

Wie handhaben Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht?

Erarbeitet von: Nathalie Minnig

Studienanfang : Bachelor 11

Begleitende Dozent/in: Ursula Christen

Naters, 11.08.14

Eidesstattliche Erklärung

„Hiermit versichere ich, dass ich die Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine andern als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Ausführungen, die andern Texten wörtlich oder sinngemäss entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war noch nie in gleicher oder ähnlicher Fassung Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung. Die Bachelorarbeit respektiert den Ethik- Kodex für die Forschung.“

Unterschrift der Verfasserin:

Nathalie Minnig

Naters, 11. August 2014

Danksagungen

Die folgenden Personen haben mir bei meiner Arbeit geholfen. Ich bedanke mich herzlich

- bei meiner Familie, welche mich stets unterstützt hat.
- bei Frau Ursula Christen, Dozentin an der HES-SO in Siders, die meine Arbeit betreut und mich jederzeit tatkräftig unterstützt und motiviert hat.
- bei Frau Barbara Waldis, Dozentin an der HES-SO in Siders, welche beim Erstellen meines Interviewleitfadens behilflich war.
- bei Frau Hildegard Loretan, Dozentin an der HES-SO in Siders, welche mich durch wertvolle Inputs unterstützt und sich bereit erklärt hat, meine Arbeit durchzulesen.
- bei Frau Beatrice Martig, Bereichsleiterin bei insieme Oberwallis, welche sich dazu bereit erklärt hat, mir beim Experteninterview Rede und Antwort zu stehen.
- bei meinen drei Interviewpartnerinnen, welche sich die Zeit genommen haben, die von mir formulierten Fragen zu beantworten.
- bei meinem Freund Michel, der mich durch seine positive Art immer wieder aufstellt und motiviert hat.

Zusammenfassung

In der vorliegenden Bachelorarbeit geht es um die Art und Weise wie Studierende, die in sozialen Institutionen Praktika absolvieren, mit der Schweigepflicht vertraut gemacht werden und wie sie diese handhaben.

In einem ersten Teil wird die Thematik der Schweigepflicht dargelegt. Wie dem Begriff zu entnehmen ist, bedeutet Schweigepflicht grundsätzlich die Pflicht zur Verschwiegenheit. Welche Aspekte jedoch unter die Verschwiegenheit fallen ist häufig unklar. Was darf wem, wann, wo erzählt werden, ohne die Schweigepflicht zu verletzen? Darf in anonymisierter Form über Klientinnen und Klienten gesprochen werden? Woher rührt das Bedürfnis mit Drittpersonen über institutionsinterne Ereignisse bzw. Erlebnisse zu sprechen? Neben solchen Fragen werden auch die rechtlichen Folgen, die eine Schweigepflichtverletzung nach sich ziehen kann, erläutert.

Um einen möglichst ganzheitlichen Ansatz zu erreichen, wurden drei junge Frauen interviewt, welche im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum in einer sozialen Institution absolvierten. Sie wurden zu ihren Kenntnissen über die Schweigepflicht und ihren Umgang damit befragt.

Es hat sich herausgestellt, dass bei der Handhabung der Schweigepflicht einiges im Argen liegt und Handlungsbedarf besteht. Es werden deshalb Vorschläge zur Optimierung unterbreitet. Diese richten sich sowohl an Praktikantinnen als auch an Praktikumsanleiterinnen und Institutionen.

Da in dieser Arbeit vorab Frauen zur Sprache kommen wurde sie im generischen Femininum verfasst, was bedeutet, dass Männer stets mitgemeint sind.

Schlüsselbegriffe

Datenschutz – Schweigepflicht – Geheimnis bzw. Geheimhaltung – Persönlichkeitsrechte – **Praktikantin** – **Praxisausbildnerin** – Kommunikation – blinder Fleck – Handlungsmaximen

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
1.1 RELEVANZ DER THEMATIK	4
1.2 PERSÖNLICHE MOTIVATION.....	4
1.3 AUFBAU DER ARBEIT	5
1.4 BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT	6
2. THEORETISCHER RAHMEN.....	7
2.1 BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN	7
2.1.1 DATENSCHUTZ	7
2.1.2 PERSÖNLICHKEITSRECHTE	8
2.1.3 SCHWEIGEPLICHT	8
2.1.3.1 DAS GEHEIMNIS.....	9
2.1.3.2 FREMDES GEHEIMNIS.....	9
2.1.3.3 ANVERTRAUEN VON TATSACHEN	9
2.1.4 DAS PRAKTIKUM	10
2.2 GESETZLICHE BESTIMMUNGEN	10
2.2.1 BUNDESVERFASSUNG (BV).....	10
2.2.2 ZIVILGESETZBUCH (ZGB)	11
2.2.3 STRAFGESETZBUCH (STGB).....	11
2.2.4 DATENSCHUTZGESETZ (DSG)	12
2.2.5 GIDA	12
2.3 HANDLUNGSMAXIMEN IN DER SOZIALEN ARBEIT	13
2.3.1 BERUFSSKODEX	13
2.3.2 ETHIK IN DER SOZIALEN ARBEIT	14
2.3.3 ANONYMISIERUNG VON DATEN.....	15
2.4 LEHREN UND LERNEN IN DER PRAXIS.....	16
2.4.1 DER BEGRIFF DER ROLLE.....	16
2.4.2 DAS DREI-WELTEN-MODELL	17
2.4.3 DIE ROLLE DER PRAXISAUSBILDNERIN	18
2.4.4 DIE ROLLE DER PRAKTIKANTIN	18
2.4.5 DAS ROLLENVERHÄLTNIS VON ANLEITERIN ZU PRAKTIKANTIN	19
2.5 DIE PFLICHT ZUR VERSCHWIEGENHEIT	20
2.5.1 PRIVATHEIT	21
2.5.2 DIE EINFACHE GEHEIMHALTUNG.....	21
2.5.3 DIE SCHWEIGEPLICHT BEI PRAKTIKANTINNEN	22
2.5.4 MÖGLICHE FOLGEN EINER SCHWEIGEPLICHTVERLETZUNG IN EINER SOZIALEN INSTITUTION	23
2.6 KOMMUNIKATION	23
2.6.1 DAS SENDER-EMPFÄNGER-MODELL.....	23
2.6.2 DAS VERMITTELN VON INHALTEN.....	26
2.6.3 DAS JOHARI-FENSTER.....	26
2.6.3.1 DER „BLINDE FLECK“	28
2.6.3.2 FEEDBACK	28
2.7 FAZIT	28

3. STUDIE	30
3.1 FRAGESTELLUNG	30
3.2 ZIELE DER ARBEIT	30
3.3 HYPOTHESEN	31
3.3.1 HYPOTHESE 1	31
3.3.2 INDIKATOREN ZUR HYPOTHESE 1	31
3.3.3 HYPOTHESE 2	31
3.3.4 INDIKATOREN ZUR HYPOTHESE 2	31
3.3.5 HYPOTHESE 3	31
3.3.6 INDIKATOREN ZUR HYPOTHESE 3	31
3.4 FORSCHUNGSVERFAHREN	32
4. METHODIK	33
4.1 QUALITATIVE FORSCHUNGSMETHODE	33
4.1.1 DAS PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEW	33
4.1.2 DAS UNTERSUCHUNGSFELD	35
4.1.3 DIE KONTAKTAUFNAHME MIT DEN PRAKTIKANTINNEN	35
4.1.4 DIE DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS	36
4.1.5 ETHISCHE ASPEKTE	36
5. DATENANALYSE	37
5.1 DIE QUALITATIVE INHALTSANALYSE	37
5.2 ANALYSE DER INTERVIEWS	38
5.2.1 HYPOTHESE 1	38
5.2.1.1 BEZUG ZUR THEORIE	41
5.2.1.2 FAZIT DER HYPOTHESE 1	43
5.2.2 HYPOTHESE 2	44
5.2.2.1 BEZUG ZUR THEORIE	47
5.2.2.2 FAZIT DER HYPOTHESE 2	50
5.2.3 HYPOTHESE 3	51
5.2.3.1 BEZUG ZUR THEORIE	54
5.2.3.2 FAZIT DER HYPOTHESE 3	56
6. OPTIMIERUNGSMÖGLICHKEITEN	58
6.1 CHECKLISTE	58
6.2 HANDHABUNG DER PRAKTIKANTEN	59
6.3 EINFÜHRUNG DURCH PRAXISAUSBILDNER	59
7. SCHLUSSFOLGERUNGEN	60
7.1 PERSÖNLICHE STELLUNGNAHME	60
7.2 WEITERFÜHRENDE FRAGESTELLUNGEN UND GRENZEN DER ARBEIT	61
8. QUELLENANGABEN	62
8.1 ABBILDUNGEN	65
8.2 ABBILDUNGSVERZEICHNIS	65
9. ANHANG	66
A) INTERVIEWLEITFADEN EXPERTIN	66
B) TRANSSKRIPT EXPERTINNEN INTERVIEW	67
C) INTERVIEWLEITFADEN PRAKTIKANTINNEN	80
D) TRANSKRIPTIONEN PRAKTIKANTINNEN INTERVIEWS	81
E) KODIER RASTER	120

1. Einleitung

Wer, aus welchen Gründen auch immer, die Hilfe sozialer Institutionen in Anspruch nimmt, tut dies im Vertrauen darauf, dass die Sorgen und Probleme dort gut aufgehoben sind und nicht an Dritte weitergegeben werden. Wer in sozialen Institutionen arbeitet weiss, dass Informationen aus dem beruflichen Alltag nicht nach aussen getragen werden dürfen. Die sogenannte Schweigepflicht gilt nicht nur für ausgewiesene Berufsleute sondern natürlich auch für Auszubildende, die in sozialen Institutionen ihre Praktika absolvieren. Der Frage, wie weit sich Letztere dieser Verpflichtung bewusst sind und wie sie allenfalls besser auf die Einhaltung der Schweigepflicht vorbereitet werden könn(t)en, sind Themen, mit denen sich diese Arbeit beschäftigt.

Wie umgehen mit den manchmal berührenden, manchmal aufwühlenden und manchmal auch einfach nur „komischen“ Vorfällen, die einem im Berufsalltag begegnen und oft noch lange nach Feierabend oder gar über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus beschäftigen? Praktikantinnen im beruflichen Alltag finden sich gelegentlich in Situationen wieder in denen sie Gefühle wie Überforderung, Unsicherheit oder Erfolg verspüren. Folglich wollen sie diese Eindrücke mit anderen Praktikantinnen, mit Mitarbeiterinnen, Bekannten oder der Familie teilen. Durch einen solchen Austausch erhalten sie einerseits die Möglichkeit, ihre Handlungen zu reflektieren und mit dem Erlebten abzuschliessen, andererseits birgt dieser Austausch auch Risiken. Ein spezifisches Stichwort (Name, Wohnort, Krankheit, Institution) kann ausreichen, um dem Gegenüber Rückschlüsse auf die Identität der Klientin zu ermöglichen. Eine solche Offenbarung kann die Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Klientin sowie die Verletzung der Schweigepflicht bedeuten.

Könnte das unbedachte Ausplaudern von Berufsgeheimnissen eine Entlassung oder gar eine Anklage zur Folge haben? Darf in anonymisierter Form über Erlebnisse und Begegnungen im Berufsalltag gesprochen werden oder ist jegliche Kommunikation darüber ausserhalb des Arbeitsumfeldes tabu? Wird durch das Bekanntgeben von internen Informationen die Vertrauensbasis zwischen Praktikantin und Klientin gefährdet? Wie gehen Praxisausbilderinnen mit der Thematik der Schweigepflicht um? Klären diese die Praktikantinnen umfassend über den Umgang mit der Schweigepflicht auf? Solche Fragen und insbesondere auch die eigene Unsicherheit im Umgang mit der Schweigepflicht haben mich dazu bewogen, diesen Bereich in meiner Bachelorarbeit anzugehen.

Bei den untenstehenden Erläuterungen ist hauptsächlich von Praktikantinnen die Rede. Damit sind grundsätzlich Personen gemeint, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine bestimmte Zeit in einer sozialen Institution tätig sind, bzw. dort eine Praxisausbildungsperiode verbringen bzw. ein Praktikum absolvieren. Dabei kann es sich sowohl um Vorpraktikantinnen als auch um Sozialpädagoginnen in Ausbildung handeln. Für viele der in der Arbeit häufig verwendeten Begriffe wie Praktikantin, Ausbilderin etc. konnten keine geschlechtsneutralen Begriffe gefunden werden. Jeweils die weibliche und die männliche Form auszuschreiben erwies sich als zu umständlich und das Anhängen von Endungen (In bzw. innen) war für den Lesefluss wenig zuträglich. Da Frauen nicht nur in der Gesellschaft sondern insbesondere in sozialen Berufen und gerade auch in der Sozialpädagogik die Mehrheit stellen, wurde für diese Arbeit statt dem weit verbreiteten generischen Maskulinum – Frauen sind mitgemeint – das generische Femininum, das Männer miteinschliesst, gewählt. Ausnahmen bilden direkte Zitate, die regelkonform im exakten Wortlaut übernommen wurden oder feste Begriffe wie z.B. Sender-Empfänger-Modell.

1.1 Relevanz der Thematik

Als ich mich für die Thematik der Schweigepflicht in sozialen Institutionen entschieden habe, war ich mir durchaus bewusst, dass ich einen Bereich anspreche, über welchen noch wenig bis gar nicht geforscht wurde.

Die Einhaltung der Schweigepflicht gilt in meinen Augen als eines der wichtigsten Gebote bei der Arbeit mit Klientinnen. Im Umgang mit der Schweigepflicht kann immer wieder festgestellt werden, dass Berufsleute und insbesondere auch Praktikantinnen aus sozialen Berufen in aller Öffentlichkeit über Klientinnen sprechen und somit Interna bzw. Berufsgeheimnisse preisgeben. Mangelnden Kenntnisse oder Unsicherheit im Umgang mit der Schweigepflicht führen dazu, dass Praktikantinnen die Schweigepflicht oft unbewusst verletzen.

In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen, auf die in dieser Arbeit Antworten gesucht werden sollen. Inwieweit wird die Schweigepflicht an Schulen und Praktikumsorten bzw. Arbeitsstellen zur Sprache gebracht? Liessen sich als Folge einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema Indiskretionen eher vermeiden? Dadurch, dass die in der sozialen Arbeit Tätigen täglich mit der Schweigepflicht in Kontakt kommen, scheint es bedeutsam, diese Thematik vertieft zu behandeln. Aufgrund solcher Überlegungen hat sich die Fragestellung, wie Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht handhaben, herauskristallisiert. Auch soll aufgezeigt werden, welche Defizite es bei der Aufklärung der Praktikantinnen in Bezug auf die Schweigepflicht gibt und wie die Verletzung der Schweigepflicht verhindert bzw. vermindert werden kann.

1.2 Persönliche Motivation

Der Grund für die Themenwahl liegt in persönlichen Erlebnissen. Als Praktikantin oder als Aushilfe während den Sommerferien habe ich verschiedentlich in sozialen Institutionen gearbeitet. Wohl haben die jeweiligen Vorgesetzten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Schweigepflicht in einigen Sätzen umrissen. Während den Arbeitswochen wurde die Einhaltung dieser Verpflichtung zur Verschwiegenheit allerdings nicht mehr angesprochen oder angemahnt. In Erinnerung gerufen wurde das Thema erst wieder bei der Aushändigung des Arbeitszeugnisses, wo unter anderem zu lesen steht: „Sie verlassen uns am Ende des befristeten Arbeitsvertrages ohne weitere Verpflichtungen abgesehen von der gesetzlichen Schweigepflicht.“

Während meines Vorpraktikums wurde ich von zwei Jugendlichen verbal stark angegriffen. Dieser Vorfall beschäftigte mich auch nach Feierabend und ich berichtete zu Hause darüber, nicht etwa weil ich meine Familie unterhalten wollte, sondern um getröstet zu werden. Ich brauchte jemanden, der mir zuhört und mich wieder aufmuntert. Da ich in dieser Situation überfordert war, waren viele Emotionen im Spiel. Deshalb war es mir während des Erzählens gleichgültig, ob ich die Namen oder die Gebrechen der Klienten nannte oder nicht. Ich wollte meinem Gegenüber die Nachricht übermitteln: „Ich bin überfordert, ich kann nicht mehr, Klientin x und Klientin y sind zu anstrengend.“ Ich erhoffte mir Trost, Mitleid, Verständnis, Halt. Das Beispiel wird in Punkt 2.6.1 nochmals aufgegriffen werden und zur gewählten Thematik in Bezug gesetzt.

In öffentlichen Verkehrsmitteln habe ich überdies verschiedentlich mitgehört, wie Praktikantinnen aber auch Fachpersonen über Klientinnen gesprochen haben. Dabei sind manchmal nicht nur die Namen der Institutionen, sondern auch die der Klientinnen gefallen. Auch mir sind bei angeregten Diskussionen schon Details entschlüpft, die nicht für die Öffentlichkeit

gedacht waren und die einer aufmerksamen ZuhörerIn Rückschlüsse auf Personen ermöglichen könnten. Erschrocken über dieses Verhalten habe ich mich gefragt, was wohl passieren würde, wenn Angehörige oder Vorgesetzte aus den betreffenden Institutionen solche Gespräche zufälligerweise mitbekämen? Welches Verhalten wird erwartet, wenn eine PraktikantIn im Ausgang auf eine KlientIn trifft? Soll sie die Person zu ihrem eigenen Schutz ignorieren und in Kauf nehmen, sie allenfalls vor den Kopf zu stossen? Soll sie sich auf ein Gespräch einlassen mit der Konsequenz, dass die KollegInnen sie im Nachhinein darauf ansprechen werden und wissen wollen, mit wem sie sich unterhalten habe und woher sie die Person kenne?

Persönliche Erlebnisse und Erfahrungen mit der Schweigepflicht haben mich dazu bewegt, diese Thematik vertieft zu behandeln. Dadurch dass ich bis jetzt nur in der Funktion als PraktikantIn tätig war, beschränke ich mich bei dieser Arbeit auf das Gebiet der PraktikantInnen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Zu Beginn der Arbeit werden die wichtigsten Schlüsselbegriffe wie Datenschutz, Persönlichkeitsrechte, Schweigepflicht, Geheimnis etc. erläutert. In einem nächsten Kapitel werden die gesetzlichen Bestimmungen auf Bundes- und Kantonsebene vorgestellt. Im Anschluss an diesen juristischen Teil folgen die Handlungsmaximen der Sozialen Arbeit, die als Leitlinien für die Arbeit in sozialen Institutionen gelten. Nachfolgend finden sich einige Anmerkungen zum Lehren und Lernen in der Praxis. Es werden Begriff und Rolle der PraxisausbildnerIn (PA) sowie das Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit vorgestellt. Die Beschreibung des Rollenverhältnisses von AuszubildenderIn zu PraktikantIn rundet dieses Kapitel ab. Die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Privatheit sowie die einfache Geheimhaltung sind Bestandteile des nächsten Kapitels. Hierher gehören auch die Schweigepflicht bei PraktikantInnen sowie die möglichen Folgen einer Schweigepflichtverletzung in einer sozialen Institution. Der Schwerpunkt des nächsten Kapitels liegt auf der Kommunikation. Hier kommen das Sender-Empfänger-Modell sowie das richtige Vermitteln von Inhalten zur Sprache. Hierfür habe ich mich entschieden, da ich davon ausgehe, dass unverständliche oder zu knapp gehaltene Dialoge mangelnde Kenntnisse bezüglich der Schweigepflicht nach sich ziehen können. In diesem Zusammenhang werden auch das Johari-Fenster bzw. der „blinde Fleck“ aufgeführt. PraktikantInnen sind sich teils gar nicht bewusst, dass sie in der Öffentlichkeit über KlientInnen sprechen. Daher scheint es wichtig, die PraktikantInnen für diesen blinden Fleck zu sensibilisieren, was beispielsweise über konstruktive Feedbacks geschehen kann. Davon handelt der letzte Abschnitt vor einem kurzen Fazit.

Auf den theoretischen Rahmen folgt die empirische Studie. Hier wird vertieft auf die Fragestellung sowie die Hypothesen und Ziele eingegangen. Der folgende Abschnitt handelt vom Forschungsverfahren und leitet über zur Methodik. Die qualitative Forschungsmethode und insbesondere das problemzentrierte Interview werden beschrieben. Die Begründung der Auswahl der InterviewpartnerInnen, die Kontaktaufnahme sowie der Ablauf der Interviews runden das Kapitel ab. Das letzte Kapitel zeichnet die Datenanalyse nach. Anhand der Interviewergebnisse werden die Hypothesen verifiziert bzw. falsifiziert und in Bezug zu den Theorien gesetzt. Anschliessend werden Vorschläge unterbreitet zur Optimierung der Handhabung der Schweigepflicht. Diese richten sich sowohl an PraktikantInnen als auch an PraktikumsanleiterInnen und Institutionen. In den Schlussfolgerungen werden die Resultate der Arbeit bilanziert, ihre Grenzen aufgezeigt und Hinweise zu weiterem Forschungsbedarf skizziert.

1.4 Der Bezug zur Sozialen Arbeit

Sozialarbeiterinnen erhalten oft vertiefte Einblicke in das Leben ihrer Klientinnen. Hierzu gehören beispielsweise Kenntnisse über die aktuelle Wohnsituation, zerrüttete Familienverhältnisse, die finanzielle Situation oder einen Krankheitsverlauf. Es handelt sich hier um Informationen, die Menschen in der Regel keineswegs freiwillig einem Dritten preisgeben. Ich habe mir schon öfters überlegt, wie es mir wohl in der Rolle der Klientin ergehen würde, welche sich regelmässig zu Befindlichkeitsgesprächen einfinden muss. Fragt sie sich, ob sie der Sozialarbeiterin vertrauen kann oder was wohl mit den Informationen geschehen wird?

Die Schweigepflicht ist ein bedeutsamer Bestandteil der Sozialen Arbeit. Sozialarbeiterinnen wie auch Praktikantinnen haben täglich Einsicht in die Dossier der Klientinnen, sie wissen Bescheid über ihr Befinden, ihre Sorgen sowie ihre aktuelle Situation. Hierbei handelt es sich um höchst private Informationen, die nicht an die Aussenwelt gelangen dürfen. Auch wenn die Thematik der Schweigepflicht in sozialen Institutionen sicher öfters thematisiert wird, kann vermutet werden, dass viele Mitarbeitende und insbesondere Praktikantinnen im Umgang damit wenig vertraut sind.

Damit soziale Institutionen funktionieren können, sind sie auf Praktikantinnen angewiesen. Diese sind wichtige Arbeitskräfte, geben oft neue, aufschlussreiche Inputs und sind motiviert. Darum ist es eine wichtige Aufgabe, die Praktikantinnen sorgfältig in die Arbeit und insbesondere in alles was die Schweigepflicht betrifft, einzuführen.

2. Theoretischer Rahmen

Der theoretische Rahmen legt die Grundlagen für den methodischen Teil. Die ausgewählten Schlüsselbegriffe stehen in Verbindung mit der Theorie und der gewählten Fragestellung.

Die Literatur zur Thematik der Schweigepflicht in sozialen Institutionen ist rar und es liegen keine spezifischen Untersuchungen vor. Es hat sich als schwierig erwiesen, zum Thema passende Theorien zu finden. Um die Auswahl der weiter unten aufgeführten Theorien zu begründen, werden diese in Zusammenhang mit eigenen Erfahrungen und Beispielen gestellt. Das Expertengespräch mit Beatrice Martig hat weitere wichtige Inputs bezüglich Schweigepflicht geliefert. Da Frau Martig in einer sozialen Institution tätig ist, können manche ihrer Inputs nicht auf die Allgemeinheit bezogen werden. Doch waren einige Bemerkungen zur Abrundung der hier behandelten Themen relevant.

2.1 Begriffserläuterungen

In einem ersten Schritt werden kurz die Begriffe vorgestellt und erklärt, welche mit der Schweigepflicht in Zusammenhang stehen und für das Verständnis dieser Arbeit relevant sind. Ebenfalls wird der Begriff „Praktikum“ definiert.

2.1.1 Datenschutz

Nach Mösch Payot, Pärli (2013, 5) geht es beim Datenschutz nicht um den Schutz der Daten, sondern um den Schutz der Persönlichkeit vor widerrechtlicher Datenbearbeitung. Demnach bezieht sich der Datenschutz immer auf Personendaten, d.h. auf Daten, welche sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen. Diesen Aspekt betont auch Fath Wymann (2011): „Es sollen nicht Daten geschützt werden, sondern Personen mit ihrem Recht auf Privatsphäre und Selbstbestimmung.“ Pärli (2009, 130) verweist in diesem Zusammenhang auf Art. 1 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG). Hier werden Zweck und Funktion des vorliegenden Gesetzes wie folgt umrissen: „Dieses Gesetz bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, über die Daten bearbeitet werden.“ Durch den vorliegenden Gesetzesartikel wird bereits der doppelte Geltungsbereich des Gesetzes sichtbar. Mit „Schutz der Persönlichkeit“ wird die Datenbearbeitung durch Private angesprochen und mit „Schutz der Grundrechte“ jene durch staatliche Behörden (Pärli, 2009, 130). Unter 2.2.4 wird noch näher auf das Datenschutzgesetz sowie dessen Bedeutung für die Soziale Arbeit eingegangen.

Mösch Payot, Pärli (2013, 9) weisen in der Broschüre *Datenschutz in der Sozialen Arbeit* auf die Komplexität des Datenschutzrechtes hin, die nicht zuletzt auf das Nebeneinander von bundes- und kantonrechtlicher Datenschutznormen zurückzuführen ist. Der Bund darf lediglich in den Gebieten Recht setzen, in denen ihm in der Bundesverfassung eine Bundeskompetenz zugewiesen wird. Demnach enthält das DSG einzig Bestimmungen über die Datenbearbeitung durch Private und durch Bundesbehörden (vgl. Art. 2 Abs. 1 DSG). Grundsätzlich sind für die Regelung des Datenschutzes kantonaler Behörden, die Kantone verantwortlich. Im Kanton Wallis sind dies das Kantonale Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung (GIDA), welches im Jahr 2008 vom Grossen Rat des Kantons Wallis verabschiedet wurde. Die zentralsten Gesetzesartikel des GIDA werden unter Punkt 2.2.5 dargelegt.

Gemäss Pärli (2009, 135) hat die Datenschutzgesetzgebung sodann eine mehrfache Bedeutung für die Soziale Arbeit. Einerseits gehört „Datenschutz-Know-how“ zu den notwendigen Fachkenntnissen, um Klientinnen, die sich gegen allfällige Verletzungen von Datenschutzvorschriften zur Wehr setzen möchten, beraten zu können. Andererseits müssen sich die Sozialarbeiterinnen selbst an die Vorschriften des Datenschutzes halten, denn die Beratung von Klientinnen ist zwangsläufig mit der Datenbearbeitung verknüpft.

