arbeitsalltag, die professionelle Nähe zum Kind erfordern. Es wird demnach in pädagogischen Settings angemessen sein, Körperkontakt zu Kindern aufzunehmen. Der Körperkontakt muss rein pädagogisch motiviert und entsprechend sinnvoll sein.

Daher ist abzuwägen:

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

Welche alternativen pädagogischen Interventionen erfüllen den gleichen Zweck?

Wann ist Körperkontakt pädagogisch sinnvoll?

Wann ist Körperkontakt ggf. pädagogisch sinnvoll aber zum eigenen Schutz zu unterlassen bzw. in einen entsprechenden Rahmen einzubinden?

Welcher Körperkontakt ist zu unterlassen?

Allein mit einem Kind im Raum

Einzelsituationen mit Kindern in separaten Räumen sollten möglichst gemieden werden. Sollte es aus pädagogischen Gründen erforderlich sein, ist eine Kollegin zu informieren und die Notwendigkeit des geschützten Raumes sollte klar definiert sein.

Sollten geplante Einzelsituationen in einem geschlossenen Raum pädagogisch erforderlich sein, muss dieses Vorgehen mit einer Kollegin abgestimmt sein.

Grundsätzlich werden alle Einzelsituationen / -interventionen mit Ziel und Ergebnis in der Dienstbesprechung vorgestellt und reflektiert. Ggf. werden die Eltern informiert.

Tätigkeiten bei denen die Intimsphäre der Kinder berührt wird

Mitarbeitende übernehmen grundsätzlich alle Tätigkeiten, die zu ihrem Tätigkeitsfeld gehören. Dazu gehören auch Tätigkeiten, die die Schamgrenze von Kindern berühren, z.B. beim Wickeln oder Säubern nach Einnässen oder Einkoten. Grundsätzlich werden die Wünsche von Kindern und Eltern respektiert. Folgende Abstufung bei der Hilfestellung durch einen Erwachsenen soll eingehalten werden:

1. Kinder führen alle Tätigkeiten, die sie allein verrichten können allein aus.
2. Im nächsten Schritt kann Hilfe angeboten werden.
3. Die Übernahme einer Hilfeleistung für ein Kind soll erst dann erfolgen, wenn das Kind nicht in der Lage ist, diese Tätigkeit mit Hilfe des Erwachsenen selbst auszuführen.

Toilettenräume

Für das Betreten der Toilettenräume der Kinder ist wegen des intimen Kontextes ein bewusstes Handeln erforderlich. Grundsätzlich muss im Einzelfall entschieden werden. Das Team bildet sich eine Meinung zu verschiedenen möglichen Situationen.

Regelung für Wasserspiele im Sommer

Die Kinder werden nicht aktiv nassgespritzt, es kann ein Rasensprenger o.ä. aufgestellt werden.

Die Kinder tragen grundsätzlich Badebekleidung, Unterwäsche ist nicht erlaubt, dadurch ist auch sichergestellt, dass die Eltern die Aktion billigen (Zustimmung durch Mitgabe der Badebekleidung). Im Einzelfall können Kinder sich ohne Badebekleidung in ihrer Alltagskleidung an Wasserspielen beteiligen, wenn sie Wechselsachen vor Ort haben und eingeschätzt wurde, dass es im Einverständnis mit den Eltern geschieht.

Pädagogische Grenzsituationen und darauf folgende Maßnahmen

Pädagogische Grenzsituationen sind stets einzigartig und unterschiedlich im Verlauf. Meist sind es eskalierte Situationen, in denen bekannte Strategien und Handlungsansätze nicht zur gewünschten Verhaltensänderung des Kindes führen.

Eine Grenzsituation in diesem Sinne ist gegeben, wenn aus Gründen des Schutzes vor Verletzungen anderer oder der eigenen Person, bei Sachbeschädigung oder zu erwartender Sachbeschädigung, grober Verletzung von Regeln der Einrichtung oder allgemein-

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

gültigen Regeln pädagogische Interventionen gewählt werden, die im normalen pädagogischen Alltag keine Anwendung finden. Diese Interventionen können sein: Festhalten von Kindern, Kinder unter körperlichem Einsatz aus einer Situation oder einem Raum entfernen, Erteilung von Anweisungen in sehr verkürzter, sehr lauter Sprache.

