



Umgang mit Beobachtungen

Bei Beschwerden über grenzverletzendes Verhalten gegenüber Schüler*innen im Kooperationskontext gilt der vorliegende Handlungsplan. Er ist verbindlich anzuwenden. Wenn allerdings keine Beschwerde vorliegt, sondern ein solches Verhalten in der Schule beobachtet wird, ist der Fall etwas anders gelagert. Hier gelten nachfolgende Empfehlungen:

Während bei einer Beschwerde der*die betroffene Schüler*in den Anstoß gibt, ist im Fall von einer Beobachtung das Handeln aus eigener Veranlassung heraus gefragt. Die Mitarbeitenden in der Schule sind zunächst alleine mit ihrer Beobachtung und müssen eine Entscheidung treffen, wie sie mit dieser Beobachtung umgehen. Sie entscheiden, ob die Situation ein direktes Handeln erfordert oder ob die Situation im Nachhinein mit dem*der Kollegen*Kollegin thematisiert wird. Nahezu alle schulischen Mitarbeitenden werden sicher nun beim Lesen dieser Zeilen Beispiele im Kopf haben, bei denen sie Zweifel hatten, ob sie das Verhalten oder die Kommunikation eines*einer Kollegen*Kollegin gegenüber Schüler*innen noch in Ordnung bzw. angemessen fanden oder ob sie es als grenzwertig bzw. grenzüberschreitend beurteilen sollten.

Das Schema auf der Rückseite soll eine Hilfestellung bieten, wie mit Beobachtungen von grenzverletzendem Verhalten in diesem Kontext umzugehen ist. Hierbei spielt eine entscheidende Rolle, wie das beobachtete Verhalten zu klassifizieren ist. Werden sexuelle Grenzverletzungen oder strafbare Handlungen beobachtet und/oder liegt gar eine akute Gefährdung vor, ist es selbstverständlich, dass die Situation unterbrochen werden und der Schutz des Kindes oder des Jugendlichen hergestellt werden muss.

Werden erstmalig Beobachtungen gemacht, die als Grenzverletzung einzuordnen sind, geht es zunächst darum, die Situation in kollegialer Weise zu unterbrechen und im Nachgang das Thema anzusprechen. Hierfür sollte ein Termin für ein zeitnahes Gespräch in einem ungestörten Setting zwischen der beobachtenden und der beschuldigten Person vereinbart werden. Ziel des Gespräches ist, das Geschehene zu reflektieren.

