

# Sicherheitskonzepte in der Jugendhilfe

Markus Brand & David Eckert

*Sicherheit* bezeichnet einen Zustand, der frei von unvermeidbaren Risiken der Beeinträchtigung ist oder als gefahrenfrei angesehen wird. So finden sich in allen Berufs- und Arbeitsbereichen Sicherheitsvorschriften. Firmen müssen einen Sicherheitsbeauftragten benennen. Interne und externe Institutionen achten peinlichst genau auf die Einhaltung dieser Vorschriften. Informationsblätter und Warnschilder weisen auf Einhaltung der Sicherheitsanforderungen hin.

Leider finden sich in einem oft mit Spannungen und Problemen behafteten Lebens- und Arbeitsfeld wie der Jugendhilfe nur selten Leitfäden und Vorschriften, die allen beteiligten Parteien ein sicheres Gefühl des Zusammenlebens geben. Trotz Angriffen auf Mitarbeiter/-innen, Drohungen und zerschlagenen Einrichtungen gerät das Thema *Sicherheit* immer wieder in den Hintergrund.

Betrachtet man Vorfälle genauer, so wird nicht selten deutlich, dass es gerade im alltäglichen Umgang mit schwierigem Klientel immer wieder zu Risiken für Mitarbeiter/-innen und Klienten kommt, die nicht zu vertreten sind. Viele Unglücke und Angst besetzte Auseinandersetzungen zwischen Klienten und Personal können schon mit recht einfachen Mitteln verhindert werden. Die nachfolgenden Punkte sollen Ideen geben, die Sicherheit und damit die Unversehrtheit aller Beteiligten zu erhöhen. Um die verschiedenen Bereiche von Sicherheit genauer zu betrachten, wird eine Unterteilung in folgende Bereiche vorgenommen:

- administrative Sicherheit
- bauliche und instrumentelle Sicherheit
- soziale Sicherheit.

## *Administrative Sicherheit*

Hierbei handelt es sich um alle schriftliche Anweisungen und Leitfäden. Diese können unterschiedlichster Art sein: Lagepläne von Räumen und technischen Geräten, Sammelplätze für Notfälle, Telefonpläne, Laufkarten als Orientierungshilfe bei Notfällen für Polizei und Feuerwehr usw.

So können klar formulierte Handlungsanweisungen für alle Mitarbeiter/-innen und der Austausch in Netzwerken mit Feuerwehr und Polizei im Ernstfall Leben retten.

Als besonders hilfreich haben sich Alarmierungs-, Einsatz- und Sicherungspläne-Pläne, kurz AES-Pläne erwiesen. Diese Anforderungsbefugnisse, die u. a. Verantwortlichkeiten regeln, garantieren ein schnelles, effizientes und sachgerechtes Handeln. Mögliche Krisen und Szenarien werden gedanklich durchgespielt und durchgeplant. Klare Regelungen geben Mitarbeitern/-innen Handlungssicherheit. Dies kann, die in Krisen oft hinderlichen Fragen wie:

- „Was soll ich tun?“,
  - „Was darf ich tun?“ und
  - „Was traue ich mir persönlich zu?“
- verhindern.

Diese AES-Pläne müssen für alle Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen immer schnell und frei zugänglich sein. Die in den AES-Plänen beschriebenen Handlungsanweisungen sollten auch von neuen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Arbeitsantritt sowie einmal jährlich – je nach Modifizierung der Pläne – gegengezeichnet werden. Dies schafft Verbindlichkeit und nimmt alle institutionellen Parteien, Mitarbeiter/-innen und Leitung, in die Verantwortung.