Grenzsituationen werden grundsätzlich mit dem dafür zur Verfügung stehenden Formular am Tag des Geschehens dokumentiert. Dokumentationen unterliegen dem Datenschutz. Personenbezogene Daten sind unter Verschluss aufzubewahren.

Handlungsschritte, wenn es zu körperlichen Interventionen gekommen ist

Grundsätzlich gilt, dass der erste Schritt nach grenzüberschreitendem Handeln ist, dieses öffentlich zu machen. Bei Konfrontationen mit körperlichem Einsatz ist die Koordination unverzüglich zu informieren. Sie entscheidet, ob die Schulleitung informiert werden muss und wer die Eltern informiert.

Im minderschweren Fall informiert die Stammgruppenleitung die Eltern, auch wenn eine pädagogische Mitarbeiterin ihrer Gruppe die Situation erlebt hat.

Ist die Stammgruppenleitung nicht anwesend, oder gibt es eine eskalierte Situation, informiert die Koordination die Eltern und in diesem Falle *immer* die Schulleitung.

Unter einer eskalierten Situation verstehen wir, wenn sich Vorfälle wiederholen oder extreme Mutwilligkeit zu erkennen ist, oder wenn das Maß des entstandenen Schadens erheblich ist und bei Verletzungen von Personen.

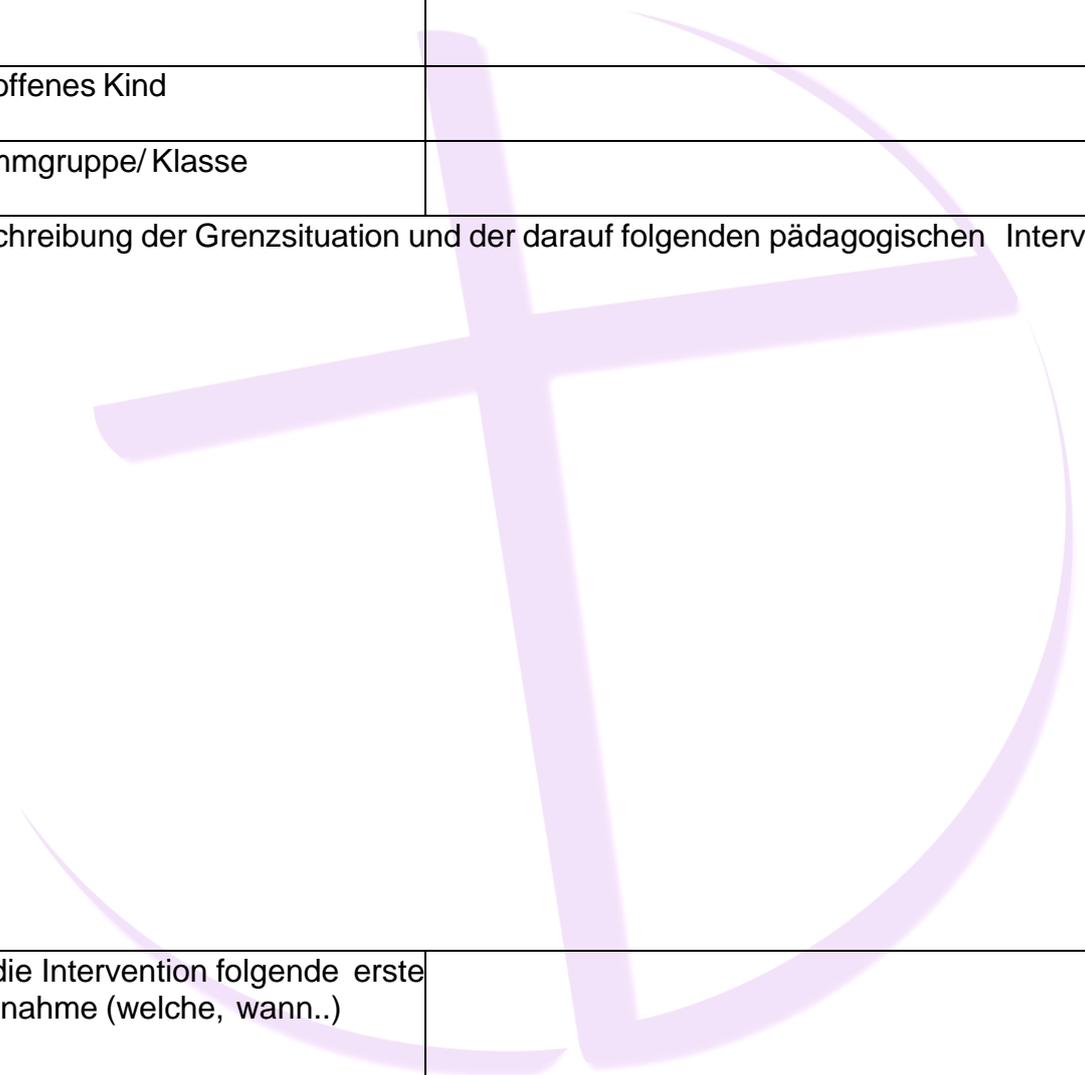
Bei Verletzungen von Personen in nicht unerheblichem Maße, Fehlverhalten oder Überreaktionen von Mitarbeitenden muss die Geschäftsführung informiert werden. Diese entscheidet, wann der KKV informiert wird.