2.1.2 Persönlichkeitsrechte

Wie Fath Wymann (2011) in seinem Skript über Persönlichkeits- und Datenschutz schreibt, haben alle Personen, die in sozialen Institutionen tätig sind, Zugang zu Informationen, welche die Privatsphäre der Klientinnen betreffen. Werden solche Daten weitergegeben oder Dritten zugänglich gemacht, stellt dies eine Verletzung der Persönlichkeit dar. Unter den Begriff der Persönlichkeitsrechte gehört laut Fath Wymann (2011) alles was zur Individualisierung einer Person dient und im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den Menschen sowie im Rahmen der guten Sitte als schützenswert erscheint. Als schützenswert gelten die körperlichen (physische und psychische Integrität), emotionalen (Recht auf Beziehungen zu nahen Angehörigen), sowie die sozialen (Respektierung des Privatlebens) Rechtsgüter des Menschen. Es wird zwischen dem Recht auf Leben und dem Recht auf körperliche Unversehrtheit unterschieden. Die körperliche Integrität umfasst die psychische Unversehrtheit, die sexuelle Freiheit, sowie die Bewegungsfreiheit. Zur emotionalen Persönlichkeit eines Menschen zählen insbesondere die familiären Beziehungen während der Schutz der persönlichen Sphäre, also alle jene Lebensäusserungen, welche die betreffende Person mit einem begrenzten, ihr nahestehenden Personenkreis teilen will, der sozialen Persönlichkeit zugeordnet werden. Auch Fotos, Videos und Tonbandaufnahmen der Person gehören zur Privatsphäre. Ebenfalls die Ehre eines Menschen, d.h. das berufliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Ansehen, gehört zur sozialen Persönlichkeit und ist geschützt.

2.1.3 Schweigepflicht

Die Schweigepflicht umfasst, so Wehinger (2008, 6) die Verpflichtung, keine anvertrauten Informationen aus dem beruflichen Alltag an Dritte weiterzugeben, die der Klientin irgendwie schaden oder ihre Interessen verletzen könnten. Als anvertraut gelten nicht nur Tatsachen, die einem bewusst mitgeteilt wurden, sondern auch solche, die einem bekannt geworden sind, d.h. Fakten oder Zusammenhänge von denen auf eine andere Art Kenntnis bekommen wurde. Nach Rüdlin et.al. (2012, 17) umfasst die Schweigepflicht alle Lebenshintergründe, die Betroffene über sich offenbaren, erzählen und kundtun. Hierzu gehören alle Angaben zu den Hintergründen des „Miteinanderzutunhabens“ wie alle darüber hinaus gehenden Angaben zu den persönlichen, beruflichen, wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen. Des Weiteren betonen Rüdlin et.al. (2012, 18), dass die Schweigepflicht gegenüber allen besteht – es spielt keine Rolle, ob es sich um Familienmitglieder, Freundinnen, Ehepartnerinnen oder Kinder handelt.

Papenheim (2008, 79) weist darauf hin, dass die strafrechtliche Schweigepflicht nur diejenigen Tatsachen umfasse, die einer Person wegen ihrer beruflichen Stellung, d.h. „in Zusammenhang mit dem professionellen Hilfeprozess“, anvertraut werden. Die strafrechtliche Schweigepflicht sei jedoch nicht anwendbar, wenn einer Sozialpädagogin in ihrem privaten Bereich von Freundinnen, Familie oder Bekannten, ohne die Erwartung professioneller Hilfe, Tatsachen anvertraut würden. „Die strafbewehrte Schweigepflicht ist also die ganz persönli-

che Pflicht ALLER in einer sozialen Einrichtung Arbeitenden, die durch und über Betroffene in Erfahrung gebrachten Geheimnisse als solche zu wahren“ (Rüdlin et.al., 2012, 16).

2.1.3.1 Das Geheimnis

Nach Lehmann (s.d.,5) ist ein Geheimnis eine Tatsache, die den persönlichen Lebens- und Geheimbereich einer anderen Person betrifft und nicht schon einem unbestimmten Personenkreis bekannt ist. Eine Angelegenheit kann somit immer noch als geheim gelten, wenn sie in einem grösseren Personenkreis verbreitet ist, sofern dieser durch besondere Merkmale begrenzt ist. Dinge, welche erst noch einer Bestätigung bedürfen, gelten noch als geheim.

Des Weiteren besagt Lehmann (s.d.,5), dass Tatsachen, welche einer ungewissen Vielzahl von Personen bekannt oder ohne Schwierigkeiten zugänglich sind, den behüteten Bereich der Individualsphäre verlassen. Name, Vorname, Adresse, Alter, Beruf, Verhaltensweisen oder Familienstand gehören bereits zu den geheim zuhaltenden Tatsachen. Dabei kommt es immer auf die Richtigkeit der zu schützenden Information an. Wenn die hilfeschuchende Person offensichtlich lügt und diese Lüge noch als Geheimnis geschützt sehen will, kann, so Lehmann (s.d.,5), von notwendiger „Vertrauenspartnerschaft“ keine Rede sein. Wenn die Lüge jedoch nicht erkennbar hervortritt, muss es beim Geheimnisschutz bleiben, da die Strafbarkeit des Geheimnisbruches nicht vom Zufall einer solchen Entdeckung abhängig gemacht werden darf.

2.1.3.2 Fremdes Geheimnis

Gemäss Papenheim (2008, 78) bedeutet fremdes Geheimnis jede auf eine andere Person bezogene Tatsache die, nach dem Willen der Betroffenen, Dritten nicht mitgeteilt werden soll. In der Praxis ist davon auszugehen, dass alle der Sozialpädagogin oder der Praktikantin im Rahmen eines Befindlichkeitsgesprächs bekannt gewordenen personenbezogenen Daten Geheimnisse sind. So sind nach Papenheim (2008, 78) folgende Tatsachen grundsätzlich als fremde Geheimnisse zu wahren: „die Tatsache, dass sich der Betroffene in der Institution befindet – alle Angaben des Betroffenen zur Person (Alter, Familienstand, Beruf, Einkommen, Sucht, sexuelle Vorlieben,...) – das Anliegen, die Probleme, sowie das Persönlichkeitsbild des Klienten – die Diagnose – die durchgeführten Massnahmen – sowie alle Informationen, die dem Pädagogen während des Behandlungsverhältnisses bekannt wurden“. Des Weiteren erläutert Papenheim (2008, 79), dass offenkundige Tatsachen grundsätzlich keine Geheimnisse sind, da sie allgemein bekannt oder für alle ohne weiteres zugänglich sind, wie z.B. über Adress- und Telefonbücher. Jedoch sind auch diese Tatsachen als Geheimnisse zu wahren, wenn deren Mitteilung Anlass für die Vermutung geben könnte, dass ein Kontakt zwischen der Klientin und der Institution bestehen könnte. Deshalb bleibt es riskant, Dritten beispielsweise Auskunft über Telefonnummern von Klienten zu geben.

2.1.3.3 Anvertrauen von Tatsachen

Gemäss Papenheim (2008, 80) gelten als anvertraut alle personenbezogenen Tatsachen, die die Betroffene in der Erwartung mitteilt, dass die Schweigepflichtige sie keiner Dritten offenbart. Eine solche Mitteilung kann entweder im Gespräch, schriftlich oder elektronisch erfolgen.

Des Weiteren geht Papenheim (2008, 80) auf die Bedeutung von „nicht anvertraut“ ein. Hierunter gehören Informationen die, eindeutig und für die Mitteilenden erkennbar, an andere

Personen weitergegeben werden sollen. Falls nicht eindeutig ist ob eine mitgeteilte Tatsache als anvertraut gilt oder nicht, ist die Betroffene zu befragen, ob und in welchem Umfang Kolleginnen oder Vorgesetzte die Information erhalten können. Als sonst bekannt geworden, so Papenheim (2008, 80), gelten Tatsachen, die die Betroffene der Sozialpädagogin nicht mitteilt, sondern von dieser in ihrer beruflichen Eigenschaft wahrgenommen werden. Beispielsweise gilt als „sonst bekannt“ alles, was eine Familienbegleiterin in der Familie hört, sieht, vermutet und diagnostiziert: Zustand der Wohnung, Kleidung, Verhalten der Partnerin oder der Kinder.

2.1.4 Das Praktikum

Gemäss David Zeder, Verantwortlicher für den Ablauf der Praxisausbildung an der HES-SO Siders, (Email vom 06.01.14) wird an den Fachhochschulen nicht mehr von Praktikum, sondern von Ausbildungsplätzen gesprochen. Mit der Unterscheidung der Begriffe *Praktikum* und *Praxisausbildungsperiode* soll den unterschiedlichen Ausbildungsformen in der Schweiz Rechnung getragen werden. Für die Praxis sowie für die Studierenden soll durch diese Begriffsdifferenzierung auch eine Realität geschaffen werden, welche die Unterschiede zwischen einem Vorpraktikum, den Praktika im Bereich Fachmaturität und Berufsschule Fachfrau Betreuung bzw. Fachfrau Gesundheit sowie den tertiären Ausbildungen auf Hochschulebene bewusst macht. Jedoch wird in der Praxis, in den einzelnen Institutionen wie auch in unserem alltäglichen Sprachgebrauch meist der Begriff *Praktikum* verwendet. Daher handelt es sich bei dieser Differenzierung wohl eher um ein bildungspolitisches Thema, welches in der Praxis verständlicherweise schwierig umzusetzen ist. Möglicherweise gibt es auf dem Gebiet der Schweigepflicht Unterschiede zwischen den diversen Ausbildungsniveaus. Vermutlich zeigen sich diese nicht in der Schweigepflicht selbst, da diese grundsätzlich für alle Mitarbeitenden (Praktikantinnen, Pädagoginnen, Studierende in der Praxisausbildung) gleich ist, sondern eher in den Partizipationsmöglichkeiten der Auszubildenden (Akteneinsicht, Teilnahme an Teamsitzungen, etc.), wie Zeder (2014) weiter ausführt. Bei den folgenden Ausführungen werden die Begriffe *Vorpraktika*, *Praktika* und *praktische Ausbildung* nach Möglichkeit voneinander unterschieden.

2.2 Gesetzliche Bestimmungen

Die Thematik der Schweigepflicht ist eng mit rechtlichen Aspekten verbunden. Gesetzliche Bestimmungen hierzu finden sich in kantonalen Gesetzen, im Straf- sowie Zivilgesetzbuch, dem Datenschutzgesetz und der Bundesverfassung.

2.2.1 Bundesverfassung (BV)

Der Schutz der Privatsphäre und der Anspruch auf Schutz vor Missbrauch persönlicher Daten werden in der Schweizerischen Bundesverfassung (Art. 13 Abs. 2 BV) garantiert. Nach Mösch Payot, Pärli (2013, 6) gewährt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung einer Person den Anspruch, selber bestimmen zu können, wem und warum sie persönliche Lebenssachverhalte, Gedanken, Empfindungen oder Emotionen offenbart.

Glaus (2004, 84) weist drauf hin, dass drei Arten von Privatsphäre unterschieden werden: die Intimsphäre (diese muss bei allen Personen geschützt sein), die Gemeinsphäre (hierbei handelt es sich um den halbprivaten Bereich, welcher bei Personen der Zeitgeschichte und

des öffentlichen Lebens von öffentlichem Interesse sein kann) und die eigentliche Öffentlichkeitsphäre (hierunter gehört all das, was sich in gewollter Öffentlichkeit abspielt).

2.2.2 Zivilgesetzbuch (ZGB)

Der Schutz der Persönlichkeit vor Verletzung durch Dritte wird im ZGB, unter dem Abschnitt Personenrecht in den Art. 28 ff. ZGB, geregelt.

Art. 28 Abs. 1 ZGB (2011, 93) besagt, dass diejenige Person die in ihrer Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, zu ihrem Schutz gegen jede, die an der Verletzung mitwirkt, die RichterIn anrufen kann. Art. 28 Abs. 2 (2011, 93) besagt, dass eine Verletzung widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung der Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist. Wenn ich beispielsweise von der Person X, ohne deren Einwilligung, ein Foto mache, liegt eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung vor. Des Weiteren weist der Artikel darauf hin, dass Persönlichkeitsrechte subjektive, absolute und höchstpersönliche Rechte sind. Sie sind nicht übertragbar und erlöschen erst mit dem Tod ihrer Trägerin. Gemäss Glaus (2004, 84) verdeutlicht das Recht auf Pietätsschutz bei Angehörigen, dass diese geltend machen können, ihre Gefühlswelt würde in unzulässiger Weise verletzt, wenn Privates oder Vergessenes öffentlich würde – z.B. die Weitergabe oder Veröffentlichung von Fotos einer verstorbenen Person.

Die Persönlichkeitsrechte unterliegen keiner Verjährung oder Verwirkung und können von urteilsfähigen Minderjährigen oder Verbeiständeten selbstständig ausgeübt werden. Persönlichkeitsrechte sind höchstpersönliche Rechte (Kostkiewicz et al., 2011, 93).

2.2.3 Strafgesetzbuch (StGB)

Gemäss Art. 320 StGB (2008, 1309) macht sich strafbar, wer ein Geheimnis offenbart, das ihr in ihrer Eigenschaft als Mitglied einer Behörde oder als Beamtin anvertraut worden ist oder das sie in ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung wahrgenommen hat. Die Verletzung des Amtsgeheimnisses ist auch nach Beendigung des amtlichen oder dienstlichen Verhältnisses strafbar. Die Täterin ist nicht strafbar, wenn sie das Geheimnis mit schriftlicher Einwilligung ihrer vorgesetzten Behörde offenbart hat.

Gemäss Vogel (2005, 7) unterstehen Angestellte von öffentlichen Diensten der amtlichen Schweigepflicht. Wenn eine Geheimhaltungspflicht besteht und es sich materiell um ein Geheimnis handelt, liegt ein Amtsgeheimnis vor. Bei Angaben über Personen im sozialarbeiterischen Kontext ist dies oft der Fall. Einzig die vorgesetzte Behörde kann Angestellte vom Amtsgeheimnis befreien bzw. entbinden. Insofern die Anonymität der betroffenen Personen gewahrt bleibt, ist eine Entbindung von der Schweigepflicht nicht erforderlich.

Wie Daniel Rosch (2005, 71) in der Diplomarbeit zur Thematik *Schweigen und Sprechen im System* erwähnt, wird das Amtsgeheimnis nicht nur im StGB, sondern auch in öffentlich-rechtlichen Erlassen der Kantone festgehalten, wobei Amtsgeheimnis und Schweigepflicht mehr oder weniger synonym verwendet werden. Die kantonale Auslegung der Schweigepflicht orientiert sich wesentlich am Amtsgeheimnis des Art. 320 StGB.

Wer die Schweigepflicht bricht macht sich strafbar und muss, wie oben dargelegt, mit rechtlichen Sanktionen rechnen. Dabei ist zu beachten, dass die Schweigepflicht quasi „lebenslänglich“ gilt, d.h. dass Amtsgeheimnisse auch nach Beendigung eines Anstellungsverhältnisses nicht an Dritte weiter gegeben werden dürfen. Unter anderen Vorzeichen wird das Thema der „lebenslangen Gültigkeit“ auch im Zivilgesetzbuch ZGB behandelt. Dort steht die

Person, die durch das Brechen der Schweigepflicht in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt wird, im Mittelpunkt.

2.2.4 Datenschutzgesetz (DSG)

Wie bereits erwähnt (vgl. 2.1.1) beschränkt sich die Anwendbarkeit des DSG auf die Bearbeitung von Daten durch Bundesbehörden und Private (Art. 2 Abs. 1 DSG). Daraus ergibt sich, dass die entsprechenden Bestimmungen nur dann zur Anwendung gelangen, wenn die Sozialpädagogin als Angestellte des Bundes oder in der Privatwirtschaft tätig ist. Es gilt zu beachten, dass sich das sozialpädagogische Arbeitsfeld häufig – wenn auch nicht immer – auf kantonale Institutionen beschränkt. In diesem Rahmen gilt nicht das DSG sondern das einschlägige kantonale öffentliche Recht (vgl. für den Kanton Wallis 2.2.5 hiernach).

Sollte der Anwendungsbereich des DSG im Einzelfall bejaht werden, richten sich die Rechtsfolgen gemäss Mösch Payot, Pärli (2013,10) nach Art. 35 DSG. Somit wird, wer vorsätzlich geheime, besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile unbefugt bekannt gibt, von denen sie bei der Ausübung ihres Berufes, der die Kenntnis solcher Daten erfordert, erfahren hat, auf Antrag mit Busse bestraft (Abs. 1). Gleich wird bestraft, wer vorsätzlich geheime, besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile unbefugt bekannt gibt, von denen sie bei der Tätigkeit für die Geheimhaltungspflichtige oder während der Ausbildung bei dieser erfahren hat.

2.2.5 Kantonales Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung – GIDA

Gemäss Art. 1 GIDA (2008, 1) regelt das Gesetz unter anderem die Bearbeitung von Personendaten durch die Behörden, sowie die Archivierung amtlicher Dokumente. Das GIDA bezweckt die Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Grundfreiheiten einer jeden bei der Bearbeitung von Personendaten durch öffentliche Organe¹. Zudem beabsichtigt das Gesetz die Gewährleistung der Transparenz der Tätigkeiten der Behörden, um so die freie Meinungsbildung und die Teilnahme am öffentlichen Leben zu fördern. Erfasst vom Wirkungsbe- reich des GIDA sind namentlich die kantonalen und kommunalen öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Anstalten², juristische Personen³ oder andere privatrechtliche Organisationen, bei welchen ein Gemeinwesen eine Mehrheitsbeteiligung oder einen bestimmenden Einfluss innehat. Gemäss Art. 2 Abs. 1 GIDA in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 b, c und d GIDA (2008, 1) sind ebenfalls natürliche⁴ oder juristische Personen und Organismen, welche mit der Ausführung von Aufgaben des kantonalen oder kommunalen öffentlichen Rechts betraut sind, erfasst.

Gemäss Art. 22 Abs. 2 GIDA (2008, 7) dürfen die Behörden besonders schützenswerte Daten bekannt geben, wenn die betroffene Person ihre ausdrückliche Zustimmung gegeben hat oder wenn die Bekanntgabe der Daten notwendig ist, um das Leben oder die körperliche Integrität der betroffenen Person oder einer Drittperson zu schützen. Des Weiteren weist Art. 27 Abs. 2 GIDA (2008, 8) darauf hin, dass Personendaten, wenn sie unter dem Schutz des

¹ z.B. Staatsrat, Gemeinden, Bildungsdepartement

² öffentlich-rechtliche Körperschaften und Anstalten wie z.B. Spitäler, Fachhochschulen,...(Mösch Payot, 2012)

³ juristische Personen sind Personen im Sinne des Rechts, also Rechtssubjekte, die aber keine natürlichen Personen (keine Menschen) sind. Sie sind voll handlungsfähig und handeln durch ihre Organe, wie z.B. bei der Aktiengesellschaft der Verwaltungsrat. (Mösch Payot, 2012)

⁴ als natürliche Person gelten alle Menschen (Pärli, 2009, 116)

Berufs- oder Amtsgeheimnisses stehen, nur bekannt gegeben werden können, wenn die Empfängerin einer gleichwertigen Geheimhaltungspflicht untersteht.

Das GIDA hält unmissverständlich fest, dass im Umgang mit Personendaten durch öffentliche Organe, worunter auch die sozialen Institutionen zählen, äusserste Sorgfalt zu walten hat. Daten dürfen nur unter präzise definierten Umständen an Dritte weiter gegeben werden.

2.3 Handlungsmaximen in der Sozialen Arbeit

Nachfolgend werden die Handlungsmaximen der Sozialen Arbeit dargestellt. Die ausgewählten Maximen bilden Leitlinien, an welchen sich die Professionellen der Sozialen Arbeit, sowie die Praktikantinnen ausrichten müssen.

2.3.1 Berufskodex

Der Berufskodex von Avenir Social beinhaltet ethische Richtlinien, welche für das berufliche Handeln in der Sozialen Arbeit unerlässlich sind. Ebenfalls dient der Berufskodex als Orientierungshilfe bei der Entwicklung einer professionsethisch begründeten Berufshaltung und hilft Stellung zu beziehen. Des Weiteren begünstigt der Kodex die Berufsidentität und das Selbstverständnis der Professionellen sowie ihrer Netzwerke und Organisationen, in welchen Soziale Arbeit praktiziert wird. Der Berufskodex richtet sich an die Professionellen der Sozialen Arbeit und ihre Berufsorganisationen sowie die Organisationen in denen Professionelle der Sozialen Arbeit tätig sind (avenirsocial, 2010, 4).

Avenirsocial (2006a) listet auf ihrer Homepage in 19 Artikeln die Grundsätze des Berufskodexes auf. Für diese Arbeit relevant sind hauptsächlich die folgenden drei Artikel: Art. 4 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2, sowie Art. 9 Abs. 1 und Abs. 3. Diese Artikel entsprechen im Wesentlichen den gesetzlichen Vorgaben, die für alle Arbeitnehmerinnen gelten, die dem Amtsgeheimnis unterstellt sind.

Art. 4 Abs. 1 mahnt die Professionellen der Sozialen Arbeit die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen zu achten und jegliche Form von Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Religion, Zivilstand, politischer Einstellung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung oder Krankheit zu vermeiden (2006a, 2).

Art. 4 Abs. 1 handelt von den Persönlichkeitsrechten der Menschen und macht deutlich, dass jeder und jede das Recht hat, selbst zu entscheiden, welche Informationen nach aussen gelangen dürfen und welche nicht.

Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2. stellen den Umgang mit der Schweigepflicht ins Zentrum: „Die Professionellen der Sozialen Arbeit halten sich an die berufliche Schweigepflicht. Sie behandeln Daten, welche sie über die Klientinnen und Klienten erhalten oder besitzen, vertraulich. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach Abschluss der beruflichen Beziehung. Ist eine Aufhebung der Schweigepflicht durch gesetzliche Bestimmungen vorgeschrieben oder aus einem anderen Grund notwendig, informieren die Professionellen ihre Klientinnen und Klienten und/oder ihre rechtliche Vertretung im Voraus und in angemessener Form“ (2006a, 2).

Art. 9 Abs. 1 und Abs. 3 behandeln Themen wie Beschaffung, Führung, Aufbewahrung und Herausgabe von Personendaten: „Die Professionellen der Sozialen Arbeit beschaffen die notwendigen Informationen bei den Klientinnen und Klienten selbst. Gegen den Willen der Klientinnen und Klienten dürfen Informationen bei Dritten nur eingeholt werden, wenn eine

gesetzliche Grundlage dies vorsieht oder überwiegende Interessen des Klienten/der Klientin oder Dritter dies rechtfertigen. Die Klientinnen und Klienten und/oder ihre rechtliche Vertretung sind darüber zu informieren“ (2006a, 3). Des Weiteren ist in Art. 9 festgehalten, dass die Akten Eigentum der Dienststelle und Institutionen sind. Bei Aufhebung oder nichtprofessioneller Weiterführung der Dienststelle muss die sorgfältige Aufbewahrung der Akten zum Schutz der Klientinnen und Klienten gewährleistet bleiben.

Die Gesetzestexte und der Kodex von AvenirSocial fordern die Einhaltung der Schweigepflicht unmissverständlich ein. Damit Praktikantinnen deren Bedeutung für ihren Alltag ermessen können, müssen diese eher abstrakten Bestimmungen mit konkreten Beispielen illustriert werden. Unter Geheimnissen, die nicht an die Öffentlichkeit gebracht werden dürfen gehören, so Proksch (zit. in Lehmann, s.d., 5) beispielsweise „die Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen in einer Gruppe (Kindergarten, Hort, Schule), der Zustand einer bei einem Hausbesuch besichtigten Wohnung, der Verdacht, dass ein Kind missbraucht oder sexuell ausgebeutet wird; die Kontaktaufnahme mit der Fachkraft (...) oder ein persönliches Hobby.“ Zur Schweigepflicht gehört neben dem Verbot, Geheimnisse auszuplaudern, auch die „Pflicht zu technischen und organisatorischen Vorkehrungen, die verhindern, dass vertrauliche Inhalte auch nur zufällig Aussenstehenden bekannt werden“ (Wehinger, 2008, 7). Als Beispiele könnten hier u.a. Telefongespräche mit Klientinnen in Anwesenheit Dritter, das Herumliegenlassen von Akten, die Weitergabe von Schlüsseln oder ein mangelnder Kennwortschutz für den PC, etc. genannt werden (Paul, 2008, 34).

2.3.2 Ethik in der Sozialen Arbeit

Die allgemeine Richtlinien über das berufliche Verhalten sind in dem Dokument „Ethik in der Sozialen Arbeit – Darstellung der Prinzipien“ zusammengestellt, welches im Oktober 2004 von den Generalversammlungen der International Federation of Social Workers und der International Association of Schools of Social Work in Adelaide, Australien, verabschiedet wurde. (AvenirSocial, 2006b, 3-4) Als eine der wichtigsten Voraussetzungen der sozialen Arbeit wird die Vertrauensbeziehung zwischen den Professionellen und den Menschen, die ihre Dienste nachfragen, hervorgehoben. Um diese manchmal etwas fragile Grundlage nicht zu gefährden, wird den Professionellen redliches Handeln abgefordert. Dies bedeutet u.a., „dass sie die Grenzen zwischen privatem und beruflichem Leben sorgfältig einhalten und dass sie ihre Position nicht für persönlichen Vorteil oder Gewinn ausnutzen“ (2006b, 3).

Laut Schmid-Noerr (2012, 88) ist das Grundprinzip der Ethik in der Sozialen Arbeit die Achtung der psychosozialen Unversehrtheit. Wichtig sind ihr die zentralen Imperative der sozialarbeiterischen Professionsethik wie das Gebot der Verschwiegenheit, das Gebot der kollegialen Beratung oder das Verbot der Diskriminierung. Kuhrau-Neumärker (2005, 27ff; zit. in: Schmid-Noerr, 2012, 88) hat fünf Prinzipien formuliert, die sich auf die Soziale Arbeit anwenden lassen und anhand derer sie in wichtige Bereiche der sozialarbeiterischen Berufsethik einführt. Die drei für die vorliegende Arbeit relevanten Grundsätze lauten:

- *nichts ausplaudern*, d.h. das Schweigegebot in Abwägung zum Schutzgebot für Leib und Leben Dritter richtig anwenden
- *die Andere als Person achten*, d.h. die Menschenwürde der Klientinnen achten, und zwar auch dann, wenn diesen wesentliche Anteile der personalen Autonomie fehlen
- *integer sein*, d.h. die eigenen Grenzen einhalten und sich der Grundwerte der Sozialen Arbeit bewusst sein

Schmid-Noerr (2012, 88) betont, dass solche ethischen Normen die Fürsorgepflicht für das Wohl der Klientinnen einfordern. Den Klientinnen nur professionell zu helfen genüge nicht, zumal die im sozialen Bereich Arbeitenden bei der Betreuung einer Klientin notwendigerweise eine Grenze übertreten, die die Einzelne ansonsten im sozialen Leben vor ungewollten Übergriffen schützt. Es handelt sich um die Grenze der psychischen Intimität. Dieser Übergriff ist grundsätzlich von der Klientin so gewollt, im konkreten Ablauf ist dieser aber in seiner Reichweite kaum kontrollierbar. Des Weiteren geht Schmid-Noerr (2012, 88) auf die berufsethische Selbstverpflichtung ein. Er sagt, dass diese gleichsam ein Stoppschild darstelle, welche die Sozialarbeiterin auffordere, in der Verletzung der Intimität nicht über das fachlich unabdingbare Mass hinauszugehen und das Wohlergehen der Klientin als oberstes Kriterium des eigenen Handelns anzusehen.