### *Bauliche und instrumentelle Sicherheit*

Dieser Bereich wird schnell sehr skeptisch betrachtet. Zum einen weil oft ein falsches Bild von baulicher und instrumenteller Sicherheit vorliegt: Das Bild eines teuren, sterilen „Hochsicherheitstrakts“. Sicherheit in der Jugendhilfe muss weder Gefängnischarakter haben noch teuer sein. Vielmehr gilt es, Sicherheit in einem pädagogischen Rahmen zu implantieren. Hierzu sollte zunächst festgestellt werden, welche Risiken in der baulichen und räumlichen Anordnung der Einrichtung liegen. Eine Begehung der Einrichtung, bei der man mögliche Krisen- und Konfliktsituationen im Kopf durchspielt, hilft schnell, mögliche Risiken aufzudecken. Hierzu einige Anregungen:

1. Einige Grundsatzfragen lauten: Wo befindet sich das Büro/Zimmer des Nachtbereitschaftsdienstes? Bemerkte der anwesende Mitarbeiter am Tage oder in der Nachtbereitschaft wer wann das Haus verlässt und betritt? Kann man in einer Notsituation (z. B. einer Bedrohung von Außen) das Zimmer auf einem anderen Weg, z. B. Fenster, verlassen? Ist die Tür des Dienstzimmers stets verschlossen? Wenn ja, wie leicht lässt sich diese Tür öffnen?
- Das Büro sollte

- a. die Möglichkeit eines sicheren Rückzugs für die Mitarbeiter,
  - b. für andere Kinder/Jugendliche in Begleitung der Mitarbeiter bei Krisen sowie
  - c. ein Raum sein, in dem Medikamente, Schlüssel und Bargeld stets sicher und unerreichbar für Kinder/Jugendlichen untergebracht sind.
2. Gibt es in der Einrichtung verschiedene Alarmierungsarten? Einen Alarmton, wenn alle Bewohner die Einrichtung z. B. aufgrund eines Brandes verlassen müssen, einen anderen Alarmierungston, wenn sich z. B. ein Kollege in einer Notsituation befindet und auf die Hilfe und Unterstützung des Kollegenteams angewiesen ist usw. Hier können schon Sekunden über Verlauf und Ausgang einer Krise entscheiden. So kann ein ‚Handalert‘ (Handalarm), der in jedem Baumarkt für unter 10 Euro zu erwerben ist und beim Herausziehen eines Stiftes einen Ohren betäubenden Ton erzeugt, den Mitarbeitern in einer Gefahrensituation ein sicheres Gefühl geben.
3. Oft schleicht sich gerade in Zeiten mit „vermeintlich“ wenigen und harmlosen Krisen eine gewisse Betriebsblindheit, gebettet in ein Gefühl der trügerischen Sicherheit, ein. Doch nur ein Kind bzw. Jugendlicher mit entsprechenden Aggressions- und Planungspotential kann alle Beteiligten unsanft aus dieser vermeintlichen Sorglosigkeit reißen. Gerade solch ein Kind bzw. Jugendlicher „scannt“ Teams, Klienten und die gesamte Einrichtung: Schnell werden alle interaktionellen und strukturellen Spannungsfelder sowie Mankos im Sicherheitssystem erfasst, wie z. B. ob der Sicherungskasten für alle frei zugänglich ist.
4. Die Praxis hat gezeigt, dass es immer wieder Fälle gibt, bei denen Dienstpläne für die Planung von Übergriffen auf Teammitglieder und/oder auf andere Jugendliche eine wichtige Rolle spielen. Somit sind frei hängende Dienstpläne durchaus mit Risiko behaftet.

### *Soziale Sicherheit*

Der Umgang mit Menschen ist die präventiv wichtigste Komponente. Diese präventive Form der Sicherheit ist aber auch die am schwierigsten umzusetzende. Viele schwer zu regulierende Faktoren nehmen hier unmittelbaren Einfluss: Aktuelle Klientenzahl in der Einrichtung, Identifikationsgrad der Mitarbeiter/-innen mit ihrer Arbeit und der Einrichtung, Zusammenhalt im Team, Einheitlichkeit der

Grundhaltung im Umgang mit den Klienten bei der Durchsetzung von Regeln und Normen.