Maßnahmen auf einen Blick

1. Koordination informieren
2. Eltern informieren
3. Schulleitung informieren
4. dokumentieren
5. nachbereiten des Vorfalles

Dokumentation von pädagogischen Grenzsituationen

(die Dokumentation erfolgt am Tag des Ereignisses)

Mitarbeiterin	
Datum/ Uhrzeit	
Beobachter/Beteiligte an der Situation (Erwachsene)	
Beobachter der Situation (Kinder)	
betroffenes Kind	
Stammgruppe/ Klasse	
Beschreibung der Grenzsituation und der darauf folgenden pädagogischen Intervention	
	
auf die Intervention folgende erste Maßnahme (welche, wann..)	
Wurden die Eltern informiert? (wann, wie..)	
Wer wurde außerdem informiert?	
Besonderheiten (Häufigkeit...	

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

kollegiale Fallberatung (Datum)	
Ergebnis/ alternative Handlungsoptionen	
Eventuelle Umsetzung von alternativen Handlungsoptionen	



Teil 2

Gewaltprävention nach „Aachener Modell“

Im Bereich der öffentlichen Verwaltungen wurde schon vor geraumer Zeit erkannt, dass ihre Beschäftigten einem erhöhten Risiko von Aggressionen und Gewalttaten ausgesetzt sind. Das Thema Gewalt am Arbeitsplatz wurde somit in das Bewusstsein von Unternehmen und Mitarbeitenden gerückt. Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen und das Polizeipräsidium Aachen haben in gemeinsamer Arbeit das „Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeitsplatz“⁴ entwickelt. Ziel ist es, den unterschiedlichen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz mit geeigneten und verhältnismäßigen Maßnahmen zu entgegenen.

Dieses Modell ist Vorbild für das Modell, welches Koordinatorinnen und Geschäftsführung der Ganztagschulen in Trägerschaft des Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen erarbeitet haben. Die Handlungsnotwendigkeit zur Entwicklung eines Gewaltpräventionskonzeptes ergab sich aus der Beobachtung, dass im Bereich der Offenen Ganztagschulen die Problematik der Gewalterfahrung am Arbeitsplatz zugenommen hat. Die Koordinatorinnen der Schulen haben den Stand der tatsächlichen Bedrohungsformen und die Wahrscheinlichkeit des Eintretens einer bedrohlichen Situation erfasst. Es wurde festgestellt, dass neben einer gefühlten Unsicherheit tatsächliche Bedrohungslagen auftreten. Deshalb haben wir uns entschieden, das Aachener Modell für unseren Bereich anzupassen und umzusetzen.

Der Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir haben die 4 verschiedenen Gefährdungsstufen übernommen, um Maßnahmen und präventive Voraussetzungen zu definieren und Klarheit über tatsächliche Gefährdungssituationen in den Schulen und adäquate Handlungsmöglichkeiten zu gewinnen. Dazu wurden beispielhaft Situationen beschrieben, die so bereits passiert sind oder aber als mögliche Gefährdungen vorstellbar sind. Gleichzeitig wurde beobachtet, dass sicheres Auftreten der Mitarbeitenden zur Deeskalation von unruhigen Situationen beiträgt. Deshalb ist es ein Ziel, die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden zu erhöhen. Da spezifische Handlungen einzelner Personen nicht voraussehbar sind, kommt der Prävention in diesem Zusammenhang eine grundlegende Rolle zu. Wir wollen die Mitarbeitenden in verschiedenen Formaten für Situationen mit Gewaltpotenzial sensibilisieren und ihnen verschiedene Handlungsmöglichkeiten vorstellen. Darüber hinaus wollen wir als Anstellungsträger deutlich machen, dass wir alle Möglichkeiten ausschöpfen, um unsere Mitarbeitenden vor Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz zu schützen