2.3.3 Anonymisierung von Daten

Die gesetzlichen Regelungen und der Berufskodex von AvenirSocial fordern die Einhaltung der Schweigepflicht unmissverständlich ein. Dass gegenüber Aussenstehenden das Amtsgeheimnis gewahrt werden muss, ist wesentlicher Bestandteil des Rollenverständnisses der Professionellen. Doch wie ist es um die Schweigepflicht innerhalb des Teams bestellt? Dürfen Informationen unter Kolleginnen ausgetauscht oder in der Supervision zur Sprache gebracht werden? Laut Lehmann (s.d.,2) gilt die Schweigepflicht auch innerhalb einer Behörde und es macht sich strafbar, wer Informationen an eine Mitarbeiterin weitergibt, unabhängig davon, ob diese selbst schweigepflichtig ist. Gemäss Papenheim (2008, 82) liegt nur dann keine Offenbarung vor, wenn ausgeschlossen werden kann, dass die Drittperson die übermittelten Informationen einer bestimmten Person zuordnen kann. Unter der Voraussetzung dass Daten anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden, sind Falldiskussionen mit einzelnen Kolleginnen, an Teamsitzungen oder in der Supervision zulässig. Festzuhalten ist, dass dieses Vorgehen nicht in allen Institutionen gleich gehandhabt wird.

Wenn sich beispielsweise zwei Wohngruppen (WG) am selben Standort sowie im selben Gebäude befinden kann es vorkommen, dass am Wochenende nur eine WG offen hat, d.h. einige Bewohner der WG1 verbringen das Wochenende auf der WG2. Laut Beatrice Martig, Bereichsleiterin Wohnen bei Insieme Oberwallis, (03.02.14) besteht zwischen der WG1 und der WG2 eine Informationspflicht, sowie die Pflicht zur Rückmeldung im Anschluss an das Wochenende (wie war der Verlauf, spezielle Vorkommnisse). Diejenigen Informationen, welche zur Begleitung der Klientin benötigt werden, dürfen mitgeteilt werden, da der Informationsfluss gewährleistet werden muss. Dieser Punkt ist nicht immer ganz einfach. Welche Informationen werden benötigt? Welche dürfen nicht mitgeteilt werden? Wenn sich jedoch zwei Arbeitskolleginnen treffen, welche an unterschiedlichen Standorten tätig sind, darf kein Austausch über Klientin und Mitarbeitende stattfinden (Interview mit Beatrice Martig vom 03.02.14).

Dass Gespräche über vertrauliche Inhalte nur im geschützten Rahmen der Institution, d.h. hinter geschlossenen Türen diskutiert werden sollten, versteht sich von selbst. Werden Belange, welche die Klientinnen betreffen, in öffentlichen Räumen wie beispielsweise in öffentlichen Verkehrsmitteln diskutiert, besteht immer die Gefahr, dass Aussenstehende mithören und gegebenenfalls die betroffenen Personen identifizieren können. Da das Oberwallis recht klein ist und jede jeden kennt, reichen zum Teil zwei bis drei Stichworte um eine Person zu identifizieren. Deshalb ist es wichtig, dass die Mitarbeiterinnen, falls sie Drittpersonen über ihre Arbeit informieren, Namen, Charaktere und besondere Merkmale der Klientinnen so

verändern, dass es dem Gegenüber nicht mehr möglich ist, die betreffende Person zu erkennen. Um die Geheimniswahrung sicherzustellen, müssen, wie Lehmann (s.d.,2) anmerkt, bei der Anonymisierung Fantasie entwickelt und Tatbestände so verfremdet werden, dass keine Rückschlüsse möglich sind.

Nach Vogel (2005, 8) ist bei telefonischen Anfragen und Auskünften ebenfalls besondere Vorsicht geboten. Die tatsächliche Identität der anrufenden Person kann nur schwer überprüft werden. Aus diesem Grund sollten telefonische Auskünfte gegenüber unbekannten Personen in der Regel vermieden werden.

Während meines Abschlusspraktikums habe ich erlebt, wie unbekannte Personen auf die Wohngruppe angerufen haben, sich als Verwandte/ Bekannte ausgegeben und sich über die Befindlichkeit bzw. den aktuellen Zustand von zwei Kindern erkundigt haben. Um nicht in ein Fettnäpfchen zu treten und ungewollt Informationen preiszugeben, war seitens der WG grosse Vorsicht geboten.

2.4 Lehren und Lernen in der Praxis

Das Absolvieren eines Praktikums bedeutet immer auch Weiterentwicklung, neue Erfahrungen sammeln sowie sich unbekannten bzw. neuen Situationen zu stellen. Im Verlaufe dieses Lernprozesses wird die Praktikantin von ihrer Praxisanleiterin begleitet und unterstützt. Daher ist es von zentraler Bedeutung, die Begriffe Anleiterin/Praktikantin sowie deren Rollenverständnis näher zu betrachten.

2.4.1 Der Begriff der Rolle

Die Anleiterin nimmt gegenüber der Praktikantin eine unterstützende, beratende und verständnisvolle Rolle ein. Ihre Aufgaben liegen unter anderem darin, den Praktikantinnen aufzuzeigen, dass kleinere Fehler innerhalb der Arbeit gemacht werden dürfen und dass sie gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Ebenfalls leisten die Anleiterinnen den Praktikantinnen Hilfestellung bei Unklarheiten oder Schwierigkeiten. Nur diejenigen Pädagoginnen, welche selbst qualifizierte Arbeit leisten, können für die Praktikantinnen ein Modell darstellen. Die Anleiterinnen müssen im Bereich der Kompetenzen einen Vorsprung gegenüber ihren Praktikantinnen haben. Hierdurch erhalten sie eine Vorbildfunktion und bieten den Praktikantinnen die Möglichkeit zur Identifikation und Imitation. In der Rolle als Anleiterin wird sie in ihrer ganzen Person gefordert. Sie vermitteln den Praktikantinnen nicht nur Wissen, sondern in ihrem Handeln werden auch Werthaltungen und Standpunkte ersichtlich (Ellermann, 2010, 47).

Nach Marona-Glock, Höhl-Spenceley (2012, 17) versteht die Soziologie unter dem Begriff „Rolle“ die Gesamtheit der von aussen an eine Person herangetragenen Erwartungen. Dazu gehören die vom jeweiligen gesellschaftlichen Kontext abhängigen Erwartungen, Werte, Handlungsmuster und Verhaltensweisen. Die Aufgabe des Individuums als Rollenträgerin ist die Positionierung gegenüber diesen Erwartungen. Die Rollentheorie beschreibt die Spiel- und Handlungsfreiräume, die dem Individuum zur Verfügung stehen und wie es die gesellschaftlich vorgegebenen Rollen erlernt, verinnerlicht und ausfüllt. Popitz (1975; zit. in Marona-Glock, Höhl-Spenceley, 2012, 17) beschreibt die soziale Rolle „... als ein Bündel von Verhaltensnormen, die eine bestimmte Kategorie von Gesellschafts- und Gruppenmitgliedern zu erfüllen hat und die im Falle der Abweichung durch eine negative Sanktion gegen den Abweichler bekräftigt wird.“ Ralf Dahrendorf (s.d.; zit. in Marona-Glock, Höhl-Spenceley,

2012, 17) differenziert die Definition der sozialen Rolle weiter aus. Er unterscheidet zwischen „Muss“- „Soll“- und „Kann“- Erwartungen. Das Nichterfüllen der „Muss“- Erwartungen zieht negative Sanktionen nach sich, während die „Soll“- Erwartungen sowohl positiv wie negativ sanktioniert werden können. Die „Kann“- Erwartungen werden ausschliesslich positiv sanktioniert. In Bezug auf die Praxisanleiterin gehört zu den „Muss“-Erwartungen z.B. das Einhalten der Regelungen des Arbeitsschutzes bei minderjährigen Praktikantinnen, das Führen von Anleitungsgesprächen zu den „Soll“-Erwartungen, das Motivieren der Praktikantinnen Neues zu erproben, zu den „Kann“-Erwartungen.

Die Institution formuliert gegenüber einer Praxisausbilderin folglich Erwartungen, die eingehalten werden müssen. Je nach Erfüllung dieser Erwartung können positive oder negative Sanktionen folgen. Das Führen eines Anleitungsgesprächs kann beispielsweise positive oder negative Sanktionen nach sich ziehen. Wenn das Gespräch professionell geführt wird und sich die Praktikantin aufgehoben fühlt, sind die Folgen positiv (Erfolg, Sicherheit). Wenn aber die Sitzung nicht vorbereitet wurde und sich die Anleiterin keine Zeit für die Praktikantin nimmt, kann dies negative Auswirkungen haben (der Lernprozess bleibt aus, die Praktikantin macht keine Fortschritte – eine Bestrafung für die Praktikantin).

2.4.2 Das Drei-Welten-Modell

Schmid (1994, 57ff.; zit. in Marona-Glock, Höhl-Spencele, 2012, 18) definiert Rolle als „ein kohärentes System von Einstellungen, Gefühlen, Verhaltensweisen, Wirklichkeitsvorstellungen und zugehörigen Beziehungen.“ Die Definition der Rolle von Schmid basiert auf einem Menschenbild, das die Menschen primär als soziale Wesen sieht, die sich als Menschen erst in der Auseinandersetzung mit einem Gegenüber erleben und dabei auch ihre eigene Wirklichkeit gestalten. Die vielfältigen Rollen die Menschen im Berufsalltag besetzen, ordnet Schmid (ebd.) drei übergeordneten Rollensystemen zu: der Professions-, der Organisations- und der Privatrolle. Schmid verwendet anstelle von „Rolle“ oft den Begriff „drei Welten“, da sich seines Erachtens Menschen in verschiedenen „Welten“ bewegen, in denen unterschiedliche Rollen aktiviert werden. Abbildung 1 veranschaulicht das Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit nach Schmid.

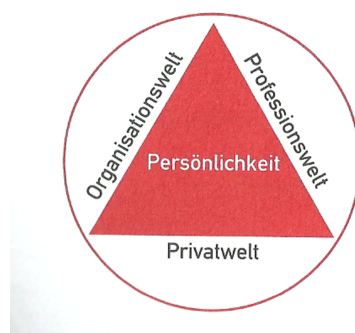


Abb.1: Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit nach Schmid
(in Marona-Glock, Höhl-Spencele, 2012, 19)

- Die Professionsrolle fügt die Gesamtheit der im Beruf erworbenen Fach- und Handlungskompetenzen zusammen.
- Die Organisationsrolle beschreibt die Rolle, die die Rollenträgerin aufgrund von Position und Funktion in der Institution einnimmt.

- Die Privatrolle definiert die persönliche, individuelle Rolle, welche oft auch im Berufsalltag bewusst oder unbewusst besetzt wird.

Nach Marona-Glock, Höhl-Spenceley (2010, 20) muss die Rollenklärung stetig reflektiert werden. Dies kann anhand diverser Fragen passieren, wie z.B. was will ich meiner Praktikantin mitgeben – persönlich und beruflich? Bei solchen Frage kreuzen sich die Rollen Profession und Privat oft. Je nach Kompetenzen und Fachwissen, die eine Person in ihrer Funktion als Anleiterin besitzt und je nachdem welche Eigenschaften sie als Privatperson hat, wird sie der Praktikantin unterschiedliche Ratschläge mit auf den Weg geben.

2.4.3 Die Rolle der Praxisausbildnerin

Da die Praktikantinnen oft von den Praxisausbildnerinnen über die Thematik der Schweigepflicht aufgeklärt werden und bei Schwierigkeiten meist erste Ansprechpersonen sind, sollen hier der Begriff Ausbilderin sowie ihre Rolle näher betrachtet werden.

Eine Praxisausbilderin ist eine ausgebildete Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung. Ausserdem muss sie, so Marona-Glock, Höhl-Spenceley, (2012, 5), Kompetenzen aus weiteren Bereichen wie Leitung oder Bildung ausweisen. Da Anleitungen nicht immer freudig übernommen werden, kann eine anfängliche Begeisterung leicht in Verunsicherung und Überforderung münden. Eine Ursache hierfür kann in einer mangelnden Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Erwartungen, vor Übernahme der Rolle, vermutet werden (Marona-Glock, Höhl-Spenceley, 2012, 9).

Ziel von Praktika ist, dass Praktikantinnen das jeweilige Arbeitsfeld kennenlernen, praktisches Handeln mit schulischem Fachwissen verbinden und die notwendigen Handlungskompetenzen entwickeln, um später eigenständig als Sozialpädagoginnen arbeiten zu können. Handlungskompetenzen zu entwickeln bedeutet, schulische Fachkompetenzen zu vertiefen und zu erweitern. Zur Rolle der Ausbilderin gehört die Beschäftigung mit der Frage, welche spezifischen Kompetenzen die Praktikantin als zukünftiger „Profi“ in den vier Bereichen, Persönlichkeit, soziale Ebene, Wissen und Umgang mit systemischen Aspekten und methodischer Bereich benötigt und wie diese gefördert werden können (Marona-Glock, Höhl-Spenceley, 2012, 9).

2.4.4 Die Rolle der Praktikantin

Ellermann (2010, 44) erinnert, dass Praktikantinnen bei Beginn ihres Anstellungsverhältnisses nicht mehr nur die Person Sonja oder Kathrin sind, sondern neu als Praktikantinnen angesehen werden, welche einen bestimmten Platz innerhalb eines sozialen Gefüges einnehmen. Ebenso wie an die Rolle der Anleiterin, ist auch an die Praktikantinnenrolle ein Bündel von Erwartungen geknüpft, wobei diese häufig offen an die Praktikantinnen herangetragen werden. Wie die von aussen an die Praktikantinnen gerichteten Erwartungen erlebt werden, stützend oder einengend, hängt stark von der jeweiligen Person ab. In gewissen Situationen können diese Rollenerwartungen, so Ellermann (2010, 44), Orientierung und Sicherheit geben, in anderen jedoch als ärgerliche, dennoch nicht zu umgehende Einschränkungen betrachtet werden. Einige Erwartungen beziehen sich auf die Grundhaltung die eine Praktikantin zeigt, andere zielen auf ihr Können im methodischen und pädagogischen Bereich ab. Im Bereich des pädagogischen werden von der Praktikantin Kontakt- sowie Reflexionsfähigkeit und das bewusste Einsetzen sozialpädagogischer Methoden erwartet.

Wie bereits unter Kapitel 2.3.1 geschildert wurde, wird die soziale Rolle in Muss- Soll- und Kann- Erwartungen unterteilt. Zu den Muss-Erwartungen seitens der Praktikantin gehören, nach Ellermann (2010, 44) unter anderem Pünktlichkeit und regelmässiges Erscheinen. Die Nichterfüllung von Muss-Erwartungen kann negative Sanktionen nach sich ziehen, wie z.B. Abmahnung oder gar Abbruch des Praktikums. Für engagiertes, hilfsbereites, kollegiales und kritikfähiges Verhalten erhält die Praktikantin vom Team Anerkennung. Indem sie ohne zu zögern Aufgaben übernimmt und diese verlässlich ausführt, zeigt sie ihre Lern- und Verantwortungsbereitschaft. Damit es die Praktikantin in ihrer neuen Umgebung bzw. neuen Institution leichter hat ist es wichtig, die an sie gerichteten Erwartungen klar und transparent zu kommunizieren. Bei der Rollengestaltung ist es für die Praktikantin hilfreich zu wissen, wie verbindlich die Erwartungen sind: welche Ansprüche können, welche sollen und welche müssen erfüllt werden? Nach Ellermann (2010, 44ff.) ist es ein anstrengender Prozess, die mit der Rolle als Praktikantin verbundenen Erwartungen herauszufinden. Dies umso mehr, da nicht alle Erwartungen zur Rolle von Praktikantinnen gehören. Wenn die Institution von der Praktikantin erwartet, dass sie in erster Linie als Küchenhilfe oder Putzkraft tätig ist, gehört dies nicht zu ihren Aufgaben und muss zurückgewiesen werden. Die Mitwirkung im hauswirtschaftlich-pflegerischen Bereich jedoch gehört zu den Erwartungen und muss erfüllt werden. In der Rolle der Praktikantin ist es wichtig, dass Fremd- und Eigenverantwortung nicht zu weit voneinander entfernt sind. Wobei es während des Praktikums nicht darum geht, jede Fremderwartung zu verinnerlichen, sondern diese kritisch zu gewichten und die eigenen Erwartungen und die eigene Persönlichkeit den anderen gegenüber deutlich darzustellen (Ellermann, 2010, 45ff.).

Nach Ellermann (2010, 47) sind Praktikantinnen weder Springkräfte noch Krankheitsvertretungen und kein Ausgleich für unbesetzte Planstellen. Wenn sie jedoch als solche eingesetzt werden, widerspricht dies der Rolle einer Auszubildenden.

2.4.5 Das Rollenverhältnis von Anleiterin und Praktikantin

Nach Ellermann (2010, 45ff.) können Intra-Rollenkonflikte auftreten als Folge von Widersprüchen zwischen den Fremderwartungen gegenüber einer Rollenträgerin, die sich nicht oder nur schwer miteinander vereinbaren lassen, wie z.B. unterschiedliche Erwartungen der Anleiterin und der Ausbildungsschule. Aus den widersprüchlichen Erwartungen können sich Inter-Rollenkonflikte ergeben, welche mit den verschiedenen Rollen verknüpft sind, in denen wir leben, wie z.B. Familie und Beruf. Solche Widersprüche auszuhalten, seine eigene Position zu finden und diese nach aussen deutlich zu machen, kann ein schmerzhafter Prozess sein. Ellermann (2010, 46) weist darauf hin, dass Praktikantinnen diese andersartigen Rollen welche sie an den jeweiligen Ausbildungsplätzen einnehmen, häufig als kaum miteinander vereinbar erleben. Einerseits erhalten sie an ihrer Praktikumsstelle bereits ein hohes Mass an Verantwortung gegenüber anderen, andererseits erleben sie sich in schulischen Ausbildungsstrukturen eher wieder in einer aufnehmenden Rolle. Die Verantwortliche der Praxisausbildungsstätte der Schule, welche beide Seiten der Praktikantin kennenlernt, wird möglicherweise feststellen, dass eine eher zurückhaltende Schülerin in der Praxis sehr eigenständig arbeiten kann oder aber dass eine gute Schülerin nicht gleichzeitig ein empathisches Erziehungsverhalten aufweisen muss.

Nach Ellermann (2010, 48) kann es zu Inter-Rollenkonflikten kommen, wenn sich die Praxisanleiterin gegenüber der Praktikantin nicht in einer pädagogischen Rolle, sondern in erster Linie als Teamkollegin sieht. Die Rolle „Teamkollegin“ ist mit dem Anspruch der Gleichbe-

rechtiung verbunden, die Rolle der Ausbildenden jedoch nicht. Zwischen Anleiterin und Praktikantin besteht ein reales Machtgefälle. Zu den Aufgaben der Praxisausbildnerin gehört es einzugreifen, wenn die Praktikantin Fehler macht oder ihre Haltung fragwürdig ist. Sie erteilt Weisungen, lobt oder ermahnt die Praktikantin. Die Autorität der Ausbildnerin sollte vorab in ihrer Persönlichkeit und ihrer Fachkompetenz und weniger ihrer Position begründet bzw. gebunden sein. Wenn die Praktikantin nachfragt, Verbesserungsvorschläge oder Kritik anbringt, sollte sich die Anleiterin nicht in ihrer Rolle in Frage gestellt sehen. Trotz der vorhandenen Autorität sollte sie sich nicht verpflichtet fühlen, immer alles richtig machen oder nachprüfen zu müssen.

2.5 Die Pflicht zur Verschwiegenheit

Die Individualität einer jeden Person ist umgeben von materiellen sowie immateriellen Mauern, wobei jede Person weitgehend selbst entscheiden kann, inwieweit sie diese Mauern öffnet und für wen sie diese durchlässig werden lässt.

Laut Schirrmeister (2004, 21) wird das beabsichtigte Erzählen von Wissen, das grundsätzlich nicht gewusst werden darf, als Provokation bezeichnet. Obschon das Ausplaudern von Geheimnissen die Kommunikation rasch von aufkommender Langeweile befreit, wird hierdurch gewaltig der soziale Frieden beeinträchtigt. Provokateurinnen sind im Anschluss an einen Geheimnisbruch nicht selten peinlich berührt über sich selbst. Dass sie bei anderen den Eindruck hinterlassen könnten, sie wüssten nicht was sich gehöre, hinterlässt kein gutes Gefühl. Ein solcher Vorfall kann auch als „Tritt ins Fettnäpfchen“ umschrieben werden bei welchem die „Täterin“ selbst die Balance verliert. Nach Schirrmeister (2004, 21) können hier nur „korrektive Ausgleichshandlungen“ wie beispielsweise das Bekennen von Reue den Ablauf der Kommunikation den Erwartungen entsprechend wieder herstellen.

Obwohl sich die Ausführungen von Claudia Schirrmeister eher auf den Kommunikationsfluss im Privaten beziehen, können doch einige Schlussfolgerungen in Bezug auf die Thematik der Schweigepflicht gezogen werden. Wie bereits oben genannt kann die Kommunikation durch das Ausplaudern von Geheimnissen neuen Schwung erhalten: die Kommunikationspartnerinnen haben Gesprächsstoff, können sich austauschen und sich eventuell sogar lustig über etwas bzw. jemanden machen. Eine der Hypothesen dieser Arbeit (vgl. Teil 2) lautet, dass Praktikantinnen in sozialen Institutionen mit Drittpersonen über interne Ereignisse sprechen. Der dazugehörige Indikator heisst: Die Praktikantinnen benötigen eine Ansprechperson im privaten Bereich. Wie ich aus eigener Erfahrung weiss, sprechen Praktikantinnen mit Drittpersonen über Ereignisse aus der Praxis. Sie tun dies um Gespräche aufzulockern, um Gesprächsstoff zu finden, um sich interessant zu machen oder auch um sich abzureagieren. Je nach Gesprächspartnerin wird die Erzählende, hier die Praktikantin, auf ihre Schweigepflichtverletzung aufmerksam gemacht, was die Praktikantin in Verlegenheit bringen kann. Demnach bleibt einem in der Funktion als „Geheimnisbrecherin“ oft gar keine andere Wahl als sich bei der Gesprächspartnerin zu entschuldigen und sie zu bitten niemandem etwas davon zu erzählen. Im Unterschied zu Geheimnisverletzungen im Privaten gelangen die „Vertrauensbrüche“ im Beruf weniger oft ans Licht. Es ist anzunehmen, dass Klientinnen kaum je davon in Kenntnis gesetzt wurden, dass Mitarbeiterinnen der Institution mit Dritten über sie gesprochen haben.

2.5.1 Privatheit

„Verheisst Öffentlichkeit jedermann Einsehbarkeit, also die grundsätzliche Zugänglichkeit von Wissen, bedeutet Privatheit das auf gesellschaftlichem Konsens beruhende Recht auf die Möglichkeit der Kontrolle über das Wissen von der eigenen Person beim anderen“ (Schirrmeister, 2004, 21).

Obwohl davon ausgegangen wird, das die Zurückhaltung von privatem Wissen niemandem Schaden zufügt, kann nicht jeder Mensch eigenständig über sein privates Wissen bestimmen. Beispielsweise müssen pflegebedürftige Personen, Kinder in Heimen oder Insassinnen von Gefängnissen einiges von sich preisgeben. Die Mitarbeitenden der Institutionen wissen meist über die Vergangenheit, die Familiensituation und den aktuellen Zustand der Klientinnen Bescheid. Die Mitteilung persönlicher Informationen ist folglich stark von der jeweiligen Situation sowie der Art der Beziehung zur anderen Person abhängig. Je nach Ausmass des dem Gegenüber entgegengebrachten Vertrauens wird es dem Individuum mehr oder weniger schwer fallen Privates von sich preiszugeben (Schirrmeister, 2004, 22).

Gedanken darüber, wie sich das Leben in einer sozialen Institution für einen selbst anfühlen würde, sind beim Schreiben dieser Arbeit verschiedentlich hochgekommen. Sich ständig Fragen über den aktuellen Zustand sowie zur familiären und schulischen Situation anhören und beantworten zu müssen würde mir nicht leichtfallen. Auf der anderen Seite steht die Einsicht, dass die Klientinnen aus bestimmten Gründen (Krankheit, familiäre Schwierigkeiten) in der Institution sind, einer besonderen Pflege/Schulung bedürfen und das die tägliche Arbeit durch das Wissen von Privatem erleichtert wird.

Nach Schirrmeister (2004, 22) bleibt die vom Individuum festgelegte Grenze seiner Privatsphäre trotz aller Schutzmassnahmen generell angreifbar. Beispielsweise durch die Neugierde der Anderen, die in einer scheinbar harmlosen Kommunikation zum Ausdruck kommen kann. Im täglichen Kontakt verkörpert Verschwiegenheit die gegenseitige Anerkennung der Privatheit.

2.5.2 Die einfache Geheimhaltung

Unter einfacher Geheimhaltung wird die Ankündigung der Absicht verstanden, einen Inhalt nicht mitzuteilen oder, nach Ekman (1989, 14; zit. in Schirrmeister; 2004, 56), als Informationszurückhalter ohne wirklich die Unwahrheit zu sagen. Sievers (1974, 26.; zit. in Schirrmeister; 2004, 55) definiert die einfache Geheimhaltung wie folgt: „Der vom Wissen um den Geheimnishalt Ausgeschlossene weiss aufgrund dieser Mitteilung von seiner Ausgeschlossenheit, ihm wird damit die *Möglichkeit kongruenter Modalisierung geboten*.“ Kurz gesagt erhält die Kommunikationspartnerin hierdurch die Möglichkeit, ihre Handlungs- und Verhaltensweise in der Kommunikation danach auszurichten. Schirrmeister (2004, 55) nennt den Geheimnisbegriff von Simmels. Dieser liegt dem Konzept der einfachen Geheimhaltung zugrunde, das Wissen darum, dass ein Geheimnis existiert. Durch dieses Wissen führt die Geheimhaltende ihre Kommunikationspartnerin nicht unbedingt in die Irre, sondern gestattet ihr ein gewisses Mass an Wissen und schafft gleichzeitig soziale Distanz.