Gerade in Bezug auf den letzten Aspekt empfiehlt es sich zu fragen, ob im Team jeder als Schiedsrichter sein individuelles „Fußballspiel“ pfeift, indem er situativ entscheidet was ein Regelverstoß, was eine gelbe und was eine rote Karte ist? Diese Uneinigkeit in der Durchführung und Beachtung von Regeln erleichtert Kindern und Jugendlichen, ihre Lebenswelt individuell nach ihren (situativen) Bedürfnissen und Impulsen umzugestalten. Vermeintlich kleine, gedulde Grenzverletzungen können langfristig das Konfliktpotential in der Einrichtung erhöhen. Denn in der Wahrnehmung vieler aggressiver Kinder ist toleriertes Verhalten erlaubtem Verhalten gleichzusetzen. Den vom Personal ignorierten Beleidigungen oder leichten körperlichen Übergriffen eines Klienten gegenüber einem anderen, können sehr schnell noch weiterführende Grenzverletzungen folgen. Dies kann u. a. zu verstärkten Unsicherheiten und Ängsten der Kinder und Jugendlichen untereinander führen, da die formelle Hierarchie durch die informelle unterlaufen und abgelöst wird. Dies ist besonders für sozial unsichere und ängstliche Kinder und Jugendliche als destabilisierender Faktor anzusehen, positive und Sicherheit vermittelnde Erfahrungen im Umgang mit erwachsenen Bezugspersonen gehen leichter verloren.

Doch unter dem Gesichtspunkt der Prävention sollte nicht nur die Verantwortung der Erzieher gegenüber den Jugendlichen betrachtet werden. Ein entscheidender Faktor stellt auch die Einbindung der Klienten in die Gesamtverantwortung innerhalb der Einrichtung dar. Hierzu sollten sich beispielhaft folgende Hilfsfragen gestellt werden:

- Gibt es unter den Klienten eine Kultur der persönlichen Verantwortung bei der Überschreitung von Regeln und Normen?
- Wird Fehlverhalten anderer Klienten ignoriert oder gar unterstützt?
- Welche Haltung haben die Klienten bei Beleidigungen und körperlichen Übergriffen von Kindern/Jugendlichen gegenüber dem Personal?

Diese Kultur der Verantwortung und des Miteinanders zu etablieren, verlangt ein ständiges Hinterfragen und Modifizieren aller Abläufe. In einer Zeit ohne Krisen wird die (präventive) Bedeutung der sozialen Sicherheit oft nicht vernachlässigt, mitunter ganz vergessen.

*Die Wahrnehmung und Denkmuster gewaltbereiter Klienten*

Bezüglich der Frage nach mehr Sicherheit in der Einrichtung sollte das Personal mit seinen Normen und Werten im Abgleich zum gewaltbereiten Klientel mit seinen normativen Substrukturen betrachtet werden. Denn der Arbeit mit gewaltbereiten Klienten beinhaltet die Begegnung mit Menschen, die nicht nur abweichendes Verhalten zeigen, sondern abweichende Einstellungen verinnerlicht haben, die einem gewaltaffinen Normen- und Wertemodell dienen. Das aufeinander Treffen dieser mitunter sehr unterschiedlichen Welten, soll an nachfolgendem Beispiel verdeutlicht werden:

## Wahrnehmung & Denkmuster von Gewalttätern

**Ein Problem: Jürgen soll mit Sascha über Gewalt reden**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jürgen</b> 28 Jahre, Dipl. Sozialarbeiter</li> <li>• Grundschule, Gymnasium, Studium.</li> <li>• Eltern Akademiker</li> <li>• Demokratischer Erziehungsstil</li> <li>• Einfamilienhaus</li> <li>• Empathisch, verständnisvoll</li> <li>• Schlimmstes Ereignis: im Alter von 20 Jahren wurde sein Hund (Golden Retriever) eingeschläfert.</li> <li>• Bisher ca. 20 Gespräche mit Gewalttätern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sascha</b> 16 Jahre, Gewalttäter</li> <li>• Grundschule, Hauptschule, JVA</li> <li>• Vater unbekannt dafür einige Stiefväter, Mutter Alkoholikerin</li> <li>• Lernen durch Schmerz</li> <li>• Ghetto</li> <li>• Gewaltbereit, dominant</li> <li>• Schlimmstes Ereignis: musste als Kind mit ansehen wie seine Mutter von einem damaligen Lebensgefährten fast totgeschlagen wurde.</li> <li>• ca. 386 Gespräche mit Sozialarbeiter, Lehrer, Psychologen, Polizei.....</li> </ul>
---	--