⁴ Vgl. Unfallkasse NRW, Aachener Modell, Düsseldorf 2018

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

Einschätzung von Gefährdungslagen

	Gefährdungslage	Verantwortung	Maßnahmen	Übergeordnete Voraussetzung
0 Alles in Ordnung	Normale bis kontroverse Gesprächssituation	Eigenverantwortung der Mitarbeitenden	Professionelle Kommunikation Anwenden von Deeskalationstechniken Gefahrenbewusste Absprachen Vorsorge bei problematischen Personen treffen	Grundsaterklärung gegen Gewalt Gefahrenbewusstsein schaffen Kommunikationstrainings in Fortbildungen Umgang in schwierigen Gesprächen trainieren
1 Achtung	Eskalierte Gesprächssituation Unangepasstes Sozialverhalten Sachbeschädigung	Intervention/Konfliktlösung durch Mitarbeitende Unterstützung durch Einrichtungsleitung	Hilfe von Kolleginnen einfordern Öffentlich machen Aus der Situation gehen Vorgesetzte informieren Protokollieren	Dokumentationsstandards Hilfestellung im Bedarfsfall Beratungsmöglichkeiten eröffnen
2 Bedrohung	Kein Gespräch mehr möglich Handgreiflichkeiten Körperliche Gewalt Eindeutige Bedrohung/Nötigung	Anstellungsträger Schulleitung Polizei	Eigensicherung beachten! Hausverbot durchsetzen Polizei rufen Strafanzeige/Unfallanzeige psychologische Erstversorgung Information der Mitarbeitenden	Handlungsabläufe bei Übergriffshandlungen Schutzmechanismen für Mitarbeitende in schwierigen Arbeitsfeldern Bereitstellung psychologischer Versorgung durch kirchliche Beratungsstellen Seelsorge Übernahme der erforderlichen Handlungen durch Anstellungsträger Öffentlichkeitsarbeit Informationsmanagement
3 Gefahr	Einsatz von Waffen/Werkzeugen Bombendrohung/Amoklauf Überfall/Geiselnahme	Anstellungsträger Schulleitung Polizei	Eigensicherung beachten! Sofort Polizei 110 wählen Krisenmaßnahmen der Schule Psychologische Notfallversorgung Unfallanzeige stellen	Bereitstellung psychologischer Notfallversorgung Notfallseelsorge des Kirchenkreises Übernahme der erforderlichen Handlungen durch Anstellungsträger Öffentlichkeitsarbeit

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

Beispiele für Gefährdungslagen

	Gefährdungslage
0 Alles in Ordnung	<p>Normale bis kontroverse Gesprächssituation, Sprache, Mimik und Gestik normal bis angespannt</p> <p>Kritische Nachfragen von Eltern Auf das eigene Kind bezogene, nicht verhältnismäßige Wünsche (permanente Kontrolle der Ess- und Trinkgewohnheiten und des Kleidungsverhaltens der Kinder) Sehr individuelle, vertraglich nicht mögliche Abholwünsche Durchsetzung geltender Regeln durch Mitarbeitende</p>
1 Achtung	<p>Eskalierte Gesprächssituation, Sprache, Mimik und Gestik sind aggressiv</p> <p>Respektlose Äußerungen, sexistische Bemerkungen, unangemessene Äußerungen im Internet</p> <p>Unangepasstes Sozialverhalten</p> <p>Bewusstes Hinwegsetzen über bestehende Regelungen, keine Sachklärungen möglich, weil sich Eltern entziehen (nicht erreichbar sind, aus dem Gespräch und Kontakt gehen), unangemessene Kontaktaufnahme im privaten Bereich,</p> <p>Sachbeschädigung</p> <p>Zerstörung von Schuleigentum, Außenanlagen,</p>
2 Bedrohung	<p>Kein Gespräch mehr möglich, Schreien, wild gestikulieren, Drohgebärden, beleidigende Gebärden</p> <p>Handgreiflichkeiten</p> <p>Anfassen, Schubsen,</p> <p>Körperliche Gewalt</p> <p>Schlagen, sexuelle Gewalt</p> <p>Bedrohung/Nötigung</p> <p>Stalking, Androhung von Taten, Mobbing/ Cybermobbing</p>
3 Gefahr	<p>Einsatz von Waffen/Werkzeugen</p> <p>Bombendrohung/Amoklauf</p> <p>Überfall/Geiselnahme</p>