Schirrmeister (2004, 55ff) zeigt auf, dass durch die Bekanntgabe der Wissensvorenthaltung, in welcher Weise auch immer, die soziale Beziehung verändert wird. Die Kommunikationspartnerin, d.h. die um ihre Ausgeschlossenheit Wissende kann mit Misstrauen, Kränkung, vorgetäuschem oder echtem Verhalten reagieren. Des Weiteren kann die Kommunikationspartnerin, mit mehr oder weniger offenkundigen Bemühungen, versuchen sich Zugang zum

geheim gehaltenen Inhalt zu verschaffen. Die Geheimnisträgerin erwartet von ihrem Gegenüber, dass diese ihre Entscheidung zur einfachen Geheimhaltung respektiert sowie ihre Entscheidung zur Nichtmitteilung.

Was die einfache Geheimhaltung in Bezug auf die Thematik bedeutet, soll hier an zwei Beispielen verdeutlicht werden:

Meine Kommunikationspartnerin weiss, dass ich in einer Institution mit verhaltensauffälligen Kindern tätig bin, wodurch ich ihr ein gewisses Mass an Wissen zumute. Ebenfalls weiss mein Gegenüber, dass ich der Schweigepflicht unterstehe und ihr nicht mitteilen darf, wie es um die Familiensituation der Klientinnen bestellt ist.

Eine Wohngruppe wird von den Eltern einer Klientin zum Abendessen eingeladen. Nach dem Essen erhalten die zur Wohngruppe gehörenden Besucherinnen ihre Medikamente. Frage der Mutter: „Was erhalten sie denn so für Medikamente?“ Die Mitarbeiterinnen der Wohngruppe geben ein gewisses Mass an Wissen weiter, indem sie gemeinsam mit den Klientinnen zu einem Treffen gehen. Andererseits wollen bzw. können sie nicht mitteilen, was für Medikamente von den einzelnen benötigt werden. Mit der Antwort: „Die müssen das halt immer nehmen“, teilt die Mitarbeiterin indirekt mit, dass sie dieses Geheimnis nicht weitergeben möchte.

2.5.3 Die Schweigepflicht bei Praktikantinnen

Wie Ellermann (2010, 143) in seinem Buch *Sozialpädagogisches Praktikum* beschreibt, verlangen öffentliche Arbeitgeberinnen in verschiedenen Punkten Verschwiegenheit von ihren Mitarbeiterinnen. Sozialpädagoginnen sowie Praktikantinnen gehören zu Personengruppen, welche in besonderer Weise zur Wahrung der Vertraulichkeit des Wortes und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Die Verschwiegenheitspflicht umfasst arbeitsrechtlich gesehen alle Tatsachen die im Zusammenhang mit dem Betrieb stehen, nicht offenkundig sind und entweder nach dem Willen der Arbeitgeberin oder aus berechtigtem wirtschaftlichen Interesse heraus geheim zu halten sind. In sozialen Institutionen besteht ein grosser Interpretationsspielraum, für welche Gebiete die Schweigepflicht gelten soll. Daher ist es seitens der Arbeitgeberin unerlässlich, die Praktikantinnen über die Handhabung mit der Schweigepflicht zu informieren. Insbesondere sollten sie, nach Ellermann (2010, 143), darauf hingewiesen werden, dass die Weitergabe von Sozialdaten strengstens untersagt ist. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes dürfen die Belange der zu betreuenden Klientinnen, sowie der Mitarbeiterinnen nicht in die Öffentlichkeit getragen werden.

Wie in dem Interview mit Beatrice Martig, Bereichsleiterin Wohnen bei Insieme Oberwallis (03.02.14) zu erfahren war, werden in der Institution, in welcher sie tätig ist, bezüglich der Einführung in die Schweigepflicht keine Unterschiede gemacht zwischen Praktikantinnen und Mitarbeitenden. Alle müssen sich an die Schweigepflicht halten. Bei Kurzpraktikantinnen wird eine Vereinbarung getroffen. Darin werden die Personalien sowie der Praktikumsort festgehalten und die Arbeitszeiten geregelt. Unter dem Punkt Daten- und Persönlichkeitsschutz werden die Kurzpraktikantinnen auf die Schweigepflicht hingewiesen. Mit der Unterschrift verpflichtet sich die Praktikumskandidatin sich an den Daten- und Persönlichkeitsschutz während und nach dem Praktikumseinsatz zu halten. Wie der Name bereits zeigt, sind Kurzpraktikantinnen nur während einer sehr kurzen Zeitspanne (1-3Tage) in der Institution tätig. Daher werden die in der Vereinbarung dargelegten Punkte gemeinsam besprochen. Des Weiteren wird erläutert, was mit Daten- und Persönlichkeitsschutz genau gemeint ist, da die Auslegung bzw. Interpretation sehr unterschiedlich ausfallen kann. Dadurch dass die Institu-

tion, in welcher Frau Martig arbeitet, viele unterschiedliche Praktikumsformen anbietet, befinden sich bei Anstellungsbeginn nicht alle auf dem gleichen Wissensstand. Beatrice Martig bedauert, dass die Institution, in der sie tätig ist, kein spezifisches Dokument zur Thematik der Schweigepflicht besitzt. Sie würde dies als guten Input begrüßen, da die Formulierungen bezüglich der Schweigepflicht, Interpretationsspielraum zulassen.

Wichtig zu wissen ist, dass die Schweigepflicht das Vertragsende überdauert. Alles was den rechtlichen wie auch den berufsethischen Weisungen widerspricht darf nicht geäußert werden (Beatrice Martig vom 03.02.14).

2.5.4 Mögliche Folgen der Schweigepflichtverletzung in einer sozialen Institution

Beatrice Martig machte im Gespräch deutlich, dass die Verletzung der Schweigepflicht eine Vertragsauflösung mit sich bringen kann. Das heisst: Widerhandlungen gegen Weisungen haben disziplinarische Massnahmen (z.B. Verwarnungen/Verweise) zur Folge. Bei wiederholten oder gravierenden Widerhandlungen kann eine ordentliche oder fristlose Kündigung erfolgen. Wenn eine Mitarbeiterin die Schweigepflicht verletzt hat, kann sie dies schriftlich kundtun bzw. ein Meldeformular ausfüllen. Auf mündlicher Ebene kann sie die Verfehlung direkt ihrer vorgesetzten Stelle melden. Solche Fehler können passieren. Es ist jedoch wichtig, dass sie offen dargelegt werden und gemeinsam nach einer Lösung gesucht wird, betont Beatrice Martig. Je nach Schweregrad der Verletzung durch eine Mitarbeiterin erfolge zuerst eine Verwarnung. Die Situation werde natürlich von Fall zu Fall unterschiedlich betrachtet. Die Sanktion werde sicherlich gravierender ausfallen, wenn sich die Verletzung in einem Schweregrad befände, welcher nicht mehr tragbar sei und die Pflichten seitens der Arbeitnehmerin nicht eingehalten worden seien.

2.6 Kommunikation

Nach Beck (2007, 51; zit. in Widulle, 2011, 23) findet Kommunikation zwischen zwei Menschen statt, welche in ihrer emotionalen und kognitiven Autonomie sowie ihrer sozialen und kulturellen Bedingtheit an der Kommunikation beteiligt sind. Des Weiteren, so Beck (ebd.), bezeichnet Kommunikation den Prozess der Mitteilung und des Austauschs von Inhalten, Botschaften, Gedanken oder Gefühlen zwischen mindestens zwei Menschen.

2.6.1 Das Sender-Empfänger-Modell

Mit dem Sender-Empfänger-Modell lässt sich die zwischenmenschliche Kommunikation einfach beschreiben. Informationen werden einer Gesprächspartnerin in der Regel in einer bestimmten Absicht mitgeteilt. Ob und wie die Inputs vom Gegenüber aufgenommen werden ist von unterschiedlichen Voraussetzungen (persönliche Befindlichkeit, sprachliche Kompetenz, Hierarchie, etc.) abhängig. Erst das Feedback zeigt wie viel auf der anderen Seite angekommen ist oder anders ausgedrückt, kann ich nicht sicher wissen, was ich gesagt habe, bevor ich nicht die Antwort der anderen gehört habe.

Die eigene Erfahrung hat gezeigt, dass Praktikantinnen gerne von ihrem beruflichen Alltag erzählen. Nachfolgend soll an vier Beispielen aufgezeigt werden, wie und weshalb Praktikantinnen möglicherweise in der Öffentlichkeit ihre Schweigepflicht verletzen. Es handelt sich hier um Beispiele, die mir entweder selber widerfahren oder frei erfunden sind.

Praktikantinnen verletzen die Schweigepflicht um andere zu beeindrucken: „Heute habe ich den Klienten Hans zurechtgewissen, weil der wieder überreagiert hat.“ Die indirekte Nach-

richt welche von der Senderin an die Empfängerin geleitet wird heisst: „Auf mich hören die Klienten und Klientinnen. Ich bin eine Respektperson.“ Diese Nachricht kann bei der Empfängerin Bewunderung auslösen und sie zu einem Lob veranlassen.

Möglicherweise möchte die Senderin die Empfängerin unterhalten: „Mama, du kennst doch den Michael von nebenan, der ist seit heute bei uns auf der Wohngruppe, er hat schwerste Depressionen.“ Hierbei wäre die indirekte Nachricht: „Ich habe es immer schon gewusst, dass mit dem etwas nicht stimmt.“ Diese Aussage kann eine angeregte Diskussion auslösen, wobei die Praktikantin diese Nachricht gar nicht hätte senden dürfen. Die Empfängerin wird die Senderin möglicherweise nicht auf diese Verletzung hinweisen, da sie an dieser Geschichte interessiert ist.

Eine unbeabsichtigte Schweigepflichtverletzung kann sich auch beim ‚Dampf ablassen‘ ergeben: „Kathrin, meine Praxisausbildnerin, hat mich heute so was von genervt und kritisiert hat sie mich auch die ganze Zeit.“ Hier könnte die indirekte Nachricht von der Senderin an die Empfängerin sein: „Ich will einfach nur das du mir zuhörst.“ Die Praktikantin erhofft sich von ihrem Gegenüber eine Schulter zum Anlehnen.

Der letzte Punkt handelt von Kritik gegenüber anderen: „Also die Leute von unserer Wohngruppe sind ganz komisch.“ Die Nachricht, welche die Senderin der Empfängerin hierdurch senden möchte, könnte sein: „Ich habe die Schnauze voll und möchte einfach mal lästern.“ Die Praktikantin beginnt sich mit ihrer Gesprächspartnerin über die Klientinnen ihrer Wohngruppe lächerlich zu machen, um Distanz zu gewinnen.

Während des Vorpraktikums wurde ich von zwei Kindern verbal extrem angegriffen. Über diesen Vorfall berichtete ich zu Hause – nicht etwa weil ich meine Familie unterhalten wollte, sondern um getröstet und aufgemuntert zu werden. Da mich die Situation überfordert hatte, waren viele Emotionen im Spiel. Deshalb war es mir während des Erzählens gleichgültig, ob ich Namen oder Gebrechen der Kinder nannte oder nicht. Meine Absicht als Senderin war es, der Empfängerin die Nachricht meiner Überforderung zu übermitteln: Im Gegenzug erhoffte ich mir als Feedback –Trost, Mitleid, Verständnis, Halt.

Die Beispiele machen deutlich, dass für Praktikantinnen oftmals weniger die Klientinnen und deren Schutz im Vordergrund stehen, sondern vielmehr die eigene Befindlichkeit und die eigenen Bedürfnisse. Als Senderin will ich die Empfängerin unterhalten, beeindrucken und an meinem beruflichen Alltag teilhaben oder aber mich trösten lassen.

In den nachfolgenden Erläuterungen geht es primär um das Verstehen. Erhält die Empfängerin die Nachricht so, wie die Senderin sie verschickt hat? Ebenfalls wird die Bedeutung des Sender-Empfänger-Modells im Allgemeinen dargelegt.

Nach Scharlau et.al. (2012, 24) geht es im Berufsleben primär darum, mit Worten etwas zu bewirken. Kommunikation wird dann als erfolgt angesehen, wenn das beabsichtigte Resultat schliesslich auch eintritt. Die Kommunikationsabsicht gilt als erreicht, wenn ich sage „Gib mir bitte das Dossier XY“ und die Adressatin dieser Bitte tatsächlich nachkommt. Der Kommunikationsversuch kann scheitern, wenn während des Gesprächs ein Telefon klingelt oder ein Zug vorbeifährt und meine Adressatin mich nicht hören konnte oder sonst abgelenkt war.

Gemäss Kratz (2005, 9) handelt es sich beim Gespräch um eine Sender-Empfänger-Beziehung. Die Sprechende übermittelt als Senderin der Empfängerin ihre Gedanken und Gefühle. Anschliessend wird die Empfängerin zur Senderin und die Senderin zur Empfängerin. Die untenstehende Grafik (Abb. 2) stellt diesen Kommunikationsprozess vereinfacht dar.

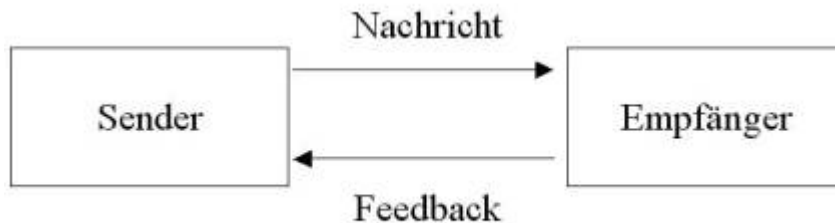


Abb.2: Sender-Empfänger-Modell
(Olbrich-Baumann, Andreas, s.d., online)

Grundsätzlich geht die Senderin davon aus, dass die Empfängerin ihre Botschaft in vollem Umfang erreicht hat. Dies ist jedoch alles andere als selbstverständlich. Je nach Störfaktoren (Fremdwörter, undeutliches Sprechen, Bildungsniveau, Fachausdrücke) erreicht ein Teil der zu übermittelnden Informationen die Gesprächspartnerin erst gar nicht. Ebenfalls wird die Informationsübertragung oft durch ein „Rauschen“ beeinträchtigt, d.h. dass bei der Empfängerin andere Informationen ankommen, als von der Senderin abgingen. Übermittlungs- und Empfangsstörungen können dazu führen, dass die Empfängerin eine Information zu erhalten glaubt, welche die Senderin so gar nicht gesendet hat. Durch solche Vorgänge kann die Kommunikation nachhaltig gestört werden (Kratz, 2005, 10ff.).

Nach Scharlau et.al. (2012, 24) ist die Senderin jene, die etwas sagen und erreichen will und die Empfängerin die, die hört und reagieren (soll). Das Gesagte wird als Nachricht bezeichnet, welche die Senderin verbal oder nonverbal an die Empfängerin abschickt (Scharlau et.al., 2012, 24). Während eine Person eine Nachricht kundtut, nimmt sie gleichzeitig die Nachricht des Gegenübers auf, wie beispielsweise aufmunternde oder desinteressierte Blicke. Der Wechsel von der einen in die andere Rolle passiert unwillkürlich und sehr schnell. Des Weiteren weisen Scharlau et.al. (2012, 25) darauf hin, dass die Nachrichten, die zwischen den Beteiligten ausgetauscht werden, von ihnen beeinflusst werden. „Wer etwas wie, in welcher Umgebung, mit welcher Vorgeschichte und wann zu wem sagt, erzeugt vielfältige Unterschiede“ (Scharlau et.al., 2012, 25). Die während des Gesprächs gemachten Äusserungen werden sowohl von der Senderin wie auch von der Empfängerin geformt.

Nach Kratz (2005, 15) liegt es in der Natur menschlicher Kommunikation, dass Störfaktoren das Verstehen und das Verstandenwerden beeinträchtigen. Wenn die Gefahr des Missverstehens oder des Nichtverstandenwerdens erkannt wird, soll die Nachrichtenempfängerin nachfragen bzw. lässt sich die Nachrichtensenderin die Information wiederholen.

Aus eigenen Erfahrungen weiss ich, dass es innerhalb einer Kommunikation keine Gewähr darüber gibt, ob das Gegenüber das Gesagte genau so verstanden hat wie ich es gemeint habe. Genau so wenig weiss ich, ob ich mein Gegenüber richtig wahrgenommen habe. Wenn beispielsweise die Praxisausbildnerin der Praktikantin vor Praktikumsbeginn mitteilt, sie dürfe interne Informationen nicht weitererzählen, kann sie nicht wissen, wie die Praktikantin diese Mitteilung aufgenommen hat. Was versteht die Ausbildnerin unter internen Informationen? Darf ich diese Informationen zu Hause erzählen? Solche und weitere Fragen können sich der Praktikantin stellen, obwohl die Ausbildnerin der Meinung ist, sich klar ausgedrückt zu haben. Deshalb wäre es immer von Vorteil beim Gegenüber nachzufragen, ob und wie sie etwas verstanden hat. Dieses Nachfragen kann durch Feedback erfolgen, auf welches im Punkt 2.6.3.2 näher eingegangen wird.

2.6.2 Das Vermitteln von Inhalten

Nach Marona-Glock, Höhl-Spenceley (2012, 74ff.) scheinen Inhalte, sofern sie klar und nach den Grundregeln der Kommunikation formuliert wurden, einfach zu transportieren. Erstaunlicherweise kann jedoch immer wieder festgestellt werden, dass Inhalte bei der Gesprächspartnerin nicht ankommen. Entweder wird der Inhalt nicht verstanden oder die Botschaft zeigt keine Wirkung, d.h. der Lerneffekt bleibt aus. Nun stellt sich die Frage, wie in der Anleitung Inhalte vermittelt werden können, so dass sie die Praktikantin zu Lernprozessen anregen. Wenn das menschliche Hirn ständig alle Botschaften und Informationen bearbeiten würde, wäre es durch die Informationsflut überfordert. Grundsätzlich werden nach Marona-Glock, Höhl-Spenceley (2012, 74ff.) nur jene Informationen aufgenommen, die in einem in der Regel unbewussten Auswahlprozess für bedeutsam empfunden werden. Demnach sollte die Praxisausbildnerin ihre zu vermittelnden Botschaften so verpacken, dass sie von der Praktikantin ausgewählt werden. Marona-Glock, Höhl-Spenceley (2012, 75ff) listen in ihrem Buch *Praxisanleitung- Anleiteri/-innen-Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen*, Aspekte auf, unter deren Berücksichtigung Inhalte möglicherweise als bedeutsam eingestuft werden können. In einem nächsten Schritt werden drei dieser Aspekte vertiefter vorgestellt.

Wenn Inhalte durch motivierte und glaubwürdige Personen vermittelt werden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese als bedeutend angesehen werden, höher. Die Inhalte können an Bedeutung gewinnen, je authentischer die inhaltlichen Botschaften mit der professionellen Identität und dem Handeln der Praxisausbildnerin übereinstimmen. Durch diese Feststellung, wird die Bedeutung des *Lernens am Modell der Anleiterin* bestätigt.

Nicht zu unterschätzen ist im Weiteren die Bedeutung von Reflektion und Diskussion. Für dauerhafte Erkenntnis und bleibendes Wissen ist es nötig, mit einem Gegenüber reflektieren und diskutieren zu können. Lernen passiert einerseits in der Auseinandersetzung mit einem Lernthema und andererseits in der Interaktion mit einem Gegenüber. Der reine Wissenserwerb schöpft nicht alle Lernmöglichkeiten aus. Erst „das Reden darüber“ in Form von Anleitungsgesprächen, führt zu einer vertieften Reflexion und zu einem Lernprozess, der zu stabil verankertem Wissen führt. Die persönliche Beziehung zwischen Praxisausbildnerin und Praktikantin ist relevant für den Erwerb sozialer und persönlicher Kompetenzen sowie für die Vermittlung von Faktenwissen. Diese persönliche Ausbildungsbeziehung kann nicht durch schriftliche Anweisungen ersetzt werden.

Der dritte und somit letzte wichtige Aspekt betrifft das Erlernen allgemeiner Gesetzmässigkeiten und Abläufe durch beispielhaftes Lernen an konkreten Einzelsituationen. Wenn das menschliche Hirn Einzelsituationen immer wieder übt, lassen sich daraus generelle Regeln und Ordnungen ableiten und diese werden wiederum auf vergleichbare Situationen übertragen. Im pädagogischen Handeln wären dies täglich sich wiederholende Alltagshandlungen wie die morgendliche Begrüssung, Tür- und Angelgespräche oder auch Gruppengespräche.

2.6.3 Das Johari-Fenster

Das Johari-Fenster wurde von den US-amerikanischen Sozialpsychologen **Joseph Luft** und **Harry Ingham**, in den Fünfzigerjahren, entwickelt. Der Name *Johari* entstand durch die Abkürzung und Kombination der beiden Vornamen (Hering et. al., 2009, 138).

Nach Fersch (2005, 130) stellt das Johari-Fenster das menschliche Kommunikationsverhalten dar, das zugleich ein Spiegelbild der jeweiligen zwischenmenschlichen Beziehung ist. Das Johari-Fenster hilft, so Hering et.al. (2009, 141) einerseits bei der Reflektion des eige-

nen Verhaltens und andererseits stellt es einen Schutz dar. Nur wenn ich weiss, wie ich von meinen Kommunikationspartnerinnen gesehen werde, was diese von mir erwarten, kann ich mich darauf einstellen und mein Verhalten entsprechend ausrichten. Dieses Wissen kann auch einen davon abhalten, in der falschen Situation das Falsche zur falschen Person zu sagen.

Wie in der nachfolgenden Grafik (Abb. 3) dargestellt, weist das Johari-Fenster auf vier Bereiche der Selbst- und Fremdwahrnehmung hin. Oftmals wird das Johari-Fenster, so Hering et. al. (2009, 138) auch als *Offenlegungs-/ Feedback-Modell* des Selbstbewusstseins und als *Informationsverarbeitungswerkzeug* bezeichnet.

Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf die Ausführungen von Hering et. al. (2009, 140). Die Quadranten A, B und D werden der Vollständigkeit halber kurz erläutert. Schwergewichtig wird anschliessend Quadrant C, der sog. blinde Fleck behandelt.

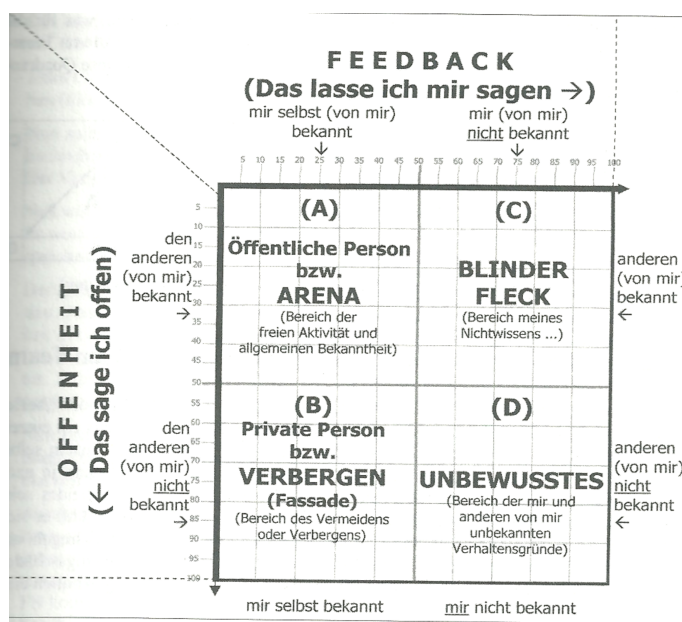


Abb.3 : das Johari-Fenster
(Fersch, Josef M., 2005, 131)

Quadrant A ist der Bereich der freien Aktivität, beziehungsweise der öffentlichen Person. Die öffentliche Person ist der Teil unserer Person, der uns wie auch anderen bekannt ist und den wir offen und frei zeigen, wie z.B. Name, Berufsstand, etc.

Quadrant B ist die Privatperson. Hierunter fällt jener Bereich des Verhaltens, der zwar mir bekannt und bewusst ist, den ich jedoch nicht Dritten mitteilen oder zeigen werde. So bleiben Gedanken, Wünsche, Hoffnungen, etc. für andere verborgen.

Quadrant C ist der blinde Fleck der Selbstwahrnehmung. Dieser Bereich ist für andere sichtbar und erkennbar, mir dagegen ist er nicht bekannt. Hierher gehören z.B. unbewusste Gewohnheiten oder Verhaltensweisen.

Quadrant D ist der Bereich der unbekannten Aktivität. Dieser Bereich ist weder mir noch anderen bekannt. Um die Inhalte dieses Bereichs zu erschliessen, benötigt es eine Psychotherapie oder eine Psychoanalyse. Jedoch kommt selbst dadurch nicht alles ans Tageslicht.

2.6.3.1 Der „blinde Fleck“

Wie bereits erwähnt, ist der *blinde Fleck* der Selbstwahrnehmung derjenige Teil des Menschen, den andere kennen, der Person selber jedoch nicht bekannt ist. Ich gehe davon aus, dass Praktikantinnen die Schweigepflicht in der Öffentlichkeit verletzen, ohne sich dessen überhaupt bewusst zu sein. Sie sitzen gemütlich im Zug und unterhalten sich. Aus eigenen Erfahrungen weiss ich, dass oft ein einziges Stichwort oder eine Bemerkung reichen, um das Gespräch Richtung *Arbeit* zu lenken. Es wird über Klientinnen diskutiert und zum Teil sind die Personen so in das Gespräch vertieft, dass sie gar nicht realisieren, dass sie gerade die Schweigepflicht verletzen. Die Personen (Klassenkameradinnen, Freundinnen, Aussenstehende) die sich im Abteil nebenan befinden und dem Gespräch zuhören, erkennen jedoch recht schnell, dass die Schweigepflicht verletzt wird. In solch einem Fall wäre es in der Position als Klassenkameradin oder als Kollegin sinnvoll, der „Schweigepflichtverletzenden“ ein Feedback zu geben und sie auf diese verdeckte Gewohnheit anzusprechen.

Ein Feedback zeigt, so Kratz (2005, 15), die Differenzen zwischen Selbst- und Fremdbild auf. Dadurch dass Menschen häufig gar nicht wissen, was für Vorstellungen andere Personen von ihnen haben, kann eine Situation falsch eingeschätzt werden. Ein Feedback wäre hier von Nutzen, um die eigene Wirkung auf andere zu verstehen.