Die Frage, die sich mit diesem plakativen Beispiel aufdrängt lautet: Wer ist nun der Experte für Gewalt? Diese Diskrepanz gilt es zu überwinden, um einen tiefergehenden Zugang zu dem Klientel zu erlangen, der wiederum die Basis für eine tragfähige, der Rückfallvermeidung dienenden Arbeitsbeziehung darstellt. Als zentraler Aspekt für die Erlangung des Zugangs ist die Auseinandersetzung mit den Denkmustern und Wahrnehmungen gewaltbereiter Personen. Ein fehlender Zugang zum Klientel behindert nicht nur eine rückfallvermeidende Aufarbeitung gewalttätigen, aggressiven Verhaltens sondern erhöht zeitgleich das Risiko, dass professionelle Kräfte selbst körperlich angegriffen werden.

Hinsichtlich der Interaktion sind folgende Punkte von entscheidender Bedeutung:

Gewaltbereite Personen

- sind Menschenkenner,
- glauben, sich für die Rolle des Täters oder des Opfers entscheiden zu müssen,
- suchen nach Opfer,
- erleben Macht durch Angst mittels Gewalt.

#### *Aspekt „Menschenkenner“*

Die Mehrheit gewaltbereiter Klienten waren in ihrer Kindheit Opfer willkürlicher Gewaltanwendung, d.h. sie mussten lernen Menschen schnell zu scannen und einzuschätzen, um Schmerzen zu vermeiden. Sie mussten wissen wann z. B. ihre Mutter aggressiv wird, wo der Schlag-, Stoß- und/oder Trittbereich ist und welche Gegenstände von dem Elternteil als Waffe eingesetzt werden könnten.

#### *Aspekt „Rollenumkehr: Vom Opfer zu Täter“*

Diese Wahrnehmungsschulung wird verinnerlicht und später zumeist unbewusst angewandt. Als Kind war diese Wahrnehmung hilfreich - und auch notwendig - um weniger physische und psychische Schmerzen zu erleiden. Später hilft diese Wahrnehmungsgabe der Rollenumkehr vom Opfer zum Täter. Denn in der Welt willkürlicher Gewalt werden konrektistische und starre Denkweisen gefördert: Schwarz oder weiß, gut oder böse, Täter oder Opfer. Die Rollenumkehr erscheint auf Grundlage dieser Denkstruktur als einziger Ausweg aus dem Opferdasein.

#### *Aspekt „Täter suchen Opfer“*

Zur Verdeutlichung an dieser Stelle das Zitat eines 14-jährigen Täters der bewaffneten Raubüberfälle beging: „Ich musste schnell entscheiden, ob der Mensch den ich ausrauben wollte, ein Opfer ist.“ Für einen gewaltbereiten Menschen, der neu in eine Einrichtung aufgenommen wird, ist es wichtig, möglichst schnell die anderen Klienten zu scannen, also zu erfassen und zu bewerten, um zu wissen, wer ein potentielles Opfer ist und wer ihm selbst gefährlich werden könnte.

Entscheidungskriterien sind hierbei:

- Körpersprache
- Gang
- Stimme

- Blick
- Größe
- Gewicht.

Nach den gleichen Mustern wird auch das Personal der Einrichtung „gescannt“. Aus Gründen der Eigensicherung ist es als unerlässlich, als Mitarbeiter/-in die eigene Wirkung und die damit verbundenen Botschaften auf die Klienten aus deren Blickwinkel zu betrachten. Letztlich entscheiden die gesandten Botschaften auch darüber, ob der/die Mitarbeiter/-in von dem Klienten ernst genommen wird, als potentielles Opfer oder als Konkurrent eingestuft wird. Unmittelbar daran schließt sich die Testphase an, in der Klienten in der Regel vermeintlich leichte Grenzverletzungen begehen. Mit Hilfe dieses Verhaltens testet der Klient die Konfliktbereitschaft und Haltung des einzelnen Teammitglieds, aber auch die Geschlossenheit des gesamten Teams aus.