Glossar Straftatbestände

Hausfriedensbruch §123 StGB Die Vorschrift schützt das Hausrecht. Der Hausrechtsinhaber darf bestimmen, wer sich in seinen Räumlichkeiten aufhalten darf und wer nicht. Das Hausrecht dient dazu, Störungen durch Außenstehende abzuwehren. Geschützte Örtlichkeiten sind u.a. die Wohnung, die Geschäftsräume, sowie Räume, welche zum öffentlichen Dienst bestimmt sind. Ein Raum ist zum öffentlichen Dienst bestimmt, wenn in ihm öffentlich-rechtliche Geschäfte erledigt werden, die zumindest mittelbar im öffentlichen Interesse liegen. Das Hausverbot muss ausdrücklich erklärt werden und der unbefugte Verweilende muss klar erkennen können, dass er die Örtlichkeit nicht betreten darf bzw. sich zu entfernen hat. Die Tathandlung besteht im widerrechtlichen Eindringen oder im unbefugten Verweilen auf Aufforderung des Berechtigten.

Sachbeschädigung § 303 StGB Die Strafbestimmung schützt das Eigentum gegen unbefugte Beschädigungen durch andere. Man unterscheidet zwischen Beschädigen und Zerstören einer Sache. Eine Beschädigung liegt vor, wenn durch die Tat die Brauchbarkeit der Sache nachhaltig beeinträchtigt wird. Zudem darf die Beseitigung der Beschädigung, um die Sache wieder gebrauchen zu können, nicht nur geringfügigen Aufwand erfordern. Eine Zerstörung hingegen liegt vor, wenn die Gebrauchsfähigkeit der Sache völlig aufgehoben ist. Die Tat muss vorsätzlich (absichtlich) begangen werden. Die fahrlässige Sachbeschädigung ist straflos. Kosten für die Instandsetzung können von Geschädigten bis zu dreißig Jahre lang geltend gemacht werden.

Beleidigung § 185 StGB Beleidigung ist ein rechtswidriger Angriff auf die Ehre eines anderen durch vorsätzliche Kundgabe der Missachtung oder Nichtachtung. Die Kundgabe ist eine Äußerung und kann wörtlich, schriftlich, bildlich, oder durch schlüssiges Handeln erfolgen. (z. B. Blödmann, Zeigen des „Mittelfingers“ ...) In manchen Fällen können sexualbezogene Handlungen (begrabschen, anfassen) auch eine Beleidigung darstellen. Dies liegt möglicherweise vor, wenn der Täter durch sein Verhalten zum Ausdruck bringt, das Opfer habe einen Mangel, der dessen Ehre mindere. Ehrenrührige Tatsachenbehauptungen können auch eine Beleidigung darstellen („Sie haben mich bestohlen“). Die Behauptung solcher Tatsachen gegenüber Dritten („Er hat gestohlen“) fällt nicht unter den Tatbestand der Beleidigung, sondern wird als üble Nachrede oder Verleumdung bestraft, sofern die Aussage falsch ist. Ob eine Ehrverletzung vorliegt, muss ggf. durch Auslegung und unter Berücksichtigung der Umstände ermittelt werden. Die Beleidigung muss vorsätzlich begangen worden sein, eine fahrlässige Beleidigung ist nicht unter Strafe gestellt.

Verleumdung § 187 StGB Eine Äußerung, die geeignet ist jemanden in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder zu diskreditieren, stellt eine Verleumdung dar, wenn die behauptete Tatsache unwahr ist. Der Täter muss in sicherer Kenntnis der Unwahrheit handeln. Wenn der Beweis, dass der Täter wider besseres Wissen gehandelt hat, nicht erbracht werden kann, kommt nur eine Bestrafung wegen übler Nachrede (§ 186 StGB) in Betracht.