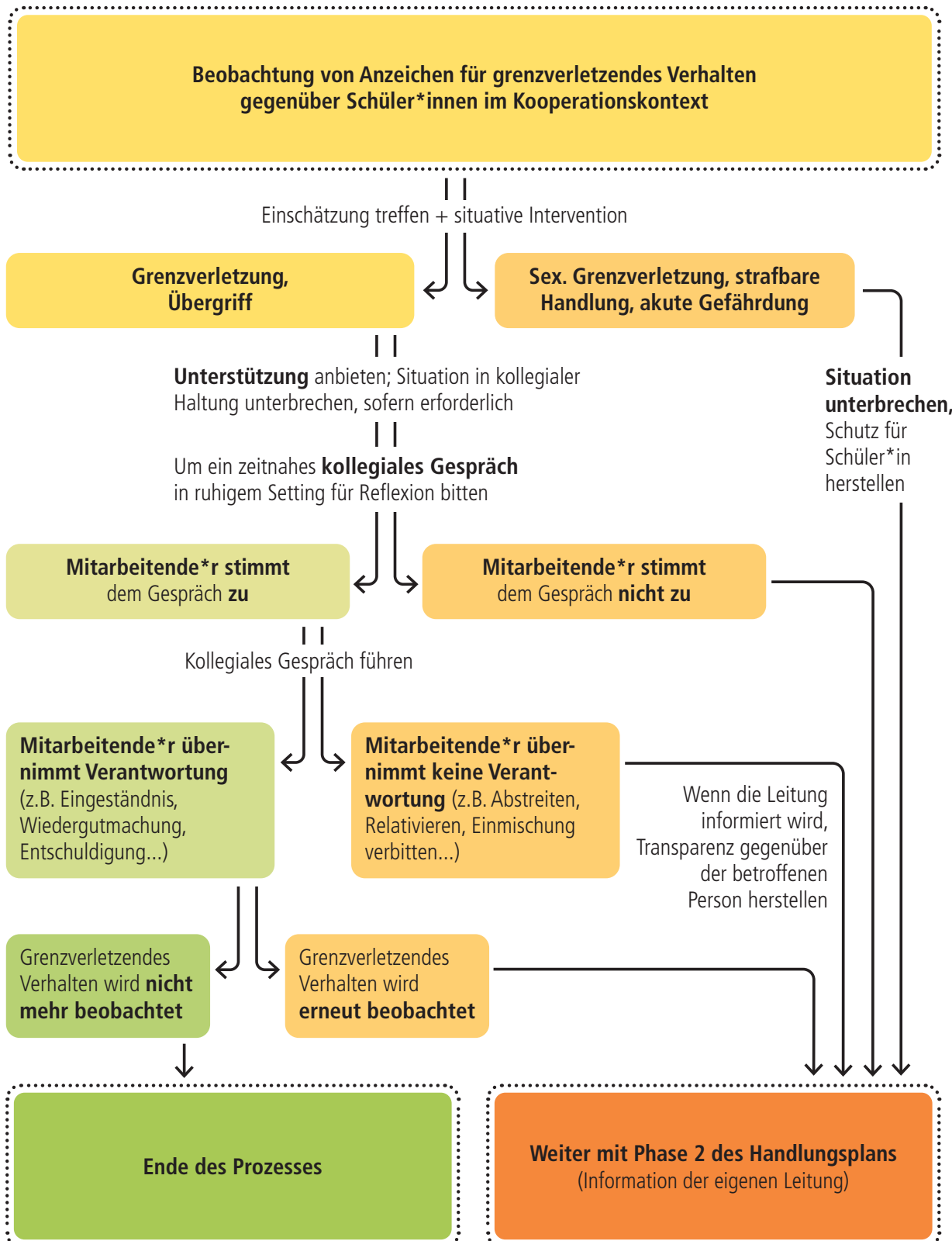
Die Beobachtungen und Gespräche werden entsprechend der Vorgaben des jeweiligen Arbeitsbereiches dokumentiert. Stößt der Vorschlag für ein gemeinsames Reflexionsgespräch auf Widerstand und übernimmt somit die beschuldigte Person keine Verantwortung für das gezeigte Verhalten, ist die Leitung des eigenen Arbeitsbereiches einzuschalten. Hier ist der weitere Verlauf analog des Verfahrens im Umgang mit Beschwerden einzuhalten.

Wird einem Gespräch zugestimmt, wird es auf kollegialer Ebene darum gehen, gemeinsam zu überlegen, ob Unterstützungsbedarfe vorhanden sind, wie sich diese angehen lassen und welche Formen der Wiedergutmachung gegenüber dem*der Schüler*in angemessen sind. Verläuft das Gespräch positiv und wiederholt sich das grenzverletzende Verhalten nicht, ist der Prozess beendet.

Wird in dem Gespräch hingegen deutlich, dass der*die Kollege*Kollegin die Verantwortung nicht übernimmt, beispielsweise den Sachverhalt abstreitet, der beobachtenden Person unkollegiales Verhalten vorwirft, dem*der Schüler*in die Schuld für das eigene unprofessionelle Verhalten zuschreibt, ist seitens der beobachtenden Person die Leitung einzuschalten. Auch hier gilt: nur die eigene Leitung, nicht die der beschuldigten Person!

Gleiches gilt für den Fall, wenn sich trotz positivem Gesprächsverlauf die unangemessenen Verhaltens- oder Kommunikationsweisen wiederholen. In beiden Fällen wird die Bearbeitung wie im „Handlungsplan für die kooperative Bearbeitung einer bereichsübergreifenden Beschwerde von Kindern und Jugendlichen über Grenzverletzungen, Übergriffe und strafbare Handlungen durch Mitarbeitende im Kontext Schule“ fortgeführt.

Im gesamten Prozess ist es auch für die beobachtende Person wichtig, sich Unterstützung zu holen, wenn sie diese benötigt. Dies können Kolleg*innen sein, die eigene Leitung, die Schulpsychologie, eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF), der Personalrat, eine Supervision oder auch externe bzw. spezifische Beratungsstellen.



Bitte beachten: Beide Seiten haben im Verlauf des gesamten Prozesses die Möglichkeit, sich beraten zu lassen (Schulpsycholog*in, Beratungsstelle, Supervision, Personalrat etc.)