2.6.3.2 Feedback

Scharlau et.al. (2012, 67) definieren den Begriff Feedback als eine mündlich geäußerte, persönliche Reaktion auf ein Verhalten und setzen sich mit den Zielen eines Feedbacks auseinander. So kann das Erlangen von Feedback dazu führen, etwas über sich zu erfahren. Indem meine Gesprächspartnerin Klartext spricht, erfahre ich mehr über meine Wirkung und kann die Konsequenzen meines Verhaltens besser verstehen bzw. abschätzen.

Gemäss Hering et. al. (2009, 138) ist Feedback ein wichtiges Mittel um der Kommunikationspartnerin Hinweise zu ihrem Verhalten oder ihrer Leistung zu geben oder selber zu bekommen, da ja meist Widersprüchlichkeiten zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung bestehen. Feedback hilft diese Diskrepanzen deutlich zu machen und blinde Flecken aufzudecken. Des Weiteren betonen Hering et. al. (2009, 138) dass sich alle an einem Kommunikationsprozess beteiligten Personen aktiv um Verstehen bemühen müssen. Wir übernehmen durch das Feedback eine Mitverantwortung für das, was wir wahrnehmen.

Nach Scharlau et.al. (2012, 67ff.) ist Feedback enorm wertvoll, da jemand nie genau wissen kann, wie ihr Verhalten bei anderen Menschen ankommt – denn jeder Blick auf sich selbst ist von Wunschenken verzerrt. Wie bereits erwähnt, wird unter Feedback die Rückmeldung über ein bestimmtes Verhalten verstanden. Hierdurch wird die Person über die Auswirkungen ihres Verhaltens informiert. Wichtig ist, dass das Feedback immer mit Wertschätzung verbunden ist.

2.7 Fazit

Wie bereits eingangs erwähnt, sind Untersuchungen über den Umgang mit der Schweigepflicht in sozialen Institutionen kaum existent und entsprechend rar sind theoretische Abhandlungen darüber. Nach längerem Suchen konnte dennoch Material gefunden werden, das in einen Zusammenhang mit dem diesbezüglichen Verhalten von Praktikantinnen gesetzt und mit eigenen Beispielen ergänzt werden konnte. Um die Auswahl der Theorien zu begründen und den Zugang zu vereinfachen, schien es sinnvoll, eigene Gedanken und Mei-

nungen in die Arbeit miteinzubeziehen, auch wenn ein Theorieteil hauptsächlich auf den Erkenntnissen von Theoretikerinnen und nicht auf eigenen Erfahrungen und Aussagen bauen sollte. Doch ohne den Rückgriff auf Letztere wäre die Auswahl der Theorien für die Leserinnen nur schwer nachvollziehbar gewesen.

Bei der Bearbeitung des Theorieteils konnte viel Neues und Spannendes über die Schweigepflicht in Erfahrung gebracht werden. Bereits die Auseinandersetzung mit dem Begriff *Schweigepflicht* machte deutlich, wie vielseitig und komplex dieser ist. In meinem anfänglichen Verständnis war Schweigepflicht etwas, dass zum Schweigen verpflichtet. Natürlich ist diese erste Definition nicht völlig abwegig, doch bedeutet Schweigepflicht weitaus mehr als ein blosses Redeverbot. Es handelt vom Schutz der Persönlichkeit, von Ethik, Recht und Vertrauen, vom Schutz vor Missbräuchen und von der Anonymisierung von Daten.

Da über die Schweigepflicht in sozialen Institutionen bisher kaum geforscht wurde ist es mir nicht möglich, eine aktuelle Forschung oder ein laufendes Projekt aus diesem Bereich vorzustellen. Es kann davon ausgegangen werden, dass es schwierig wäre, aussagekräftige und verallgemeinernde Resultate zu erhalten. Denn je nach Wissens- und Ausbildungsstand der Praktikantinnen und der Einstellung der Ausbilderinnen zur Thematik würde eine Aufklärung zum Thema ganz anders erfolgen.

Abschliessend lässt sich sagen, dass ich mir durch das Verfassen dieses Theorieteils viel Wissen im Zusammenhang mit der Schweigepflicht angeeignet habe. Auch wenn sich das Schreiben darüber als keine leichte Aufgabe herausgestellt hat, würde ich diese Thematik jederzeit wieder wählen.

3. Studie

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Fragestellung und die Ziele der Arbeit vorgestellt, die Hypothesen präsentiert und das Forschungsverfahren erläutert.

3.1 Fragestellung

Mit Hilfe des Theorieteils und des Experteninterviews mit Beatrice Martig, Bereichsleiterin Wohnen bei Insieme Oberwallis, konnten verschiedene Meinungen und Perspektiven hinsichtlich der Fragestellung aufgearbeitet werden. Diese lautet:

Wie handhaben Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht?

Vorerst gilt es festzuhalten, dass die vorliegende Bachelorarbeit aufgrund der Tatsache, dass lediglich drei Interviews durchgeführt wurden, nicht repräsentativ ist und somit keine allgemein gültigen Rückschlüsse zulässt. Um eine gewisse Repräsentativität zu erzielen, müsste eine gross angelegte quantitative Studie durchgeführt werden. Ein Ansinnen, das den Rahmen einer Bachelorarbeit sprengen würde. Nichtsdestotrotz soll mit Hilfe der Auswertung der drei Interviews mit Praktikantinnen einer Institution im Kanton Bern exemplarisch der Umgang mit der Schweigepflicht aufgezeigt werden. Es soll dargelegt werden, wie gross das Wissen dieser angehenden Sozialpädagoginnen bezüglich der Thematik ist, wie sie konkret im Praktikum damit konfrontiert werden und wie sensibel sie selber damit umgehen. Die Begründung für die Auswahl der Interviewpartnerinnen wird im Kapitel 4.1.2 dargelegt.

3.2 Ziele der Arbeit

Die Hauptziele der Arbeit liegen im Aufzeigen der Schwierigkeiten die sich im Umgang mit der Schweigepflicht für Praktikantinnen ergeben und es sollen Lösungsvorschläge für diese Probleme erarbeitet werden. Ebenfalls wird den Praktikantinnen, durch die Interviews, die Möglichkeit geboten, sich bewusster mit der Thematik der Schweigepflicht auseinanderzusetzen. Die nachfolgenden Ziele sind in drei Untergruppen unterteilt: persönliche-, berufliche- und methodische Ziele.

Persönliche Ziele:

- Persönlich mehr Sicherheit im Umgang mit der Schweigepflicht erlangen
- Eine omnipräsente, für die Berufspraxis zentrale Thematik ansprechen

Methodische Ziele:

- Eigenständig eine Bachelorarbeit verfassen
- Lernen, wie Interviews durchgeführt und analysiert werden

Ziele für die Berufspraxis:

- Die Verantwortlichen in den sozialen Institutionen verstärkt für das Thema der Schweigepflicht sensibilisieren

- Später in der Funktion als Praxisausbildnerin die Praktikantinnen umfassend über die Schweigepflicht aufklären bzw. informieren können

3.3 Hypothesen

Die nachfolgenden Hypothesen und Indikatoren wurden anhand eigener Überlegungen erarbeitet. Der Interviewleitfaden (vgl. Anhang) orientiert sich an den hier aufgeführten Hypothesen und Indikatoren.

3.3.1 Hypothese 1

Praktikantinnen in der Sozialen Arbeit erhalten wenige Informationen bezüglich der Schweigepflicht.

3.3.2 Indikatoren zur Hypothese 1

- Subjektiv gesehen fehlt eine Thematisierung der Schweigepflicht (Arbeitsvertrag, PA-Gespräch, Gespräche im Team, Konfrontation)
- Keine spezifische Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht
- Aus Sicht der Praktikantinnen bestehen in diesem Bereich Optimierungsmöglichkeiten

3.3.3 Hypothese 2

Praktikantinnen in der Sozialen Arbeit fühlen sich unsicher im Umgang mit der Schweigepflicht.

3.3.4 Indikatoren zur Hypothese 2

- Die Praktikantinnen wissen nicht, welche Informationen sie gegenüber Behörden, Angehörigen der Klientinnen sowie eigenen Angehörigen preisgeben dürfen
- Die Praktikantinnen verletzen im privaten Bereich oft auch unbewusst die Schweigepflicht
- Die Praktikantinnen gehen in der Öffentlichkeit zurückhaltend mit vertraulichen Informationen um

3.3.5 Hypothese 3

Praktikantinnen in sozialen Institutionen sprechen mit Drittpersonen über interne Ereignisse.

3.3.6 Indikatoren zur Hypothese 3

- Die Praktikantinnen benötigen eine Ansprechpersonen im privaten Bereich
- Verarbeitung des Erlebten durch Gespräche mit Drittpersonen
- Sichtweise einer neutralen Person bzgl. des Erlebten erhalten

3.4 Forschungsverfahren

Viel Zeit wurde für die, leider oft vergebliche Suche, von Literatur zur Schweigepflicht in sozialen Institutionen aufgewendet. Wertvolle Inputs bezüglich des theoretischen Teils erhielt ich anlässlich der Vorstellung der Projektidee von den Dozentinnen, Christen Ursula und Waldis Barbara. Mit den so gewonnen Hintergrundinformationen und den eigenen Erfahrungen und Erlebnisse mit der Schweigepflicht gelang es, ein nützliches Gerüst für den empirischen Teil der Arbeit zu errichten.

Im Anschluss an die Einarbeitung in die Theorien führte ich mit Beatrice Martig, Bereichsleiterin Wohnen bei Insieme Oberwallis, ein Expertinnen Interview durch. Dieses wurde nach der Transkription von ihr gegengelesen bzw. ergänzt. Einige Ergebnisse des Experteninterviews sind in den Theorieteil eingeflossen.

Parallel zur Auseinandersetzung mit der Theorie wurde der zweite Teil der BA, der Forschungsteil, in Angriff genommen. In diese Zeit fiel die vertiefte Auseinandersetzung mit der Fragestellung, den Hypothesen und dem Leitfaden. Die parallel dazu verlaufende Suche nach einer Institution für die Durchführung der Interviews erwies sich als ziemlich harzig. Als Gründe für Absagen wurden unter anderem genannt: keine Zeit, keine Unterstützung von Bachelorarbeiten externer Praktikantinnen, mangelnde Erfahrung der Praktikantinnen. Schliesslich erteilte der Heimleiter einer Institution im Kanton Bern die Erlaubnis, die Praktikantinnen einzelner Wohngruppen anzuschreiben.

Im Punkt 4.1.3 *Kontaktaufnahme mit den Praktikantinnen* wird detailliert geschildert weshalb diese Praktikantinnen ausgewählt wurden und unter Punkt 4.1.4 *Die Durchführung der Interviews* werden der Verlauf der Interviews und die persönlichen Erkenntnisse aus diesen Interviews erläutert.

4. Methodik

In einem weiteren Schritt werden die Erhebungsmethode sowie das Untersuchungsfeld näher begründet. Ebenso werden die Kontaktaufnahme mit den Praktikantinnen und die Auswertungsmethode dargelegt. Die ethischen Richtlinien schliessen dieses Kapitel ab.

4.1 Qualitative Forschungsmethode

Für die vorliegende Bachelorarbeit habe ich mich für die qualitative Forschungsmethode entschieden. Ursprünglich war die Idee ein Experiment bzw. eine Beobachtung durchzuführen. Das angedachte Experiment sah vor, mit Praktikantinnen in der Öffentlichkeit zu sprechen und so herauszufinden wie viel sie über ihre Arbeit und Klientinnen preisgeben würden; ein Vorgehen, das ethisch nicht vertretbar gewesen wäre. Die Methode der teilnehmenden Beobachtung wurde bewusst weggelassen, da es einerseits nicht in meinem Sinne war, mehrmals täglich die Strecke Brig-Siders-Brig zu fahren. Andererseits hätte das Gespräch mit den Mitstudierenden wohl an Spontanität und Fluss verloren, da diese in meiner Anwesenheit kaum mehr über ihre Praktika gesprochen hätten.

Im Anschluss an die vertiefte Auseinandersetzung mit den oben erwähnten Forschungsmethoden entschied ich mich schliesslich für das problemzentrierte Interview (vgl. 4.1.1) auch wenn mich diese Methode zu Beginn nicht vollends zu überzeugen vermochte. Während eines Interviews von Praktikantinnen in Erfahrung zu bringen, wie sie mit der Schweigepflicht umgehen, schien mir eher schwierig. Dies umso mehr als Praktikantinnen gegenüber ihrer Institution eine gewisse Loyalität entwickeln und diese nicht in einem schlechten Licht darstellen möchten. Problematisch erschien überdies die Gefahr von Suggestivfragen, die zwar auf Seite der Interviewerin zu vermeiden, aber wohl nicht restlos zu umgehen sind. Abgesehen von solchen Vorbehalten schien das problemzentrierte Interview als geeignetste Forschungsmethode.

Ein Interview stellt eine face-to-face Situation dar. Da der Austausch zwischen der Praktikantin und mir nicht nur während der Interviewsequenz stattfand, sondern auch davor und danach, konnte eine Art Beziehung aufgebaut werden. Dies trägt wesentlich dazu bei, eine lockere und ungezwungene Atmosphäre zu schaffen, was sich wiederum auf den Wahrheitsgehalt der Antworten auswirken kann.

Mit Hilfe eines Probeinterviews und der Unterstützung der Dozentinnen gelang es, den Leitfaden mit weitgehend offenen Fragen so zu gestalten, dass von ihnen eine erzählgenerierende Wirkung erwartet werden konnte.

Im Folgenden gehe ich spezifisch auf das problemzentrierte Interview ein sowie auf dessen Bedeutung für die Beantwortung der Fragestellung. Ebenfalls wird der Ablauf der Interviews nach Lamnek (2010) geschildert.

4.1.1 Das Problemzentrierte Interview

Nach Lamnek (2010, 333) benötigt die Interviewerin beim problemzentrierten Interview ein gewisses theoretisch-wissenschaftliches Vorverständnis um in die Erhebungsphase einzutreten. Da der Leitfaden parallel zum Theorieteil verfasst wurde war es möglich, die Fragen auf Basis der theoretischen Erkenntnisse aufzubauen. Ziel war es, die Interviewfragen so zu formulieren, dass der Bezug zur Theorie bestehen bleibt.

Durch das Stellen von offenen Fragen werden gemäss Lamnek (2010, 333) lediglich der interessierende Problembereich eingegrenzt sowie ein erzählgenerierender Impuls angeboten. Die offen formulierten Fragen sollen ja/nein Antworten ausschliessen und den Redefluss auf Seiten der Interviewten anregen. Indem ich eine eher passive Haltung eingenommen habe und den Praktikantinnen meine Hypothesen zu Beginn nicht bekanntgab, konnte eine Beeinflussung meinerseits weitgehend ausgeschlossen werden. Nach Mayring (2002, 69) besteht ein Grundgedanke des problemzentrierten Interviews darin, die zu interviewenden Personen durch den Interviewleitfaden auf bestimmte Fragestellungen hinzulenken ohne ihnen aber Antwortvorgaben zu liefern. Sie sollen offen reagieren können.

Der Interviewleitfaden besteht aus drei Haupt- und fünf Unterpunkten, wobei jeder der beschriebenen Punkte den Aspekt der Schweigepflicht enthält. Zwei der drei Praktikantinnen haben den Leitfaden eine Woche vor dem Interviewtermin erhalten und konnten sich bereits mit der Thematik auseinandersetzen. Eine Praktikantin, die sich spontan zur Teilnahme entschieden hatte, fand keine Gelegenheit, sich mit den Fragen intensiv auseinanderzusetzen.

Gemäss Lamnek (2010, 333 ff.) lässt sich die Interviewsituation des problemzentrierten Interviews in vier Abschnitte einteilen: Einleitung, allgemeine- und spezifische Sondierung, das direkte Fragen. Nachfolgend werden die verschiedenen Abschnitte präzisiert und in Beziehung mit den durchgeführten Interviews gesetzt.

1. Einleitung

- Zu Beginn stellte ich kurz den Inhalt meiner Bachelorarbeit inklusive Fragestellung und Ziele vor. Um den Praktikantinnen den Einstieg in das Interview zu erleichtern, enthält der erste Block Fragen über die Ausbildung und die Einstellung zur Schweigepflicht.

2. Allgemeine Sondierung

- Der erste Block *berufliche Situation* wurde mit der Frage nach der eigenen Konfrontation mit der Schweigepflicht abgeschlossen. Dadurch haben die Interviewpartnerinnen die Möglichkeit erhalten über ihre eigenen Erfahrungen zu sprechen und diese eventuell mit einem erlebten Beispiel abzuschliessen. Darauf folgte der Bereich *Thematik der Schweigepflicht*. Hier haben die Praktikantinnen die Chance erhalten, ihre „Geschichte“ mit der Schweigepflicht preiszugeben. In der Phase der allgemeinen Sondierung beantworteten die Praktikantinnen in erster Linie die gestellten Fragen und unterstreichen diese mit eigenen Gedanken. Im Anschluss an die allgemeine, folgte die spezifische Sondierung.

3. Spezifische Sondierung

- In dieser Phase versuchte ich anhand von Verständnisfragen auf das von den Interviewpartnerinnen Gesagte zurückzukommen. So konnten Unklarheiten aus dem Weg geräumt und eine einheitliche Sprache gefunden werden. Anschliessend folgte der Block des direkten Fragens.

4. Direkte Fragen

- In dieser Phase wurde der Interviewpartnerin die Möglichkeit gegeben, über Dinge oder Bereiche zu sprechen, welche im Rahmen des Leitfadens nicht angesprochen

wurden. Es war mir wichtig, dass vieles von den Praktikantinnen selbst kommt und ich so wenig wie möglich nachfragen musste.

4.1.2 Das Untersuchungsfeld

Um die Fragestellung „Wie handhaben Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht?“ beantworten zu können, wurden Interviews mit drei Personen durchgeführt, welche im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum absolvierten.

Der Fokus der Arbeit beschränkt sich auf die Sichtweise der Praktikantinnen: wie sie ihre Situation erleben und wahrnehmen. Die Perspektive der Praxisausbilderinnen bleibt weitgehend ausgespart und kommt nur indirekt, über die Aussagen der Praktikantinnen, zur Sprache. Durch die offenen Fragen sollte mehr über den Kontakt zwischen Ausbilderin und Praktikantin in Erfahrung gebracht werden um so herauszufinden, ob eine Schweigepflichtverletzung Folge einer unprofessionellen Beziehung sein könnte.

Da das Oberwallis bevölkerungsmässig eher klein ist, kann davon ausgegangen werden, dass Praktikantinnen sowie die Institutionen, in welchen sie arbeiten, leicht zu erkennen wären. Folglich habe ich mich aus Gründen der Anonymität dazu entschieden, die Interviews im Kanton Bern durchzuführen. Die drei Interviewten sind alle um die 20 Jahre alt und absolvieren gerade ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung zur Sozialpädagogin. Sie berichten also aktuell, nicht retrospektiv, aus ihrem Tätigkeitsfeld. Alle drei absolvieren das Praktikum in derselben Institution, jedoch auf unterschiedlichen Wohngruppen. Wie bereits erwähnt, liegt das Hauptaugenmerk nicht auf dem Umgang mit der Schweigepflicht innerhalb der Institution, sondern auf der Aufklärung über die und den Umgang mit der Schweigepflicht gegenüber Aussenstehenden. Ebenfalls wollte ich nicht Praktikantinnen aus unterschiedlichen Institutionen bzw. Bereichen interviewen, da einerseits davon ausgegangen werden kann, dass die Schweigepflicht nicht überall gleich gehandhabt wird und es andererseits in dieser Arbeit nicht darum geht, verschiedene Institutionen miteinander zu vergleichen. Mir ist bewusst, dass die Dokumente, welche den Praktikantinnen ausgehändigt wurden, identisch sind. Alle drei arbeiten schliesslich in derselben Institution. Dies muss jedoch nicht heissen, dass sie gleich mit der Schweigepflicht umgehen.

4.1.3 Die Kontaktaufnahme mit den Praktikantinnen

Da ich die betreffende Institution aus eigener Erfahrung kenne, war es einerseits spannend, die Sichtweise anderer Praktikantinnen zur Aufklärung mit der Schweigepflicht zu erhalten. Andererseits stellte es für mich eine Herausforderung dar, die eigene Meinung zurückzuhalten und sachlich zu bleiben. Auch wenn eine solche Abgrenzung selbstredend zur Professionalität einer Sozialpädagogin gehört, ist es wichtig, diesen möglichen Konflikt offenzulegen. In gewissen Situationen müssen die eigenen Vermutungen und Einstellungen bewusst in den Hintergrund gestellt werden, um Zugang zu neuen Sichtweisen auf eine Thematik zu bekommen. Nachfolgend wird die Kontaktaufnahme mit den Praktikantinnen geschildert.

Nachdem ich vom zuständigen Heimleiter grünes Licht für die Durchführung der Interviews erhalten hatte, schickte ich E-Mails an die sechs Praktikantinnen der Wohngruppen. Drei Personen reagierten umgehend und zwei der Interviews konnten noch in derselben Woche durchgeführt werden. Da die für das dritte Interview vorgesehene Praktikantin zwei Termine verschieben musste und schliesslich auch nicht mehr auf meine E-Mails reagierte, musste

nach Ersatz gesucht werden. Doch bereits nach kurzer Zeit erhielt ich eine positive Antwort und konnte auch das letzte Interview durchführen.

4.1.4 Die Durchführung der Interviews

Die Interviews dauerten von 20 über 29 bis zu 34 Minuten. Der Ablauf der Interviews verlief grundsätzlich gleich. Zu Beginn erläuterte ich den Praktikantinnen meinen Leitfaden, so dass wir anschliessend direkt mit den Fragen fortfahren konnten. Da zwei der drei Praktikantinnen den Leitfaden schon zum Voraus erhalten hatten, hatten sie Zeit gehabt, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und Informationen einzuholen. Dies wirkte sich später auch auf ihren Redefluss aus. Die beiden Praktikantinnen erzählten viel von sich aus und ich musste kaum nachhaken. Dies führte unter anderem auch dazu, dass diese Interviews etwas länger dauerten. Bei der dritten Praktikantin musste häufiger nachgefragt werden, wodurch sich die Interviewzeit auf 20 Minuten begrenzte.

Ziel war es, die Praktikantinnen möglichst von sich aus erzählen zu lassen, wie sie ihren Umgang mit der Schweigepflicht erleben und sie nicht durch Nachfragen zu verunsichern oder zu manipulieren. Teilweise wurde mir erst beim Transkribieren bewusst, dass ich in gewissen Bereichen hätte nachfragen können.

Ob die gegebenen Antworten tatsächlich der Wahrheit entsprechen und die Praktikantinnen grundsätzlich nie Namen der Klientinnen in der Öffentlichkeit nennen, sei dahingestellt. Jedoch gehe ich davon aus, dass die Praktikantinnen mir ehrlich Rede und Antwort gestanden sind. Sie scheuten sich nicht zu sagen, dass sie die Schweigepflicht auch schon verletzt haben, dass sie sich im Umgang damit teilweise unsicher fühlen und dass die Thematisierung innerhalb der Institution zu selten passiert. Ebenfalls teilten mir alle drei Praktikantinnen mit, dass sie sich als Folge der Interviewanfragen bzw. der Durchführung der Interviews vermehrt mit der Schweigepflicht auseinandergesetzt hätten und dieser nun bewusster begegneten.

4.1.5 Ethische Aspekte

Von Anfang an war mir sehr wichtig, dass sich die Praktikantinnen freiwillig dazu bereit erklären, sich zur Thematik der Schweigepflicht zu äussern. Vor Ablauf der Interviews informierte ich die Praktikantinnen über meine Thematik sowie mein Vorgehen. Ebenfalls teilte ich ihnen mit, dass die Interviews aufgezeichnet werden und in anonymisierter Form einzig für meine Analyse verwendet würden. Aus Gründen des Datenschutzes anonymisierte ich bei der Transkription die Namen der Praktikantinnen sowie den der Institution.

Es ist mir ein grosses Anliegen, dass sich weder die Institution noch die Praxisausbilderinnen durch die Auswahl der Fragen angegriffen fühlen. Es soll weder die Institution blossgestellt noch die Kompetenzen der Ausbilderinnen in Frage gestellt werden. Mit meiner Bachelorarbeit möchte ich einzig eine bisher noch wenig thematisierte Materie ansprechen.

5. Datenanalyse

Der nächste Schritt beschäftigt sich mit der Datenanalyse. Darunter fallen die qualitative Inhaltsanalyse, die erneute Darlegung der Hypothesen sowie die Analyse der Interviews, der Bezug zur Theorie und die Erarbeitung von Vorschlägen für eine mögliche Optimierung im Umgang mit der Schweigepflicht in sozialen Institutionen.

5.1 Die qualitative Inhaltsanalyse

Die Interviews werden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) analysiert. Mayring unterscheidet drei Grundformen, wobei sich die vorliegende Arbeit auf die Strukturierung abstützt. Nach Mayring (2010, 92) handelt es sich bei der Strukturierung wohl um die zentralste inhaltsanalytische Technik. Diese hat zum Ziel, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern und diese in Form eines Kategoriensystems an das Material heranzutragen. Die Textbestandteile, welche durch die Kategorien angesprochen werden, werden aus dem Material systematisch aussortiert. Die allgemeinen Strukturierungsdimensionen müssen exakt bestimmt werden. Sie müssen einerseits aus der Fragestellung abgeleitet und andererseits theoretisch begründet werden. Meistens werden diese Strukturierungsdimensionen weiter gegliedert, indem sie in einzelne Ausprägungen aufgespaltet werden. Im Anschluss werden Dimensionen und Ausprägungen zu einem Kategoriensystem zusammengestellt. Mayring (2010, 92) macht deutlich, dass genau erkannt werden muss, wann ein Materialbestandteil unter eine Kategorie fällt. Damit diese Feststellung gewährleistet werden kann, hat sich ein Verfahren bewährt, welches in drei Schritten vorgeht:

- die Definition der Kategorien
 - genaue Definition, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen
- Ankerbeispiele
 - konkrete Textstellen werden genannt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollen
- Kodier Regeln
 - dort wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, werden Regeln formuliert, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen

Nach Reinhoffer (2008, 126) bestimmen bei der deduktiven Kategorienbildung theoretische Überlegungen die Konstruktion des Kategoriensystems. Die Kategorien können als eher theoretische Klassifizierungen aus dem bisherigen Forschungsstand und den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet werden, wobei hier auf vorläufig bewährte Theorien oder Theorieteile zurückgegriffen wird. Der Generierung von Kategorien dienen Aussagen aus diesen theoretischen Konzepten, welche empirisch belegt sein können (Reinhoffer, 2008, 126).