Körperverletzung § 223 StGB Es werden zwei Formen der vorsätzlichen Körperverletzungen, die sich häufig überschneiden, unterschieden. Diese Formen sind die körperliche Misshandlung und die Gesundheitsschädigung. Wenn durch die Tat das Wohlbefinden oder die körperliche Unversehrtheit beeinträchtigt wird, liegt eine Körperliche Misshandlung vor. Das Zufügen eines Schmerzes ist nicht unbedingt notwendig, ausreichend ist z. B. die Erregung von Ekel durch Anspucken. Ausschlaggebend ist nur, dass das

Mitarbeiterschutzkonzept für den Bereich der Offenen Ganztagsgrundschulen

körperliche Wohlbefinden nicht unerheblich beeinträchtigt wird. Das gleiche gilt für einen Angriff auf die körperliche Unversehrtheit. Auch hier muss der entstandene Schaden nicht ganz unerheblich sein. Ein blauer Fleck durch festes Zufassen oder ein oberflächlicher Kratzer reicht möglicherweise nicht aus. Eine Gesundheitsschädigung ist das Hervorrufen oder Steigern eines, wenn auch vorübergehenden, krankhaften Zustandes. Dies ist möglicherweise gegeben, wenn das Opfer eines Überfalls mehrere Wochen krankgeschrieben wird, nachdem es mit scheinbar geladener Waffe bedroht wurde.

Gefährliche Körperverletzung § 224a StGB wird die Körperverletzung mittels Gift, einer Waffe (Messer, Schlagstock...) oder Werkzeugs (Bürolampe, Stockschirm, Tacker...) oder durch einen hinterlistigen Überfall begangen, liegt u.U. eine gefährliche Körperverletzung vor. Bei dieser Tat ist bereits der Versuch strafbar, die Strafandrohung ist wesentlich höher.

Nötigung § 240 StGB Nötigen bedeutet, dem anderen ein von ihm nicht gewolltes Verhalten aufzuzwingen. Das durch den Straftatbestand geschützte Rechtsgut ist die Freiheit der Willensentschließung und Willensbetätigung. Die Nötigung kann mittels Gewalt oder durch die Androhung eines empfindlichen Übels erfolgen. Gewalt ist jeder Angriff, der vom Opfer als körperliche Zwangswirkung empfunden wird. Der Gewaltbegriff der Nötigung erfasst auch Gewalt gegen Sachen, sofern diese sich physisch mittelbar auf die Person des Genötigten auswirkt. Die Androhung eines empfindlichen Übels ist gegeben, wenn der Genötigte durch die Drohung in eine erhebliche Zwangssituation versetzt wird. (... Ich weiß wo Du wohnst, pass zukünftig auf Deine Kinder auf!...) Absicht des Täters ist, den Genötigten zu einer ungewollten Handlung zu zwingen. Auch bei diesem Delikt ist bereits der Versuch strafbar.

Bedrohung § 241 StGB Im Gegensatz zur Nötigung wird bei diesem Delikt dem Opfer oder einem Angehörigen mit einer schwerwiegenden Tat gedroht. Bei dieser Tat muss es sich um ein Verbrechen im juristischen Sinn (§12 StGB), also einer schweren Straftat handeln. Hier kommen insbesondere Delikte wie schwere Körperverletzungen, Tötungsdelikte, gravierende Sexualdelikte oder Raubüberfälle in Betracht. Es kommt nicht darauf an, dass der Täter eine Verhaltensänderung beim Opfer erzwingen will, die bloße (ernstgemeinte) Drohung und die dadurch verursachte Angst beim Opfer reichen aus.

Unterlassene Hilfeleistung § 323c StGB Bei Unglücksfällen, gemeiner Gefahr oder Not ist jeder Mensch verpflichtet, Hilfe zu leisten. Allerdings muss die Hilfeleistung für den „Helfer“ nach den Umständen zumutbar sein. Ob sie es im Einzelfall ist, bestimmt sich nach dem Grad der Gefährdung des Verunglückten und der Beziehung des Helfers zum Unfallgeschehen, aber auch nach dessen individuellen Eigenschaften, den Hilfsmitteln und Fähigkeiten. Nicht zumutbar ist die Hilfeleistung, wenn sie nur unter erheblicher eigener Gefahr (z. B. Hilfeleistung bei einem Übergriff auf einen Kollegen) oder Verletzung anderer wichtiger Pflichten möglich sein würde.