#### *Aspekt „ Gewalt ist Macht durch Angst“*

Zumeist können auffällige Klienten auf sehr Lernerfahrung im Umgang mit verschiedenen Professionen im Hilfesystem zurückgreifen und haben hierbei häufig erlebt, dass Gewaltbereitschaft als hochfunktional einzustufen ist. Die Distanzierung von Gewalt wird aus diesem Grund auch als überwiegend nachteilhaft gewertet – nicht zuletzt auch aufgrund des starren Rollenbildes „Opfer oder Täter“.

Insgesamt lässt sich festhalten, je klarer und einheitlicher auf Grenzverletzungen reagiert wird, desto effektiver kann der Funktionalität aggressiven Verhaltens entgegengewirkt werden. Zeitgleich sollten die Mitarbeiter/-innen trainiert werden, sich selbst hinsichtlich der eigenen Wirkung kritisch und aus dem Blickwinkel gewaltbereiter Klienten zu reflektieren, aber auch die Klienten zu „scannen“. Zum letzt genannten Punkt gehören ebenso ein ausführliches und verhaltensorientertes Clearing sowie ein systematisches Informationsmanagement.

Den Stellenwert, den Sicherheit auch im Bereich der Prävention verdient, wird oftmals erst erfasst, wenn es zu einem gravierenden Vorfall kommt – es also mindestens schon ein Opfer gegeben hat. Durch einen professionellen Umgang mit dem Thema Sicherheit und einem „Check-up“ der möglichen Ansatzpunkte, lassen sich Krisen nicht gänzlich verhindern, ihre Anzahl und Intensität aber einschränken.

Langfristig spiegelt sich dies dann auch in einer Senkung der jährlichen Kosten wider: Geringerer Vandalismus, geringere Personalfuktuation und verringerter Krankenstand sind nur einige hier zu nennenden positiven Effekte.

Letztendlich steht jedoch über allen betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten die körperliche und seelische Unversehrtheit unserer Klienten und unsere Verantwortung ihnen einen pro-sozialen Lebensraum mit der Chance auf korrektive Bindungserfahrungen und soziale Entwicklung zu bieten. Aus diesen Gründen sollte präventiv alles werden, Kindern und Jugendlichen mit einem entsprechenden Gefährdungs- und Planungspotential Verhaltensweisen zu erschweren, die das Wohl der Mitarbeiter/-innen und anderer Klienten gefährden könnten.

### **Markus Brand**

Dipl.-Sozialarbeiter (FH), zertifizierter Anti-Aggressivitäts-Trainer® und -Ausbilder, Leitungsmitglied des Instituts für deliktbezogene Täterarbeit – IDT sowie des Deutschen Instituts für konfrontative Pädagogik – IKD/Hamburg, langjährige Berufserfahrung in der Präventionsarbeit, offenen Jugendarbeit sowie der Behandlungsarbeit von Gewalttätern im ambulanten und stationären Bereich, Entwicklung von Sicherheitsmanagementstrategien für Hilfeeinrichtungen, Fachreferent zum Umgang mit Gewalttätern, Wahrnehmung und Denken von Gewalttätern sowie Sicherheitsmanagement in der Jugendhilfe

### **David Eckert**

Dipl.-Kaufmann; zertifizierter Anti-Aggressivitäts-Trainer (AAT®); Leiter von hik-Seminare; lizenziertes Training der Freien Individuelles Selbstverteidigungs Training (F.I.S.T.) European Division; Kampfkünstler; langjährige Berufserfahrung in der Präventionsarbeit, offenen Jugendarbeit sowie im Umgang mit gewaltbereiten Personen im ambulanten und vollzuglichen Setting; bundesweite Fachreferententätigkeit zu den Themen Sicherheitsmanagement, Umgang mit Gewalttätern sowie Täterwahrnehmung und -denken Entwicklung von Sicherheitsmanagementstrategien für Hilfeeinrichtungen

Kontakt: [info@i-d-t.org](mailto:info@i-d-t.org)

Homepage: [www.i-d-t.org](http://www.i-d-t.org)