Ebenfalls lässt sich die Kategorienbildung, gemäss Reinhoffer (2008, 127), auch am Forschungsinteresse ausrichten. Den Ausgangspunkt bilden neu entwickelte Theorien oder Theoriekonzepte. Demnach schlägt sich das Forschungsinteresse nieder in Fragestellungen, Hypothesen, Schlüsselkonzepten und wichtigen Themen. Die Kategorien werden aus Aussagen und Vermutungen abgeleitet.

Ich habe mich für das geschlossene Kodieren entschieden, d.h. ich greife bei der Analyse einzig diejenigen Themen auf, welche im Leitfaden vorhanden sind.

5.2 Analyse der Interviews

Nachfolgend werden die Interviews in Verbindung mit den Hypothesen und Indikatoren gebracht, indem diese anhand von Textstellen belegt werden. Zu jedem Indikator wurde jeweils eine kurze Erläuterung notiert, um so einen gemeinsamen Nenner in den Aussagen zu finden. Jede Hypothese wird mit geeigneten Theorien unterlegt und es werden Parallelen bzw. Differenzen zwischen den Aussagen der Interviewpartnerinnen sowie den Theorien aufgezeigt. Abschliessend werden Vorschläge unterbreitet, um eine Optimierung im Bereich der Schweigepflicht in sozialen Institutionen auszulösen.

5.2.1 Hypothese 1

Praktikantinnen in der Sozialen Arbeit erhalten wenige Informationen bezüglich der Schweigepflicht.

Indikatoren:

- Subjektiv gesehen fehlt eine Thematisierung der Schweigepflicht (Arbeitsvertrag, PA-Gespräch, Gespräche im Team, Konfrontation)
- Keine spezifische Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht vorhanden
- Aus der Sicht der Praktikantinnen bestehen in diesem Bereich Optimierungsmöglichkeiten
- Subjektiv gesehen fehlt eine Thematisierung der Schweigepflicht (Arbeitsvertrag, PA-Gespräch, Gespräche im Team, Konfrontation)

Alle drei Praktikantinnen sagten aus, dass sie in ihrer Institution bezüglich der Schweigepflicht wenige Informationen erhalten haben und die Schweigepflicht selten thematisiert wird. Gemäss den Praktikantinnen mag dies auch damit zu tun haben, dass sie selber nicht nachgefragt oder den auf dem Arbeitsvertrag vorhandenen Link nicht angeklickt haben.

Wie von den Praktikantinnen zu erfahren war, gibt es in der Institution ein elektronisches Betriebshandbuch mit allen wichtigen Dokumenten und Formularen. Vorhanden ist ebenfalls ein Dokument über den Datenschutz, in dem unter anderem die Bereiche Amtsgeheimnis, Bekanntgabe von Personendaten und Grundsätze der Bekanntgabe von Personendaten im öffentlichen Bereich erläutert werden. Auf diese Unterlagen wird im Folgenden nicht näher eingegangen, da die Arbeit vordergründig von der Handhabung der Schweigepflicht und deren Wahrnehmung durch die Praktikantinnen handelt. Demnach kann gesagt werden, dass eine Thematisierung der Schweigepflicht bzw. des Datenschutzes durchaus stattfindet, die Praktikantinnen damit jedoch wenig in Kontakt getreten sind.

Praktikantin A: ... vorher war die Schweigepflicht wie kein Thema. Also irgendwie auch nicht im Vertrag oder so. Da wurde zwar auf einen Link verwiesen der das wahrscheinlich beinhaltet hätte, aber den habe ich nie angeklickt. (s. Anhang A, S.86-87, Z.248-252)

... wie gesagt ich habe vorher noch nicht so viel über die Schweigepflicht gehört. Auch jetzt in Teamsitzungen wenig. (s. Anhang A, S.87, Z.260-261)

... und im Arbeitsvertrag steht ein Link der wahrscheinlich auf die Schweigepflicht hinweist. Aber denn hab ich nicht angeklickt. Ja also von dem her nicht spezifisch. (s. Anhang A, S.88, Z.306-308)

Praktikantin B: ... aber ansonsten bekam ich nicht viele Informationen (zur Schweigepflicht), habe aber auch nicht danach gefragt. Weil mir zum Teil Sachen schon irgendwie klar waren. (s. Anhang B, S.96, Z.109-111)

... aber jetzt explizit wird das Thema Schweigepflicht nicht thematisiert. (s. Anhang B, S.96, Z.137)

Praktikantin C: (Thematisierung der Schweigepflicht innerhalb der Institution) ... ich würde sagen allgemein eher weniger. Eben beim Unterschreiben des Arbeitsvertrages unterschreibt man auch eine Schweigepflichterklärung mit wenigen Ausführungen. (s. Anhang C, S.108, Z.291-293)

... also mehr so inoffiziell oder informell haben wir das schon auch besprochen. Aber von der Institution her hab ich jetzt eigentlich noch nie sonst erlebt, dass es Thema war. (s. Anhang C, S.108, Z.308-310)

... aber von Seite der Institution ist mir da eigentlich wenig begegnet. (in Bezug zur Schweigepflicht) (s. Anhang C, S.109, Z.383)

Ebenfalls wird ersichtlich, dass die Schweigepflicht in den Praxisausbildungsgesprächen nicht spezifisch thematisiert wird.

Praktikantin A: ... jetzt von der Schweigepflicht haben sie da nichts erwähnt (Einführungsgespräch mit PA) (s. Anhang A, S.88, Z.322)

Praktikantin B: (Von PA über den Umgang mit der Schweigepflicht gegenüber ausserhalb informiert worden?) ... Nein. (...) (s. Anhang B, S.97, Z.175) *aber jetzt explizit gesagt, nein.* (s. Anhang B, S.97, Z.179)

Praktikantin C: (Thematisierung durch PA) ... also eigentlich nur im Rahmen der Schule also weil ich... die Institution ist informiert, dass ich für die Schule Daten- in der Schule eigentlich Daten rausgebe (...) so dieses Verhältnis haben wir schon auch angeschaut. Aber sonst auf die Freizeit betrachtet nicht speziell, nein. (s. Anhang C, S.110, Z.394-398)

Eine der drei Praktikantinnen machte deutlich, dass sie sich eine vermehrte Thematisierung der Schweigepflicht in den Praxisanleitungsgesprächen sowie im Team wünschen würde.

Praktikantin C: ... aber ich denke es wäre auch wichtig, wenn man solche Praxisanleitungsgespräche hat, z.B. dass es dort mehr thematisiert wird. Und allgemein vielleicht im Team, dass vermehrt ein Austausch stattfindet - weil es betrifft ja nicht nur Praktikanten. Ich denke als Praktikant ist man vielleicht noch mehr in dieser Situation, weil man zum Abschalten vielleicht das noch mehr braucht auch ausserhalb zu besprechen. (s. Anhang C, S.111, Z.455-460)

- Keine vorhandene spezifische Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht

Wie ich aus den Interviews entnehmen konnte, existiert in der Institution keine Checkliste welche spezifisch auf die Schweigepflicht hinweist bzw. ist den Praktikantinnen eine solche noch nicht begegnet.

Praktikantin A: ... und auf der Checkliste (...) aber ich glaube da ist ein Punkt auch noch Umgang mit Akten. Also nicht spezifisch auf die Schweigepflicht hingewiesen aber allgemein der Umgang mit den Akten. (s. Anhang A, S.87, Z.288-291)

Praktikantin B: (Checkliste bzgl. der Schweigepflicht vorhanden in der Institution?) ... *nicht das ich wüsste, nein.* (s. Anhang B, S.97, Z.165)

Praktikantin C: (Erwähnung der Schweigepflicht im Arbeitsvertrag) ... *ich glaube es steht einfach, dass man die Schweigepflicht während der Arbeitszeit eigentlich einhält und vor allem auch wenn man gekündigt hat oder wenn man nicht mehr hier ist, dass man keine Informationen an Dritte weitergeben darf. Aber es gibt, soviel ich weiss, keine genaue Checkliste was das genau heisst.* (s. Anhang C, S.109, Z.355-359)

... so eine Checkliste gibt es glaube ich nicht oder mir ist es nicht begegnet. (s. Anhang C, S.110, Z.388-389)

- Aus der Sicht der Praktikantinnen gibt es im Bereich der Schweigepflicht Optimierungsmöglichkeiten

Nachfolgend thematisieren zwei Praktikantinnen einen gewissen Optimierungsbedarf bzgl. der Schweigepflicht in ihrer Institution. Eine der drei Befragten sagt, dass sie im Moment eine Optimierung nicht für nötig hält, da ihrer Meinung nach im Allgemeinen sehr gut damit umgegangen wird.

Praktikantin A: ... *also einerseits würde ich es als gut empfinden wenn ich ja ein bisschen genauer darauf oder instruiert worden wäre über dieses Thema der Schweigepflicht.* (s. Anhang A, S.89, Z.356-358)

Praktikantin B: (Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Schweigepflicht in der Institution) ... *ähm jetzt momentan gerade nicht. Ich habe das Gefühl, dass im Allgemeinen sehr gut umgegangen wird in der Institution mit der Schweigepflicht. Daher sehe ich momentan keine Verbesserungsmöglichkeiten.* (s. Anhang B, S.98, Z.211-213)

Jedoch sind sich alle drei Praktikantinnen einig, dass eine Checkliste zur Schweigepflicht sowie eine vermehrte Thematisierung sehr sinnvoll wären.

Praktikantin A: ... *ich könnte mir das gut vorstellen, dass eine Checkliste eine bessere Orientierung gibt. Vielleicht auch noch betreffend Eltern. Oder gerade noch die Gotte oder der Getti, was dürfen die genau wissen, dass man da so ein bisschen einen Anhaltspunkt hätte.* (s. Anhang A, S.89, Z.375-378)

... von dem her würde ich es auch schätzen mich da genauer noch mit der Schweigepflicht auseinanderzusetzen. Noch mehr Informationen zu erhalten, damit ich mich besser darauf achten kann. (s. Anhang A, S.92, Z.519-521)

Praktikantin B: (neue Erfahrungen durch das Interview) ... *ja ich denke eben, es ist mir noch bewusster geworden, dass ich mir nicht in allen Situationen sicher bin und dass ich es wichtig fände, wenn z.B. eben neue Mitarbeitende oder Praktikanten anfangen, dass sie auch gut eingeführt werden, was das Thema Schweigepflicht angeht (...)* (s. Anhang B, S.100, Z.326-329)

Praktikantin C: ... (...) *und deshalb denke ich wäre es schon gut wenn die Institution das mehr thematisieren würde (die Schweigepflicht), vor allem auch vielleicht bei Vorpraktikanten oder so.* (s. Anhang C, S.110, Z.409-411)

... (...) weil ich denke, manchmal ist es wichtig, dass man etwas mit jemandem auch ausserhalb besprechen kann- im Privatleben auch für die Psychohygiene. Aber wie man das

dann machen kann ohne die Schweigepflicht zu verletzen... Ich denke das wäre gut, wenn das auch wirklich Thema wäre in einer Teamsitzung. Und die Institution auch den Rahmen vorgibt. (s. Anhang C, S.111, Z.466-470)

5.2.1.1 Bezug zur Theorie

Theorie: Der Begriff der Rolle, Berufskodex, Ethik in der Sozialen Arbeit

Die zur Verwendung bzw. Verwerfung der Hypothese 1 ausgewählten Theorien beziehen sich insbesondere auf den Begriff der Rolle. Es stellen sich Fragen nach der Rolle, welche die PA bei der Aufklärung der Schweigepflicht spielt bzw. inwieweit diese Einführung in deren Aufgabenbereich gehört. Weitere Fragen tun sich auf zum Berufskodex der Sozialen Arbeit und zur Ethik. Welche Rahmenbedingungen/Vorgaben zur Schweigepflicht im sozialen Setting bestehen? Inwieweit werden die allgemeinen Richtlinien über das berufliche Verhalten eingehalten bzw. berücksichtigt?

In einem nächsten Schritt werden den Vorgaben der Theorie die Aussagen der Praktikantinnen gegenübergestellt. Übereinstimmungen bzw. Dissonanzen werden aufgezeigt und begründet bzw. interpretiert.

Die Indikatoren welche zur Hypothese 1 formuliert wurden, handeln von einer mangelnden Thematisierung der Schweigepflicht in Praxisanleitungsgesprächen und im Arbeitsvertrag sowie von einer fehlenden Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht. Um eine präzise Gegenüberstellung von Theorie und Interviewaussagen zu erreichen, gehe ich nochmals kurz auf die zentralen Punkte der ausgewählten Theorien ein. Danach werden die Aussagen der Praktikantinnen mit der Theorie verknüpft.

- Begriff der Rolle:
 - Wie Ellermann (2010,47) zeigt, nimmt die Praxisausbildnerin gegenüber der Praktikantin eine unterstützende, beratende und verständnisvolle Rolle ein. Ebenfalls ist es ihre Aufgabe der Praktikantin aufzuzeigen, dass kleinere Fehler passieren dürfen und sie gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Die Praxisanleitungsgespräche sollten gut vorbereitet und professionell geführt werden.
- Berufskodex:
 - Der Berufskodex von AvenirSocial beinhaltet ethische Richtlinien die für das berufliche Handeln in der Sozialen Arbeit unerlässlich sind. Auf ihrer Homepage listet AvenirSocial (2006a) in 19 Artikeln die Grundsätze des Berufskodexes auf, welche für alle Arbeitnehmerinnen gelten die dem Amtsgeheimnis unterstellt sind. Zur Verknüpfung mit den durchgeführten Interviews und der gewählten Thematik stelle ich Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 ins Zentrum der Erläuterungen. Dieser besagt: „Die Professionellen der Sozialen Arbeit halten sich an die berufliche Schweigepflicht. Sie behandeln Daten, welche sie über die Klientinnen und Klienten erhalten oder besitzen, vertraulich. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach Abschluss der beruflichen Beziehung. Ist eine Aufhebung der Schweigepflicht durch gesetzliche Bestimmungen vorgeschrieben oder aus einem anderen Grund notwendig, informieren die Professionellen ihre Klientinnen und Klienten und/oder ihre rechtliche Vertretung im Voraus und in angemessener Form“ (2006a, 2).

- Ethik in der Sozialen Arbeit:
 - Kuhrau-Neumärker (2005, 27ff; zit. in Schmid-Noerr, 2012, 88) hat fünf Prinzipien formuliert, die sich auf die Soziale Arbeit anwenden lassen und die sie in wichtige Bereiche der sozialarbeiterischen Berufsethik einführt. Nachfolgend werden die für die vorliegende Arbeit relevanten Grundsätze erläutert: *nichts ausplaudern*, d.h. das Schweigegebot in Abwägung zum Schutzgebot für Leib und Leben Dritter richtig anwenden; *den Anderen als Person achten*, d.h. die Menschenwürde der Klientinnen achten und zwar auch dann, wenn diesen wesentlichen Anteile der personalen Autonomie fehlen; *integer sein*, d.h. die eigenen Grenzen einhalten und sich der Grundwerte der Sozialen Arbeit bewusst sein.

Wie aus der Rollentheorie hervorgeht, ist es unter anderem die Aufgabe der Praxisausbilderin, die Praktikantin über den Umgang mit bzw. die Handhabung der Schweigepflicht zu informieren oder sie gegebenenfalls auf vorhandene Dokumente zur Thematik aufmerksam zu machen. Diese Aussagen sollen keinesfalls einen Angriff auf die Praxisausbilderinnen darstellen. Doch drängen sich in diesem Zusammenhang Fragen auf: Liegt es im Kompetenzbereich der Praxisanleiterin, Praktikantinnen umfassend über ein juristisch heikles Thema aufzuklären bzw. verfügen sie über die nötigen Informationen um spezifische Inputs zur Schweigepflicht zu liefern?

Der Berufskodex sowie die Ethik in der Sozialen Arbeit beinhalten ethische Richtlinien, welche für die sozialarbeiterische Arbeit unerlässlich sind, d.h. sie geben Grundsätze vor, welche im sozialarbeiterischen Kontext zwingend zu berücksichtigen sind. Die Thematisierung bzw. Konfrontierung mit der Schweigepflicht ist, meines Erachtens, grundlegender Bestandteil der Sozialen Arbeit. Der Berufskodex sowie die Ethik in der Sozialen Arbeit unterstreichen die Wichtigkeit einer umfassenden Einführung in die Schweigepflicht. Die untenstehenden Erläuterungen zu den Interviews zeigen jedoch auf, dass die Schweigepflicht in sozialen Institutionen eher mangelhaft thematisiert wird. Die Leitsätze des Berufskodex scheinen mir, insbesondere in Bezug auf die Thematisierung bzw. Konfrontation mit der Schweigepflicht, in sozialen Institutionen als relevant. Die Grundsätze des Berufskodexes sowie die Prinzipien werden in Punkt 6 „Optimierungsmöglichkeiten“ nochmals aufgegriffen. Es können dort wertvolle Inputs für die Erstellung einer Checkliste gewonnen werden.

Die Interviews mit den Praktikantinnen zeigen, dass die Thematik der Schweigepflicht im Praxisanleitungsgespräch nicht angesprochen wurde, d.h. sie wurden von ihrer Praxisausbilderin nicht spezifisch auf deren Handhabung hingewiesen. Wie von Praktikantin A zu erfahren war, wurden im Einführungsgespräch mit der Praxisanleiterin eher ganz praktische Dinge angesprochen und die Thematik der Schweigepflicht wurde nicht erwähnt. Praktikantin B teilte mit, dass die Institution ihr eine Plattform zur Verfügung stellt, in der in PA-Gesprächen Dinge aus dem beruflichen Alltag angesprochen werden können. Aber ansonsten habe sie nicht viele Informationen zur Schweigepflicht erhalten. Einerseits habe sie selber nicht danach gefragt und andererseits seien ihr zum Teil gewisse Dinge schon klar gewesen, wie z.B. gegenüber Dritten keine Namen nennen, beim Verfassen einer E-Mail darauf achten, dass nur die Initialen der Klientinnen verwendet und dass beim Schreiben einer Arbeit für die Schule die Namen verändert oder abgekürzt werden. Praktikantin C liess verlauten, dass sie innerhalb des Teams, während einer Sitzungspause, Dinge besprochen hätten, die zur Thematik der Schweigepflicht gehören. Einige Beispiele hat sie aufgezählt: Wie ist das, wenn man Dinge aus dem beruflichen Alltag anonym im Freundeskreis bespricht?

Was für Auswirkungen kann dies mit sich ziehen,...? Somit sei die Thematik der Schweigepflicht mehr inoffiziell oder informell besprochen worden. Von der Institution her habe sie es aber noch nie erlebt, dass dies Thema war. Alle drei Praktikantinnen waren sich einig darüber, dass der Umgang mit vertraulichen Daten gut verläuft, d.h. es wird darauf geachtet, beim Verfassen von E-Mails nur die Initialen der Klienten zu verwenden.

Ebenfalls wird die Schweigepflicht im Arbeitsvertrag nicht direkt erwähnt, sondern es wird auf einen Link verwiesen, der laut einer Praktikantin, sehr wahrscheinlich auf die Schweigepflicht hinweisen würde. Praktikantin A teilte ebenfalls mit, dass sie vorher noch nicht viel über die Schweigepflicht gehört hätte und diese auch in Teamsitzungen nicht primär Thema gewesen sei. Praktikantin C geht davon aus, dass im Arbeitsvertrag darauf hingewiesen werde, dass die Schweigepflicht während sowie nach Abschluss der Arbeitszeit einzuhalten sei. Eine genaue Checkliste zur Thematik fehle jedoch.

In der von mir ausgewählten Institution gibt es, so die Praktikantinnen, ein Dokument welches über den Umgang mit Daten informiert, jedoch keine spezifische Checkliste zur Schweigepflicht.

5.2.1.2 Fazit der Hypothese 1

Wie den Interviews entnommen werden konnte, werden die Praktikantinnen grundsätzlich gut und professionell von ihren Praxisausbilderinnen begleitet und unterstützt. Schwierige oder kritische Situationen/Ereignisse können an den PA-Sitzungen gemeinsam besprochen und grösstenteils gelöst bzw. es kann nach möglichen Lösungsansätzen gesucht werden. Eine umfassende Einführung in die Thematik der Schweigepflicht bleibt jedoch aus. Mögliche Gründe hierfür sehe ich in diversen Bereichen. Seitens der Institution fehlen spezifische Dokumente, die den Praxisanleiterinnen die Aufgabe erleichtern können, die Praktikantinnen umfassend in die Materie einzuführen. Auf Seiten der Anleiterinnen könnte sich fehlendes Wissen in Bezug auf die Verschwiegenheit als hinderlich herausstellen. Die Praktikantinnen ihrerseits werden tagtäglich von so vielen Reizen überflutet, dass die Thematik der Schweigepflicht in Vergessenheit gerät bzw. in Praxisanleitungsgesprächen Themen des beruflichen Erlebens Vorrang haben.

Keine der Praktikantinnen hatte eine spezifische Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht erhalten. Alle drei Interviewpartnerinnen äusserten jedoch den Wunsch nach einer Checkliste, da diese eine Art Leitlinie bzw. Leitfaden darstellen würde, wonach man sich richten könnte. Ebenfalls habe die Praktikantinnen erklärt, dass ihnen grundsätzlich klar ist, dass sie in der Öffentlichkeit/Gegenüber Drittpersonen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, d.h. beim Erzählen von Fällen aus der Praxis darauf achten keine Namen zu nennen bzw. in öffentlichen Räumen nicht darüber zu sprechen. Dieser Faktor könnte ein möglicher Knackpunkt darstellen: die Praxisausbilderinnen gehen davon aus, dass sich die Praktikantinnen der Schweigepflicht sowie deren Ausmass bewusst sind und gehen deshalb nicht näher auf die Thematik ein. Gegenüber Drittpersonen keine Namen zu nennen sowie im Zug oder Restaurant nicht über Klientinnen zu sprechen sind aber, wie weiter oben ausgeführt wurde, nur Facetten der Schweigepflicht und werden dem Thema nicht gerecht.

Die Rollentheorie welche für die Analyse der Hypothese 1 ausgewählt wurde, erwies sich als hilfreich, da die Rolle der Praxisausbilderin sowie deren Aufgaben aufgelistet werden. Jedoch fehlt dort der Aspekt der Schweigepflicht. Ein Kapitel zur Schweigepflicht, welches Inputs für Praxisausbilderinnen zur Einführung der Praktikantinnen liefert, wäre wünschenswert. Hierdurch könnten die Praxisausbilderinnen mehr Sicherheit im Umgang mit der

Schweigepflicht gewinnen was sich wiederum vorteilhaft auf die Einführung der Praktikantinnen auswirken würde. Der Berufskodex sowie die Ethik in der Sozialen Arbeit sind für die sozialarbeiterische Arbeit grundlegend. Jedoch wäre eine vermehrte Thematisierung der jeweiligen Grundsätze innerhalb der Institution zu empfehlen, da somit das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Schweigepflicht gestärkt würde.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die Hypothese: „Praktikantinnen in der Sozialen Arbeit erhalten wenige Informationen bezüglich der Schweigepflicht“ zutrifft. Einerseits fehlt eine umfassende Einführung in die Thematik seitens der Praxisausbilderinnen bzw. des Betriebes. Andererseits besitzt die Institution kein eigenständiges Dokument zur Handhabung der Schweigepflicht. Wie aus den Interviews zu erfahren war, haben die Praktikantinnen bisher wenig über die Schweigepflicht und deren Handhabung gehört.

Wie bereits mehrfach erwähnt, würde eine Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht Sinn machen. Eine solche würde auch von den Praktikantinnen begrüsst. Diese Liste sollte jedoch nicht dem Dokument „Umgang mit Daten“ hinzugefügt werden oder dieses ersetzen, sondern sich als eigenständiges Formular etablieren. Welche Möglichkeiten der Institution zur Verfügung stehen um Praktikantinnen optimaler in die Schweigepflicht einzuführen und welche zentralen Punkte die Checkliste enthalten sollte, werden in Punkt 6 „Optimierungsmöglichkeiten“ dargelegt. Die Checkliste wird, unter Berücksichtigung aller Hypothesen, eine, wenn nicht sogar die wichtigste Optimierungsmöglichkeit darstellen.

5.2.2 Hypothese 2

Praktikantinnen in der Sozialen Arbeit fühlen sich unsicher im Umgang mit der Schweigepflicht.

Indikatoren:

- Die Praktikantinnen wissen nicht, welche Informationen sie gegenüber Behörden, Angehörigen der Klientinnen sowie eigenen Angehörigen preisgeben dürfen
- Die Praktikantinnen verletzen im privaten Bereich die Schweigepflicht oft auch unbewusst
- Die Praktikantinnen gehen zurückhaltend mit vertraulichen Informationen in der Öffentlichkeit um
- Die Praktikantinnen wissen nicht, welche Informationen sie gegenüber Behörden, Angehörigen der Klientinnen sowie eigenen Angehörigen preisgeben dürfen

Vordergründig muss erwähnt werden, dass die von mir ausgewählte Institution systemisch arbeitet. Es findet ein ständiger, intensiver Austausch mit Behörden (bzgl. Finanzierung, Platzierung), Eltern, Verwandten (Taufpate, Taufpatin), sowie Therapeutinnen statt. Das Kind und seine Eltern, eingebunden in die verschiedenen Systeme, stellen den Mittelpunkt der Arbeit dar. Dies muss aus Gründen des Verständnisses erwähnt werden, da es im Kontakt mit Behörden und Verwandten teilweise schwierig ist abzuschätzen, was mitgeteilt werden darf oder was für die Zusammenarbeit relevant ist und was nicht.