Störung des öffentlichen Friedens durch Androhung von Straftaten § 126 StGB Wer mit einer gravierenden Straftat wie z. B. einer Bombendrohung, einer AmokTat, einem Tötungsdelikt oder schweren Körperverletzung in einer Weise droht, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, wird mit Freiheitsstrafe bestraft. Wer wider besseren Wissens vortäuscht, eine solche Tat stünde bevor, wird ebenfalls bestraft.⁵

⁵ Vgl. Unfallkasse NRW, Aachener Modell, Düsseldorf 2018

Schlusswort

Wir sind seit geraumer Zeit mit zunehmender Achtlosigkeit an unseren Arbeitsplätzen konfrontiert. Dies entspricht einem Trend, der gesamtgesellschaftlich zu beobachten ist. Lauter Ton, Drohungen und entsprechende Gesten sind noch Einzelfälle, verletzen aber in jedem einzelnen Fall die Würde des Menschen. Das vorliegende Mitarbeiterschutzkonzept ist ein Präventions- und Handlungskonzept für Situationen mit Gewaltpotenzial. Die Würde des Menschen ist unantastbar, so beginnt der Artikel 1 im deutschen Grundgesetz. Niemand darf die Würde eines Menschen verletzen. Doch was genau bedeutet die Unantastbarkeit der menschlichen Würde im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden des Kirchenkreises Wolfsburg-Wittingen? Zunächst einmal hat der Kirchenkreis als Anstellungsträger der Mitarbeitenden eine hohe Verantwortung, alle erforderlichen Rahmenbedingungen herzustellen, um die Wahrung der Würde aller Menschen in seinem Verantwortungsbereich sicher zu stellen. Weitgefasst kann gesagt werden, dass der Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung Gottes den Auftrag zur Wahrung der menschlichen Würde impliziert. Darüber hinaus ist es die Haltung aller Verantwortlichen und Mitarbeitenden, die den Schutz der menschlichen Würde garantiert. Diese Haltung ist gekennzeichnet von dem Grundgedanken, dass jeder Mensch einzigartig und von Gott gewollt ist. Somit hat jeder Mensch seine ganz persönlichen Möglichkeiten und Grenzen, die in ihrer Besonderheit anerkannt und geschätzt sind. Die individuellen Kompetenzen und Bedürfnisse werden in den Arbeitsprozess bestmöglich integriert.

Mitarbeitende werden im Rahmen ihrer Einarbeitung bereits präventiv mit der Thematik Schutz vor unangemessenen Verhaltensweisen bekannt gemacht. Die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende dient im zweiten Schritt der ersten intensiveren Annäherung an das Thema. Hauptsächlich geht es uns darum, die Thematik bei den Mitarbeitenden ins Bewusstsein zu rücken, zu vermitteln, dass es Gewalt am Arbeitsplatz geben kann und dass es Handlungsmöglichkeiten für die verschiedenen Situationen mit Gewaltpotenzial gibt. Die Botschaft soll sein, dass Mitarbeitende nicht allein solche Erfahrungen bewältigen müssen, dass es Hilfe und Unterstützung gibt. Die im zweiten Teil dargestellten Beispiele sollen eine Einschätzung von Situationen erleichtern und die erfolgreiche Bewältigung einer krisenhaften Situation unterstützen.

Unser Dank gilt allen, die an der Erarbeitung des Mitarbeiterschutzkonzeptes mitgewirkt haben.

Literaturhinweise

Bezirksregierung Detmold und Gemeindeunfallversicherungsverband Westfalen- Lippe,
Lehrerinnen und Lehrer in pädagogischen Grenzsituationen, Detmold 2007

Unfallkasse NRW, Aachener Modell, Düsseldorf 2018

Bundeszentrale für politische Bildung, Hans-Peter Müller, 31.05.2012
<https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138452/werte-milieus-und-lebensstile>

Wertewandel in der Kindererziehung, Werner Stangl
<https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/ERZIEHUNG/Wertewandel-Erziehung.shtml>

Zeit online, Entwicklungspsychologie; Me, myself and I, Heidi Keller
<https://www.zeit.de/2014/48/kinder-erziehung-egoismus-entwicklungspsychologie>

Interview „Beobachter“ mit Michael Winterhoff
<https://www.beobachter.ch/familie/erziehung/erziehung-viele-eltern-lassen-sich-vom-Kind-steuern>

Bertelsmann Studie
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wertebildung/projektbeschreibung/>