Praktikantin A: ... während meinem Praktikum bin ich bis jetzt mehr mit dem Taufpaten oder der Taufpatin der Kinder in Kontakt getreten und habe mir da ein paar Fragen überlegt oder ein paar Fragen sind dort aufgetaucht- was darf ich jetzt da weitersagen und was nicht. Aber

sicher auch mit Aussenstehenden oder mit Behörden. Wem darf ich was sagen, wenn da irgendjemand anruft- ist es wirklich der welcher anruft (...) (s. Anhang A, S.89, Z.389-394)

... also ich weiss, dass ich auf der Strasse nicht über Kinder sprechen darf oder eben in der Öffentlichkeit meinen Mitstudierenden erzählen darf was hier alles läuft. Das ist mir bewusst. Aber ganz genau eben wenn das Telefon klingelt, jemand anruft und nach einem Kind fragt, was ich da für Informationen rausgeben darf und was nicht. Das ist mir noch zu wenig bewusst. Das ist mir nicht klar. (s. Anhang A, S.91, Z.465-470)

... aber ja ganz bewusst, wenn jemand anruft... oder was darf nach aussen, was darf mein Freund erfahren. Hierüber habe ich mir fast zu wenig Gedanken gemacht oder was bedeutet es wenn jetzt diese Informationen in falsche Hände kommen. (s. Anhang A, S.92, Z.510-513)

... also im Privaten an Drittpersonen ist mir eigentlich viel klarer als wenn es jetzt um behördliche Aufgaben oder aussenstehende Personen geht. (s. Anhang A, S.92, Z.527-529)

Praktikantin B: *... nein ich fühle mich nicht ganz sicher im Umgang mit der Schweigepflicht. (...)* (s. Anhang B, S.99, Z.256)

... ja, im Privaten kann ich ja noch selber abschätzen. Soll ich es sagen oder nicht. In der Institution, bei Behörden, während der Arbeit oder im Kontakt mit Eltern kann es ja sein, dass es wichtig wäre, gewisse Informationen mitzuteilen oder eben genau nicht mitzuteilen. Aber ich finde jetzt in der Institution könnte ich mich auch mit dem Team vorher schnell absprechen ob ich das sagen kann oder nicht. (s. Anhang B, S.99, Z.268-273)

Praktikantin C: *... jein. Eigentlich fühle ich mich schon sicher. Aber ich denke also wo genau... Für mich wäre noch wichtig zu wissen, wo genau verletze ich die Schweigepflicht. Eben wenn ich jetzt meinem Freund von einem Fall erzähle ohne Namen, Alter, Nationalität,... Er weiss jedoch wo ich arbeite. So gefühlt ist dies eigentlich schon eine Schweigepflichtverletzung. Aber ob es rechtlich gesehen wirklich schon so ist, das weiss ich gar nicht. Also so dort nehme ich es jetzt in Kauf, dass ich denke, ich verletzte vielleicht die Schweigepflicht.* (s. Anhang C, S.113, Z.554-560)

... dort ist so ein bisschen eine Unsicherheit. Also wirklich sehr im privaten Rahmen. So im Öffentlichen dort ist es mir eigentlich schon klar. Also ich selbst, ich interveniere vielleicht nicht immer wenn ich es von jemand anderem höre. (s. Anhang C, S.113, Z.564-566)

... und doch finde ich kommt es auf das Gegenüber an, dem ich das erzähle. Wenn er das einfach so aufnimmt, denke ich ist es nicht so nachvollziehbar von wem ich spreche. Aber theoretisch gesehen. Wenn diese Person, aus irgendeinem Grund, nachforschen würde, denke ich würde sie schon viel herausfinden. Also mir ist nicht ganz klar, wo ist hier die Grenze. Auch wenn ich in einem Restaurant jetzt wirklich keine Namen nenne nichts, aber die Person weiss wo ich arbeite. Das geht ziemlich schnell. Die kann das ja auch sonst wie herausfinden. Stellt dies dann bereits eine Verletzung der Schweigepflicht dar? Das ist mir nicht ganz klar. (s. Anhang C, S.114, Z.604-612)

- Die Praktikantinnen verletzen im privaten Bereich oft auch unbewusst die Schweigepflicht

Wie aus den Gesprächen mit den Praktikantinnen zu erfahren war, passiert eine Verletzung der Schweigepflicht oft auch unbewusst. Zwei der drei Praktikantinnen geben an im Privaten über berufliche Dinge zu sprechen und somit auch die Schweigepflicht zu verletzen. Eine Praktikantin teilte mit, dass sie vom Gefühl her die Schweigepflicht noch

nicht verletzt habe. Zutreffend scheint insbesondere die Aussage der Praktikantin C: „ ... ich denke es ist doch auch eine Illusion wenn ich den Anspruch an mich habe, dass ich nie irgendetwas erzähle - weil das macht man einfach auch.“

Praktikantin A: ... und eben gerade zu Hause im geschützten Rahmen da fällt dann doch ab und zu mal ein Name. Also eben nur ein Vorname. Aber auch das wäre ja eigentlich schon eine Überschreitung der Schweigepflicht. (s. Anhang A, S.90, Z.417-419)

... ja zuerst habe ich gedacht, nein natürlich habe ich die Schweigepflicht noch nicht verletzt. Aber ich habe nachher überlegt, ja gerade zu Hause spreche ich oft mit meinem Freund über Dinge die hier geschehen sind. (s. Anhang A, S.90, Z.434-436)

... ich war mir schon bewusst, dass mein Freund das Mädchen nicht kennt oder habe ihm auch gesagt das bleibt jetzt unter vier Augen was ich erzählt habe und geht nicht raus. Aber dennoch denke ich, dass dies nicht ganz korrekt ist. (s. Anhang A, S.91, Z.444-446)

Praktikantin B: ... es ist aber noch schwierig von sich selber zu sagen, ich habe die Schweigepflicht noch nicht verletzt. Ich habe das Gefühl, dies passiert eher unbewusst und man wird vielleicht erst im Nachhinein durch andere Personen darauf hingewiesen. Selber merkt man es wahrscheinlich meistens nicht. Aber ja, ich habe jetzt das Gefühl, dass ich die Schweigepflicht noch nicht verletzt habe. (s. Anhang B, S.98-99, Z.234-239)

... wenn ich im Privaten über Sachen spreche die in der Institution passieren merke ich, dass ich schon extrem aufpassen muss was ich sage und ich mich dabei auch nicht ganz wohlfühle. Also ich überlege es mir zweimal ob ich es überhaupt sagen möchte, da ich mir eben nicht sicher bin. Ja kann ich es sagen und wem darf ich es sagen. (s. Anhang B, S.99, Z.245-249)

Praktikantin C: ... also ich habe in meinem Privatleben schon viel über Fälle gesprochen. Aber soweit anonym, ja doch, eigentlich eine Verletzung der Schweigepflicht, weil den Leuten die Institution bekannt ist. Ich habe keine Namen genannt oder auch eigentlich versucht möglichst nicht, also wirklich nur wenn ich es für mich persönlich notwendig fand darüber zu sprechen und nicht einfach so. (s. Anhang C, S.112, Z.492-496)

... ich denke es ist doch auch eine Illusion wenn ich den Anspruch an mich habe, dass ich nie irgendetwas erzähle- weil das macht man einfach auch. (s. Anhang C, S.115, Z.666-667)

- Die Praktikantinnen gehen zurückhaltend mit vertraulichen Informationen in der Öffentlichkeit um

Von den Praktikantinnen habe ich erfahren, dass alle drei in der Öffentlichkeit zurückhaltend mit vertraulichen Informationen umgehen. Wobei es sich teilweise als schwierig herausstellt, da schnell einmal ein Name fallen kann wenn dem Freund oder den Mitstudierenden über interne Fälle berichtet wird. Alle Drei legen Wert darauf, nicht in öffentlichen Räumen wie z.B. dem Zug über berufliche Dinge zu sprechen. Demnach kann gesagt werden, dass den Praktikantinnen bewusst ist, in der Öffentlichkeit nicht über interne Ereignisse reden zu dürfen, es teilweise aber heikle Situationen gibt und die Gefahr besteht in ein Fettnäpfchen zu treten.

Praktikantin A: ... also einerseits lege ich Wert darauf, dass man nicht eben in der Öffentlichkeit über die Kinder spricht. Von dem her achte ich mich schon darauf, also dass ich die Schweigepflicht nicht direkt verletze. Und andererseits gibt es dann doch im geschützten

Rahmen mit meinem Freund Situationen wo ich mal einen Namen nenne. (s. Anhang A, S.91, Z.479-483)

Praktikantin B: ... *also ich probiere es zu vermeiden im Zug mit Mitstudierenden über Kinder zu sprechen. Also wenn eben im Schulgebäude, im Klassenzimmer wo ich das Gefühl habe, dass es einfach die Dozentin oder der Dozent hört und die Mitstudierenden. Aber ich probiere es zu vermeiden, dass ich an öffentlichen Plätzen etwas erzähle.* (s. Anhang B, S.100, Z.297-300)

Praktikantin C: ... *da gibt es eine halbe Stunde Zugfahrt* (hin zur Schule) *und das finde ich immer ist so diese Situation wo schwierig ist. Weil die anderen Mitschülerinnen die kennen zum Teil meine, ja die Fälle aus der Praxisreflexion z.B. und fragen vielleicht nach. Und ich finde aber im Zug ist, ja es kann jeder mithören und auch wenn man keine Namen nennt. Ich finde es schwierig. Ich finde es nicht so gut eigentlich dort über solche Dinge zu sprechen, weil es ist, ich denke man kann es nachverfolgen. Vielleicht fällt dann noch der Name der Institution und dann ist eigentlich die Schweigepflicht bereits gebrochen.* (s. Anhang C, S.106, Z.212-219)

... und dort habe ich schon eigentlich immer versucht das nicht zur Sprache zu bringen. (d.h. im Zug mit Mitstudierenden nicht über die Klienten zu sprechen) *Aber manchmal sprechen auch andere* (Mitstudierende) *über ihre Dinge* (Fälle aus der Berufspraxis) *und ich hab dann auch nicht immer gesagt, ja hee das gehört jetzt nicht hier hin. Also ich finde das ist so ein kritischer* (s. Anhang C, S.106, Z.223-226) *Punkt so der öffentliche Raum wo man sich denkt, wir sprechen ja jetzt zu zweit aber es können alle mithören.* (s. Anhang C, S.106, Z.230-231)

... und vor allem auch die Leute, also von der Schule... Es ist wie ich... Normalerweise bespreche ich mit ihnen diese Dinge und es ist eigentlich auch rechtlich mit der Schweigepflichterklärung abgesichert innerhalb der Schule... (s. Anhang C, S.107, Z.248-250) *... aber ausserhalb nicht. Und das ist dann, das ist schwierig finde ich wenn man, ja auch wenn man sich in der Freizeit trifft... Dann kommt man manchmal auf solche Themen* (von der Arbeit) *und dann ja, sind ja z.T. auch andere Leute dabei.* (s. Anhang C, S.107, Z.254-256)

5.2.2.1 Bezug zur Theorie

Theorie: Schweigepflicht, gesetzliche Bestimmungen, Johari-Fenster

Zur Verwendung bzw. Verwerfung der Hypothese 2 wurden Theorien ausgewählt die sich auf allgemeine Informationen zur Schweigepflicht, die gesetzlichen Bestimmungen, sowie das Johari-Fenster, hier insbesondere der blinde Fleck der Selbstwahrnehmung, beziehen.

Anhand von drei Schritten soll einerseits aufgezeigt werden was die Theorien vorgeben und was andererseits die Praktikantinnen hierzu verlauten lassen. Als Drittes werden Übereinstimmungen bzw. Dissonanzen aufgezeigt und begründet bzw. interpretiert.

Die Indikatoren welche zur Hypothese 2 formuliert wurden, handeln sowohl von der Unsicherheit der Praktikantinnen, welche Informationen sie gegenüber Behörden, Angehörigen der Klientinnen sowie eigenen Angehörigen preisgeben dürfen, als auch von Schweigepflichtverletzungen durch die Praktikantinnen und dem zurückhaltenden Umgang mit vertraulichen Informationen in der Öffentlichkeit. Um eine präzise Gegenüberstellung von Theorie und Interviews zu erreichen, gehe ich nochmals kurz auf die zentralen Punkte der ausgewählten Theorien ein, um in einem nächsten Schritt die durchgeführten Interviews mit der Theorie zu verknüpfen.

- Schweigepflicht:
 - Die Schweigepflicht umfasst, so Wehinger (2008, 6) die Verpflichtung, keine anvertrauten Informationen aus dem beruflichen Alltag an Dritte weiterzugeben, die der Klientin irgendwie schaden oder ihre Interessen verletzen könnten. Als anvertraut gelten nicht nur Tatsachen, die einem bewusst mitgeteilt wurden, sondern auch solche, die einem bekannt geworden sind, d.h. Fakten oder Zusammenhänge von denen auf eine andere Art Kenntnis bekommen wurde. Nach Rüdlin et.al. (2012, 17) umfasst die Schweigepflicht alle Lebenshintergründe, die Betroffene über sich offenbaren, erzählen und kundtun. Hierzu gehören alle Angaben zu den Hintergründen des „Miteinanderzutunhabens“ wie alle darüber hinaus gehenden Angaben zu den persönlichen, beruflichen, wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen. Des Weiteren betonen Rüdlin et.al. (2012, 18), dass die Schweigepflicht gegenüber allen besteht – es spielt keine Rolle, ob es sich um Familienmitglieder, Freundinnen, Ehepartnerinnen oder Kinder handelt.
- Gesetzliche Bestimmungen:
 - Gemäss Art. 320 StGB (2008, 1309) macht sich strafbar, wer ein Geheimnis offenbart, das ihr in ihrer Eigenschaft als Mitglied einer Behörde oder als Beamtin anvertraut worden ist oder das sie in ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung wahrgenommen hat. Die Verletzung des Amtsgeheimnisses ist auch nach Beendigung des amtlichen oder dienstlichen Verhältnisses strafbar. Die Täterin ist nicht strafbar, wenn sie das Geheimnis mit schriftlicher Einwilligung ihrer vorgesetzten Behörde offenbart hat.

Wer die Schweigepflicht bricht macht sich strafbar und muss, wie oben dargelegt, mit rechtlichen Sanktionen rechnen. Dabei ist zu beachten, dass die Schweigepflicht quasi „lebenslanglich“ gilt, d.h. dass Amtsgeheimnisse auch nach Beendigung eines Anstellungsverhältnisses nicht an Dritte weiter gegeben werden dürfen.
- Johari-Fenster:
 - Das Johari-Fenster nützt einerseits der Reflektion des eigenen Verhaltens und andererseits stellt es einen Schutz dar. Nur wenn ich weiss, wie ich von meinen Kommunikationspartnerinnen gesehen werde und was diese von mir erwarten, kann ich mich darauf einstellen und mein Verhalten entsprechend ausrichten. Die Erläuterungen fokussieren den blinden Fleck der Selbstwahrnehmung, da dies der Teil des Menschen ist welcher anderen bekannt ist, mir selber jedoch nicht, wie beispielsweise unbewusste Gewohnheiten oder die eigenen Umgangsformen (Hering et.al., 2009, 140ff.).

Während dem Verfassen der vorliegenden Arbeit ist mir immer bewusster geworden, wie komplex die Thematik der Schweigepflicht ist. Wie den oben dargelegten Erläuterungen entnommen werden kann, bedeutet Schweigepflicht kurz und bündig: Es dürfen keine Informationen aus dem beruflichen Alltag an Drittpersonen weitergegeben werden, die der Klientin in irgendeiner Art Schaden zufügen könnten. Grundsätzlich eine simple Erklärung. Es ist aber davon auszugehen, dass Schweigepflicht für viele Menschen nicht mehr bedeutet, als nichts sagen bzw. erzählen zu dürfen. So kann leicht der Eindruck entstehen, man sei gut informiert und fühle sich sicher im Umgang mit der Schweigepflicht. Jedoch habe ich bei der Durchfüh-

rung der Interviews sowie durch Gespräche mit Aussenstehenden und infolge meiner Auseinandersetzung mit der Thematik erkannt, dass viele Unklarheiten vorhanden sind. Wie kann im privaten Bereich über das beruflich Erlebte gesprochen werden ohne die Schweigepflicht zu verletzen? Wer macht einen auf eine mögliche Schweigepflichtverletzung aufmerksam? Welche Gesetzesartikel gelten für die in der Sozialen Arbeit Tätigen? Etc.

Im Straf- sowie im Zivilgesetzbuch, im Datenschutzgesetz und in der Bundesverfassung finden sich Artikel, welche den Umgang mit Daten sowie die Folgen bzw. Konsequenzen einer Schweigepflichtverletzung regeln. Wie aus den vorliegenden Gesetzesartikeln entnommen werden kann, können die Folgen einer Schweigepflichtverletzung je nach Schweregrad unterschiedlich ausfallen, d.h. von einer Busse bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 321 StGB Abs. 1 Berufsgeheimnis wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt da sich dieser nur auf präzise genannte Berufsgruppen bezieht und somit eine abschliessende Aufzählung darstellt. Der Vollständigkeit halber wird der Artikel im Wortlaut aufgeführt: „Geistliche, Rechtsanwälte, Verteidiger, Notare, nach Obligationenrecht zur Verschwiegenheit verpflichtete Revisoren, Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Hebammen sowie ihre Hilfspersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist, oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft“ (Trechsel et. al., 2008, 1319). Art. 320 StGB Amtsgeheimnis richtet sich an Mitglieder einer Behörde, sowie an Beamtinnen.

Alle drei Praktikantinnen brachten zum Ausdruck, dass sie sich nicht zu 100 Prozent sicher fühlen im Umgang mit der Schweigepflicht. Dies zeigt sich insbesondere im Kontakt mit den Eltern der Kinder bzw. den Behörden. Zwei der drei Befragten geben an, im privaten Rahmen weniger Mühe zu haben im Umgang mit vertraulichen Informationen. Unsicher fühlen sie sich vorab im Kontakt mit Eltern und Behörden. Was darf mitgeteilt werden und was nicht? Wann findet eine Verletzung der Schweigepflicht statt? Eine der drei Praktikantinnen sagt, dass sie sich in der Öffentlichkeit der Grenzen der Schweigepflicht bewusst sei, d.h. in öffentlichen Räumen nicht mit Freundinnen oder Bekannten über das beruflich Erlebte sprechen. Im privaten Bereich, zu Hause mit den Eltern oder mit dem Freund, könne sie jedoch nicht wirklich abschätzen ab wann eine Verletzung der Schweigepflicht stattfindet. Hierzu muss gesagt werden, dass sich die ersten beiden Praktikantinnen auf den Austausch mit Eltern und Behörden beziehen und die Dritte eher auf den Umgang mit vertraulichen Informationen in öffentlichen Räumen, wie z.B. Restaurant oder Zug anspielt.

In Bezug zur Schweigepflichtverletzung war von der Praktikantin B zu erfahren, dass sie persönlich das Gefühl hat, die Schweigepflicht noch nicht verletzt zu haben, es jedoch schwierig sei von sich selber zu sagen, ja ich habe die Schweigepflicht bereits verletzt oder nicht. Dies passiert ja oft auch unbewusst und man würde erst im Nachhinein durch andere Personen darauf aufmerksam gemacht. Praktikantin A gab zu Protokoll, dass sie zu Beginn gedacht habe, sie hätte die Schweigepflicht noch nie verletzt. Dann sei ihr jedoch bewusst geworden, dass sie insbesondere zu Hause ihrem Freund vom beruflich Erlebten erzähle und im Verlaufe des Gesprächs auch schon ein Name gefallen sei. Praktikantin C gab direkt an, die Schweigepflicht bereits verletzt zu haben, da sie im Privaten über Fälle aus der Arbeit gesprochen hat. Obwohl sie die Personen soweit wie möglich anonymisiert hatte, war den Personen die Institution bekannt, so dass Rückschlüsse möglich gewesen wären.

Anhand dieser Beispiele wird der blinde Fleck der Selbstwahrnehmung deutlich. Wie die Praktikantinnen erzählten, kann eine Schweigepflichtverletzung auch unbewusst geschehen

und man wird oft erst im Nachhinein durch Drittpersonen darauf aufmerksam gemacht. Je nach Charakter einer Person besteht ein grösserer Rede- bzw. Mitteilungsdrang. Zwei der drei Praktikantinnen gaben an, ihren Freund, dem sie aus der Praxis erzählt hatten, aufgefordert zu haben, diese Informationen für sich behalten.

5.2.2.2 Fazit der Hypothese 2

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Praktikantinnen wissen, dass sie in der Öffentlichkeit vorsichtig mit vertraulichen Daten umgehen müssen, d.h. keine Namen nennen oder keine Diskussionen über Klientinnen in öffentlichen Räumen führen dürfen. Schwierigkeiten bzw. Unsicherheiten ergeben sich hauptsächlich im Kontakt mit Behörden und Eltern der Kinder. Praktikantin A teilte mit, dass sie teilweise sogar den telefonischen Austausch als heikel empfinde, da man nie sicher sein könne, ob wirklich die Person am Telefon sei die sie vorgibt zu sein. Demnach fühlen sich die Praktikantinnen in gewissen Bereichen der Schweigepflicht sicher, in anderen wiederum nicht.

Bei der Auseinandersetzung mit der Thematik sorgten auch die unterschiedlichen Gesetzesartikel für Verwirrung, da mir nicht immer klar war, welche Artikel sich vollumfänglich an Sozialpädagoginnen richten, die in sozialen Institutionen tätig sind. Verunsicherung vermerkte auch Praktikantin C. Ihr sei nicht ganz klar, ab wann eine Verletzung der Schweigepflicht vorliege. Diese Frage stellte sich mir beim Verfassen der Arbeit immer wieder. Inwieweit soll/muss/kann ein Fall anonymisiert werden, so dass kein Rückschluss mehr möglich ist? Bei meinen bisherigen Praktika bin ich noch nie mit den gesetzlichen Bestimmungen der Schweigepflicht in Kontakt gekommen. Meines Erachtens sollten die Institutionen, je nach vorliegendem bzw. anwendbarem Artikel, jeweils auch die Anonymisierung erwähnen, sprich darüber informieren, wie im Privaten über das beruflich Erlebte gesprochen werden kann ohne die Schweigepflicht zu verletzen.

Art. 321 StGB Berufsgeheimnis weist auf spezifische Personengruppen hin, welche dem Berufsgeheimnis unterstehen. Im StGB findet sich jedoch kein Artikel welcher für die in der Sozialen Arbeit Tätigen gilt. Im Berufskodex der Sozialen Arbeit werden Artikel bzw. Prinzipien aufgelistet welche auf die Handhabung der Schweigepflicht im sozialpädagogischen sowie im sozialarbeiterischen Bereich hinweisen. Da die Thematik der Schweigepflicht in sozialen Institutionen eine zentrale Rolle spielt, wäre eine vermehrte Thematisierung der rechtlichen Aspekte im Umgang mit der Schweigepflicht angebracht. Möglicherweise verfügen soziale Institutionen über ein Dokument welches die anwendbaren Gesetzesartikel darlegt. Persönlich bin jedoch noch nicht davon in Kenntnis gesetzt worden.

Aufgrund der Befragungen kann gesagt werden, dass die Hypothese 2 teilweise weiterverwendet werden kann. Seitens der Praktikantinnen besteht eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der Schweigepflicht. Ihnen ist grundsätzlich bewusst, dass sie gegenüber Drittpersonen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind und in öffentlichen Räumen nicht über Klientinnen sprechen dürfen. Trotzdem kann es immer wieder, wenn auch unbewusst, zu Verletzungen der Schweigepflicht kommen, sei dies zu Hause im privaten Rahmen gegenüber Eltern/Freundin, im Zug oder in der Freizeit mit Mitstudierenden. Der Indikator: „Die Praktikantinnen wissen nicht, welche Informationen sie gegenüber Behörden, Angehörigen der Klientinnen sowie den eigenen Angehörigen preisgeben dürfen“, hat sich im Rahmen der Bachelorarbeit bestätigt. Wie von den Praktikantinnen zur erfahren war, haben sie Mühe abzuschätzen, ab wann eine Verletzung der Schweigepflicht stattfindet bzw. ob das anonymisier-

te Erzählen bereits eine Überschreitung darstellt. Jedoch sind alle drei Praktikantinnen darum bemüht, in der Öffentlichkeit zurückhaltend mit vertraulichen Informationen umzugehen.

5.2.3 Hypothese 3

Praktikantinnen in sozialen Institutionen sprechen mit Drittpersonen über interne Ereignisse.

Indikatoren:

- Die Praktikantinnen benötigen eine Ansprechpersonen im privaten Bereich
- Verarbeitung des Erlebten durch Gespräche mit Drittpersonen
- Sichtweise einer neutralen Person bzgl. des Erlebten erhalten
- Die Praktikantinnen benötigen eine Ansprechperson im privaten Bereich.

Wie aus den Interviews herauszuhören war, stellt eine Ansprechperson im privaten Bereich eine Entlastung für die Praktikantinnen dar. Einerseits kann der Austausch mit einer neutralen Person befreiend wirken und andererseits kann deren Blickwinkel eine Hilfestellung bieten. Vorwiegende Gesprächspartner sind der Freund oder die Freundin, die Eltern sowie Mitstudierende. Thematisiert werden hauptsächlich schwierige Situationen aber auch Erfolgsmomente. Durch Gespräche mit Drittpersonen kann für die Praktikantinnen eine Verarbeitung stattfinden.

Praktikantin A: ... ja und ich spreche auch viel mit meinem Freund darüber (über das im Praktikum erlebte) (s. Anhang A, S.83, Z.110-111)

... manchmal kann mein Freund es schon fast nicht mehr hören. Ja, ich finde es eigentlich ziemlich befreiend, wenn ich darüber sprechen kann. Und so wird irgendwie auch das Geschehene für mich greifbarer und ich kann das gewissermassen auch verarbeiten. (s. Anhang A, S.83, Z.115-118)

... also vorwiegend spreche ich mit meinem Freund. Teilweise auch noch mit meiner Mutter, da sie auch eine gewisse Erfahrung mitbringt und so der Austausch sehr spannend für mich sein kann. (Mutter ist Kindergärtnerin) *In der Schule haben wir noch eine Supervisionsgruppe und dort besprechen wir auch verschiedene Themen die einen gerade belasten oder ja auch Dinge die gut gelaufen sind.* (s. Anhang A, S.84, Z.128-132)

... oder mit einer Freundin welche auch mit mir studiert, die ich öfters auch in der Freizeit treffe. Ja, das sind so eigentlich die Personen, die auch über das, was hier läuft, erfahren. (s. Anhang A, S.84, Z.136-138)

Praktikantin B: ... also in der Institution unterhalte ich mich schon mit Praktikanten oder auch mit dem Team während Teamsitzungen. Im privaten Bereich kam es auch schon vor, dass ich mit den Eltern darüber gesprochen habe. Aber da es recht schwierig ist was man erzählen kann und was nicht, habe ich mich immer zurückgehalten mit den Informationen. Aber es gab schon eine oder zwei Situationen die mich sehr beschäftigt haben, so dass ich es auch mit den Eltern thematisiert habe. (s. Anhang B, S.95, Z.56-61) *... jedoch nur wenn wir z.B. zu Hause waren und ich habe auch darauf geachtet, dass ich keine Namen nenne.* (s. Anhang B, S.95, Z.65-66)

... ja, ich denke ich brauche ja nicht alles Erlebte im privaten Bereich zu erzählen. Für das gibt es auch noch das Team. Aber es gibt sicher Sachen die ich mit einer privaten Person besprechen möchte und dazu finde ich es auch wichtig, dass ich das auch kann. Aber eben, dass ich dennoch aufpasse, was ich sage. (s. Anhang B, S.100, Z.307-310)

... und vor allem auch nicht zu vielen vom Erlebten erzählen. Also eine Ansprechperson und nicht dass ich das noch im Freundeskreis erzählen muss. (s. Anhang B, S.100, Z.316-317)

Praktikantin C: ... in der Schule haben wir auch Praxisreflexion nennt sich das. (s. Anhang C, S.104, Z.100) *... wo wir Fälle besprechen und ich denke gerade mit meinen Mitschülerinnen und Schülern, die machen ja auch ein Praktikum an verschiedenen Institutionen, und mit ihnen bespreche ich schon solche Sachen. Aber das ist auch innerhalb der Schule...* (s. Anhang C, S.104, Z.104-107) *... haben wir auch Schweigepflicht, dass sollte auch nicht nach draussen. Und es ist schon so, wenn ich sie in der Freizeit treffe, bespricht man manchmal dann auch Berufliches.* (s. Anhang C, S.104, Z.111-113)

- Verarbeitung des Erlebten durch Gespräche mit Drittpersonen

Die Praktikantinnen waren sich einig, dass es je nach Situation schwieriger ist nach der Arbeit abzuschalten, gerade wenn die Situation neu, herausfordernd oder anspruchsvoll war. Eine wichtige Hilfestellung für die Praktikantinnen stellt der schulische Austausch im Rahmen einer Praxisreflexion dar. Hier können Erfahrungen ausgetauscht, neue Ideen entwickelt, sowie erlebte Situationen reflektiert werden. Durch Gespräche mit dem Freund, den Eltern oder dem Team wird das beruflich Erlebte greifbarer, so dass eine Verarbeitung stattfinden kann. Eine der drei Praktikantinnen erwähnte, dass sie teilweise Tagebuch schreibe, um das Erlebte zu ordnen sowie zu verarbeiten.

Praktikantin A: ... ja, also es beschäftigt mich schon ziemlich. (das beruflich Erlebte zu Hause) *Vielleicht ist es auch ein wenig von meiner Person her. Aber ich denke dann viel auch zu Hause an speziellen Situationen herum. Wie hätte ich das anders machen können? Wie hätte ich es besser machen können? Meistens ist es eher in diese Richtung als dass ich dann überlege, was ich habe ich gut gemacht und weshalb.* (s. Anhang A, S.83, Z.106-110)

... ich denke ein Grund ist sicher auch das Ganze (das beruflich Erlebte) *zu verarbeiten. Also dass ich, das ich nicht nur für mich persönlich die ganzen Gedanken mir mache, sondern sie eben auch zu Worte bringen kann und dadurch eine Verarbeitung stattfindet.* (durch Gespräche mit Drittpersonen) (s. Anhang A, S.84, Z.149-151)

... und mit dem einen Mädchen (auf einer WG der Institution) *hatte ich jetzt ein bisschen, ja es gab Arbeit. Und das hat mich auch beschäftigt und ich habe auch mit meinem Freund darüber gesprochen und hab auch ihren Vornamen genannt. Und natürlich ist das auch schon eine Schweigepflichtverletzung.* (s. Anhang A, S.90, Z.437-440)

Praktikantin B: ... es kommt auf die Situationen an. Es gibt Situationen da kann ich sehr gut abschalten nach der Arbeit. Aber es gibt auch Situationen die für mich, vor allem wenn es neue Situationen sind mit denen ich konfrontiert werde, merke ich, dass es für mich schwieriger ist, nach der Arbeit abzuschalten. (s. Anhang B, S.95, Z.42-45)

... ja eben wie schon gesagt, wenn es Situationen gab, wo ich nach der Arbeit nicht sofort abschalten konnte, so dass ich es einfach nochmal thematisieren wollte, dann sprach ich mit meinen Eltern darüber. Jedoch waren das bis jetzt nur sehr wenige, eben eins bis zwei Si-

tuationen. Durch dass ich im Team auch immer wieder die Situationen ansprechen kann und vor allem auch in den PA-Gesprächen. (s. Anhang B, S.95, Z.80-84)

... ja in der Schule ist es so, dass wir z.T. natürlich auch im Schulstoff Fallbeispiele thematisieren. Jedoch kann man dort auch Informationen abändern, so dass es immer, dass es anonym ist und bleibt. Im Freundeskreis unterhalte ich mich sehr wenig über die Situationen, einfach über die Arbeit im Allgemeinen aber nicht explizit über Situationen. (s. Anhang B, S.95, Z.71-75)

Praktikantin C: ... das ist unterschiedlich. Wenn es ein turbulenter Tag war oder ein Fall gerade irgendwie eher schwierig ist, dann ist das Abschalten zu Hause natürlich schwieriger. Ich habe mir da auch so Strategien angeeignet. Weil ich es wichtig finde, dass wenn ich dann zu Hause bin auch wirklich, ja frei habe und abschalte. Wenn es Dinge gibt, die mich stark beschäftigen, schreibe ich sie auf. Weil meistens hilft mir das schon so wie sie etwas zu entwirren... (s. Anhang C, S.103, Z.51-56) ... es ist dann auch schon wie irgendwo aufgeschrieben und ich kann dann besser abschalten. Aber es gibt schon auch manchmal Situationen wo ich mich wieder an etwas erinnere oder es irgendwie schwieriger ist abzuschalten. (s. Anhang C, S.103, Z.60-62)

... ja also ich schreibe nicht immer Tagebuch. Einfach wenn es wirklich eine Situation gibt, die ich irgendwie nicht, die ich nicht vergesse oder wo ich immer wieder merke, ja das beschäftigt mich jetzt. Dann versuche ich das Erlebte so kurz aufzuschreiben. Manchmal hilft es dann auch weil im Kopf das Ganze ziemlich so ein Wirrwarr ist. (s. Anhang C, S.103, Z.66-69)

... ich spreche mit Mitstudierenden auch ausserhalb der Schule weil ich denke, wir haben alle ähnliche Situationen. Wenn man vielleicht selbst an einem anderen Ort mit ähnlichen Fällen zu tun hat, dass es dann vom Austausch her sehr wertvoll sein kann oder vielleicht auch hilft eben zum Abschalten. Und der Umgang, also wie man austauscht- mir persönlich ist da jeweils wichtig, dass ich keine, also soweit anonym wie möglich. Natürlich wissen sie meinen Ausbildungsort, also die Institution wo ich arbeite. Aber keine Namen nennen oder so. (s. Anhang C, S.104, Z.122-129)

... also ich finde es gibt auch Grenzen was man bespricht. (mit Aussenstehenden über das im Beruf erlebte) *Ich erzähle jetzt nicht Dinge aus der Privatsphäre der Jugendlichen wie z.B. ob jetzt eine Jugendliche einen neuen Freund hat oder irgendwie solche Dinge-, dies finde ich muss ich ja nicht besprechen. Es sind dann schon eher Dinge, welche mich belasten. Vielleicht insofern eine Schweigepflichtverletzung, dass ich meinem Freund z.B. etwas erzählt habe, was mich beschäftigt ohne Namen zu nennen und auch gesagt habe, sag es nicht weiter. Aber es ist eigentlich schon eine Verletzung. Wenn er vielleicht nachrecherchieren würde, würde er vielleicht herausfinden wer es war.* (s. Anhang C, S.112, Z.500-507)

... ja, ich habe mit Aussenstehenden auch gesprochen weil es für mich persönlich wie wichtig war, eine aussenstehende Sicht zu erhalten oder auch mehr das Erlebte irgendwie abzuladen. Ich unterscheide also schon auch zwischen den Personen. Meinem Freund erzähle ich vielleicht mehr als anderen Personen. Ich denke er sagt das auch nicht weiter. Aber natürlich, rechtlich gesehen ist das heikel. (s. Anhang C, S.113, Z.538-543)

- Sichtweise einer neutralen Person bzgl. des Erlebten erhalten

Wie die Interviews zeigen, kann sich die Sichtweise einer neutralen Person positiv auswirken. Da den jeweiligen Wohngruppen ihre Fälle bekannt und sie darin involviert sind, können durch Diskussionen mit neutralen Personen neue Perspektiven eröffnet werden. Zutreffend

zu diesem Indikator ist besonders die Aussage der Praktikantin C: „... ich glaube das braucht man auch ein bisschen, dass man das mal jemandem erzählen kann, der keine Ahnung davon hat oder so.“

Praktikantin A: (Unterstützung durch PA in schwierigen Situationen) ... *ja also ich werde sicher hier auch unterstützt und kann meine Bedenken und Fragen immer ins Team bringen oder im Team besprechen und erhalte dort einen guten Rückhalt. Und doch gibt es dann gewisse Themen, die man halt einfach noch für sich selbst verarbeitet oder eben dann zu Hause. Also ganz alles spreche ich auch nicht an.* (im Team) (s. Anhang A, S.92, Z.495-499)

Praktikantin B: (Verarbeitung durch Gespräche mit neutralen Personen) ... *das Team ist schon mittendrin und weiss den Fall und wenn ich z.B. mit meinen Eltern darüber spreche, ist es im neutralen Rahmen. Also nicht dass ich Tipps erwarte aber einfach dass ich es sozusagen loswerden kann.* (s. Anhang B, S.96, Z.93-95)... *und im Team sind es meistens dann Diskussionen wie man dann zu einer Lösung kommt oder ja einfach die Situation bearbeitet.* (s. Anhang B, S.96, Z.99-100)

Praktikantin C: ... *also in der Institution bei der Arbeit gab es eine Situation, welche die Leute z.T. überfordert hat. Für mich war es da wie sehr hilfreich mit aussenstehenden Personen das zu besprechen. Also es waren jetzt vor allem einfach Mitschülerinnen...* (s. Anhang C, S.105, Z.153-156) ... *im Rahmen der Praxisreflexion. Und dort war es wie hilfreich, halt auch wegen dem fachlichen Austausch. Weil sie vielleicht andere Ideen noch hatten um was es gehen könnte und was hilfreich sein könnte. Aber mit den Eltern bespreche ich solche Themen eigentlich nicht.* (s. Anhang C, S.105, Z.160-163)

... *ich glaube das braucht man auch ein bisschen, dass man das mal jemandem erzählen kann, der keine Ahnung davon hat oder so.* (s. Anhang C, S.115, Z.671-672)

5.2.3.1 Bezug zur Theorie

Theorie: Sender-Empfänger-Modell, Pflicht zur Verschwiegenheit, Datenschutz (Rechtfertigungsgründe)

- Sender-Empfänger-Modell:
 - Anhand des Sender-Empfänger-Modells kann aufgezeigt werden, wie unterschiedlich Informationen wahrgenommen werden können und welche Absichten die Senderin gegenüber ihrer Empfängerin haben kann. Aufgrund persönlicher Erlebnisse, wurden vier Gründe ausgearbeitet, weshalb Praktikantinnen mit Drittpersonen über das beruflich Erlebte sprechen bzw. die Schweigepflicht verletzen: Um andere zu beeindrucken, um den Unterhaltungsfaktor zu erhöhen, um Dampf abzulassen, und um Kritik gegenüber Mitarbeitenden zu äussern. Gemäss Scharlau et. al. (2012, 24) ist „die Senderin“ diejenige, die etwas sagen und erreichen will und „die Empfängerin“, jene die hört und reagieren soll. Das Gesagte wird als Nachricht bezeichnet, welche die Senderin verbal oder nonverbal an die Empfängerin schickt. Des Weiteren weisen Scharlau et. al. (2012, 25) darauf hin, dass Nachrichten, die ausgetauscht werden, von den Beteiligten beeinflusst werden. Die Äusserungen während eines Gesprächs werden sowohl von der Senderin wie auch von der Empfängerin geformt.

- Pflicht zur Verschwiegenheit:
 - Laut Schirrmeister (2004, 21) wird das beabsichtige Erzählen von Wissen, das grundsätzlich nicht gewusst werden darf, als Provokation bezeichnet. Obschon das Ausplaudern von Geheimnissen die Kommunikation rasch von aufkommender Langeweile befreien kann wird hierdurch der soziale Frieden gewaltig beeinträchtigt. Oftmals fühlen sich die Provokateurinnen im Anschluss an den Geheimnisbruch, wenn auch widerwillig, von peinlich berührt, da diese doch den Eindruck hinterlassen, nicht zu wissen, „was sich gehört.“ Ein solcher Vorfall lässt sich auch als „Tritt ins Fettnäpfchen“ umschreiben bei welchem die „Täterin“ selbst die Balance verliert.
- Datenschutz (Rechtfertigungsgründe):
 - Pärli (2009, 135) betont, dass Personendaten grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen. Jedoch gibt es vier Rechtfertigungsgründe, nach denen dieses Vorhaben legal durchgeführt werden kann: „gesetzliche Grundlage, Einwilligung der betroffenen Person, überwiegendes öffentliches Interesse und überwiegendes privates Interesse.“ Die Bedeutung der Rechtfertigungsgründe wird in einem nächsten Schritt anhand der Interviews näher erläutert.

Das Sender-Empfänger-Modell zeigt klar auf, wie Kommunikation zwischen zwei Personen funktioniert. Die Senderin hat die Absicht ihrer Empfängerin etwas mitzuteilen. Wie die Empfängerin die gesendete Nachricht aufnimmt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Demnach erfährt die Senderin erst durch Feedback, wie die von ihr ausgegangene Mitteilung wahr-, bzw. aufgenommen wurde. Wenn sich Praktikantinnen im privaten Rahmen mit Drittpersonen über Fälle der Praxis austauschen, ist es von zentraler Bedeutung wie sie das Geschehene der Empfängerin übermitteln. Je nach Art der Formulierung können bei der Empfängerin unterschiedliche Reaktionen ausgelöst werden, z.B. Zorn über die Fahrlässigkeit der Praktikantin, Mitleid, Hinweis auf eine Verletzung der Schweigepflicht, etc. Wie aus der Theorie hervorgeht, will die Senderin mit ihrer Nachricht bei der Empfängerin etwas erreichen. Den Interviews mit den Praktikantinnen ist zu entnehmen, dass sie mit Aussenstehenden über das beruflich Erlebte sprechen, um das Ganze zu verarbeiten sowie die Sichtweise einer neutralen Person zu erhalten. Demnach erwarten die Praktikantinnen in der Funktion als Senderinnen eine Reaktion ihres Gegenübers, sei dies in verbaler oder nonverbaler Form, durch Zuhören, durch das Geben von Ratschlägen, etc.

Obschon die in der Sozialen Arbeit Tätigen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, kann immer wieder festgestellt werden, dass Praktikantinnen sowie Ausgebildete im privaten Bereich über ihre Klientinnen sprechen. Die Theorie von Schirrmeister zeigt auf, wie das Ausplaudern von Geheimnissen einerseits die Kommunikation von aufkommender Langeweile befreien, andererseits ein solcher Geheimnisbruch im Anschluss die „Täterin“ in eine peinliche Situation bringen kann, da diese den Eindruck erweckt, nicht zu wissen was sich gehört. Ein solcher Vorfall lässt sich auch als „Tritt ins Fettnäpfchen“ beschreiben aus welchem die Geheimnisbrecherin durch das Bekennen von Reue wieder herausfindet.

Alle drei interviewten Praktikantinnen sprechen mit Drittpersonen über das ihnen im Beruf Widerfahrene. Sie tun dies weniger um die Kommunikation aufzulockern, sondern um das Geschehene besser verarbeiten zu können. Die Praktikantinnen A und C teilten mit, dass sie mit ihrem Freund über das beruflich Erlebte reden und dabei auch schon Namen von Kin-

dern genannt haben. Wie in der Theorie beschrieben, wurde den Praktikantinnen im Anschluss daran bewusst, dass eventuell eine Überschreitung der Schweigepflicht stattgefunden hat und sie forderten ihren Freund auf, das Gehörte für sich zu behalten.

Nachfolgend wird Bezug genommen auf die im Datenschutz festgelegten vier Rechtfertigungsgründe welche vorgeben wann und in welcher Form interne Informationen an Dritte weitergegeben werden dürfen, ohne dass eine Schweigepflichtverletzung stattfindet. Zwei der drei Praktikantinnen wiesen im Verlaufe der Interviews auf die während der Ausbildung obligatorische Praxisreflexion hin. Diese findet parallel zum Praktikum statt und dient der Reflektion kritischer bzw. schwieriger Fälle aus der Praxis. In einem nächsten Schritt werden die vier Rechtfertigungsgründe auf die schulische Praxisreflexion der Praktikantinnen angewendet.

Die gesetzlichen Grundlagen beziehen sich insbesondere auf die Mitteilungspflichten und Mitteilungsrechte. Diese besagen unter anderem, dass im Rahmen der Zivil- und Strafprozessordnung generell jede Person dazu verpflichtet ist, Zeugnis abzulegen. Die Professionellen der Sozialen Arbeit müssen sich vor einer Zeugenaussage von der amtlichen Schweigepflicht entbinden lassen (Pärli, 2009, 135). In Bezug auf die Praxisreflexion werden die Praktikantinnen durch eine im vornherein vereinbarte Schweigepflichterklärung geschützt. Wie Praktikantin C berichtet, sind sie innerhalb der Schule dazu verpflichtet, Fälle aus der Praxis in anonymisierter Form zu erzählen. Die Institution ist über dieses Vorgehen informiert. Die gesetzliche Grundlage, welche die Praktikantinnen innerhalb der Praxisreflexion dazu befähigt über Klientinnen zu sprechen, ist die festgelegte Schweigepflichterklärung zwischen Schule und Institution.

Die Einwilligung der betroffenen Person in die Datenweitergabe muss, so Pärli (2009, 135ff.), ausdrücklich erfolgen. Wie bereits erwähnt, sprechen die Praktikantinnen im Rahmen der schulischen Praxisreflexion über ihre Klientinnen sowie deren Hintergrundgeschichten. Gemeinsam mit Mitstudierenden wird nach Hypothesen sowie möglichen Lösungsvorschlägen gesucht. In diesem Falle erfolgt die Einwilligung durch die Institution und nicht durch die Klientin. Bei Eintritt der Kinder in die Institution erhalten die Eltern die Möglichkeit, mittels einer Unterschrift, die Institution dazu zu befähigen, Fotos ihrer Kinder zu machen sowie diese für den institutionsinternen Gebrauch zu nutzen. Hierdurch wird aufgezeigt, dass jede Datenweitergabe bzw. jeder Datengebrauch eine Einwilligung seitens der Institution oder der Eltern benötigt.

Bei einem überwiegenden öffentlichen Interesse kann die Amtshilfe als zentralstes Beispiel genannt werden, d.h. Personendaten über Klientinnen werden auf Anfrage an andere Behörden weitergeleitet. Für die Datenweitergabe im Rahmen einer Amtshilfe gilt unter anderem der folgende Vorbehalt – die Daten dienen zur Erfüllung eines gesetzlichen Auftrages. In Bezug zur Praxisreflexion liegt das öffentliche Interesse bei der Schule. Die Praktikantinnen erhalten die Möglichkeit, ihr Handeln zu reflektieren, sich mit Mitstudierenden auszutauschen und ihr Wissen zu erweitern. Die Daten bzw. Informationen über die Klientinnen, welche im Rahmen der Praxisreflexion preisgegeben werden, dienen zur Erfüllung der schulischen Kriterien, da diese einen Teil des Studiums darstellen.

5.2.3.2 Fazit der Hypothese 3

Aufgrund der Analyse kann gesagt werden, dass Praktikantinnen in sozialen Institutionen mit Drittpersonen über interne Ereignisse sprechen und dies, nicht wie angenommen, um das Gegenüber zu unterhalten, zu beeindrucken oder Kritik anzubringen. Von Praktikantin A war

zu erfahren, dass das beruflich Erlebte sie oft zu Hause weiter beschäftigt. Den Austausch mit Drittpersonen empfindet sie als befreiend. Das Geschehene wird für sie greifbarer, wodurch eine Verarbeitung stattfindet. Ihre häufigsten Ansprechpersonen sind einerseits die Mutter, (Kindergärtnerin) die ihr Tipps gibt und mit der ein Erfahrungsaustausch stattfindet und andererseits ihr Freund sowie eine Mitstudentin mit welcher sie sich in der Freizeit oft trifft. Praktikantin B unterhält sich gegebenenfalls mit ihren Eltern sowie ihrem Praxisausbilder mit dem Zweck abzuschalten. Da es jedoch schwierig abzuschätzen ist was im Privaten erzählt werden darf, ist sie im Umgang mit Informationen eher zurückhaltend. Im Austausch mit anderen geht es ihr nicht darum Tipps zu erhalten, sondern um das Erlebte besser verarbeiten zu können. Praktikantin C bekundet Mühe, nach einem turbulenten Tag abzuschalten. Damit sie zu Hause wirklich frei hat, hat sie sich Strategien angeeignet. Sie führt zum Beispiel Tagebuch um das Erlebte zu verarbeiten bzw. abzuschalten. Ebenfalls bespricht sie gewisse Fälle mit ihrem Freund. Eine neutrale Sichtweise hilft ihr abzuladen. Genau wie Praktikantin B empfindet Praktikantin C die Grenze als unscharf: Ab wann findet eine Verletzung der Schweigepflicht statt?

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Praktikantinnen mit Drittpersonen über das beruflich Erlebte sprechen. Hauptgründe sind unter anderem die Verarbeitung, das Abladen sowie der Austausch mit einer neutralen Person. Dadurch dass nicht ganz klar ist, wo die Grenze zwischen Anonymisierung und Verletzung verläuft, gehen die Praktikantinnen gegenüber Aussenstehenden eher zurückhaltend mit internen Informationen um. Gemäss den vorliegenden Erläuterungen kann die formulierte Hypothese 3 weiterverwendet werden.

Alle drei Praktikantinnen räumten ein, sich mit ihren Mitstudierenden über Fälle der Praxis zu unterhalten. Dies geschieht jedoch nicht nur im Rahmen der Praxisreflexion, welche rechtlich durch die Schweigepflicht abgesichert ist, sondern auch ausserhalb, im Zug, in der Freizeit. Praktikantin A trifft sich in der Freizeit häufig mit einer Mitstudierenden. Oft werden an diesen Treffen Fälle aus der Praxisreflexion aufgegriffen und besprochen. Praktikantin C erzählt, dass häufig die Zugfahrt zur Schule eine heikle Situation darstelle, da den Mitstudierenden die Fälle der anderen bekannt seien. Häufig werde im Zug nachgefragt bzw. über das beruflich Erlebte diskutiert. Die Schweigepflicht gilt innerhalb der Schule, jedoch nicht ausserhalb. Aus diesem Grund dürften, rechtlich gesehen, während der unterrichtsfreien Zeit keine Fälle mit Mitstudierenden besprochen werden. Diesen Punkt einzuhalten hat sich als recht schwierig herausgestellt, da sich der fachliche Austausch sehr positiv auswirken kann.

6. Optimierungsmöglichkeiten

Beim Verfassen dieser Arbeit wurde mir zunehmend bewusst, dass im Bereich der Schweigepflicht Handlungsbedarf besteht. Es wurde deutlich, dass die Thematik der Schweigepflicht in sozialen Institutionen nur lückenhaft thematisiert wird. Von Seiten der Praktikantinnen wurde der Wunsch, nach einer spezifischen Checkliste zum Umgang mit der Schweigepflicht in sozialen Institutionen laut. Der nächste Abschnitt handelt von dieser Checkliste. Daran anschliessend werden die verbindliche Handhabung der Schweigepflicht durch die Praktikantinnen sowie die verbesserte Einführung in die Schweigepflicht durch die Praxisausbilderinnen thematisiert. Die Vorschläge, welche zu einer Optimierung im Umgang mit der Schweigepflicht führen könnten, habe ich eigenständig anhand der Theorien, der Interviews sowie eigenen Erfahrungen zusammengestellt.

6.1 Checkliste

Nachstehend werden die Themen aufgelistet, die zwingend auf der Checkliste Platz finden müssen, da sie die Grundlagen für einen besseren Umgang mit der Schweigepflicht darstellen.

Aufbau der Checkliste:

- Definition der Schweigepflicht:
 - Zu Beginn sollte eine klare und verständliche Definition der Schweigepflicht stehen. So wird für alle klar was Schweigepflicht heisst und an wen sie sich richtet.
- Gesetzliche Bestimmungen:
 - In der Checkliste sollen nicht zu viele Artikel angehäuft werden, da dies für Verwirrung sorgen kann. Wichtig zu erwähnen ist, welche Folgen eine Verletzung der Schweigepflicht mit sich ziehen und wann die Schweigepflicht gebrochen werden kann ohne dass eine Verletzung vorliegt.
- Mitteilungspflicht:
 - Welche Mitteilungspflicht gegenüber Behörden/Eltern/Angehörigen der Klienten besteht, wurde in dieser Arbeit nicht ausgeführt, da davon ausgegangen werden kann, dass diese je nach konzeptuellen Rahmenbedingungen anders aussehen wird. Auch müssen die Funktion bzw. Position der Praktikantinnen berücksichtigt werden, d.h. verfügen die Praktikantinnen überhaupt über die Kompetenz, Behörden oder Eltern der Klientinnen über deren momentanen Zustand bzw. über getroffene interne Massnahmen zu informieren.
- Anonymisierung:
 - Dieser Punkt ist grundlegend wichtig in der Erarbeitung einer Checkliste. Hierdurch erfahren die Praktikantinnen, wie sie im privaten Rahmen über das beruflich Erlebte sprechen dürfen ohne die Schweigepflicht zu verletzen. Es ist eine Illusion zu glauben, dass Praktikantinnen/Ausgebildete nicht mit Drittpersonen über Fälle der Praxis sprechen. Demnach sollten sie eine Anleitung erhalten, wie sie sprechen dürfen ohne die Schweigepflicht zu verletzen.

Handhabung der Checkliste:

Vor Anstellungsbeginn wird die Checkliste gemeinsam mit dem Arbeitsvertrag versendet. Im Einführungsgespräch besprechen die Praxisausbilderinnen gemeinsam mit den Praktikantinnen die einzelnen Punkte um allfällige Fragen und Unklarheiten zu klären. Ebenfalls wird die Liste klar ersichtlich im Büro aufgehängt, so dass die Thematik bzw. die Handhabung der Schweigepflicht stets präsent ist. Alle zwei Monate ist die Checkliste Bestandteil der Teamsitzung. Hierdurch wird die Wichtigkeit der Schweigepflicht immer wieder betont und allfällige Änderungen/Erweiterungen können angebracht werden.

6.2 Handhabung der Praktikantinnen

Nachfolgend wird dargelegt, welche Vorgaben Praktikantinnen im Umgang mit der Schweigepflicht einhalten sollten. Praktikantinnen benötigen eine Ansprechperson im privaten Bereich um das beruflich Erlebte verarbeiten zu können oder die Sichtweise einer neutralen Person zu erhalten. Im Austausch mit Aussenstehenden sind Praktikantinnen jedoch dazu verpflichtet keine Namen von Klientinnen zu erwähnen, d.h. das Erlebte muss soweit anonymisiert werden, dass keine Rückschlüsse möglich sind. Des Weiteren sollten sich Praktikantinnen darüber im Klaren sein, welche Folgen eine Schweigepflichtverletzung nach sich ziehen kann, sprich, was passiert wenn sie in öffentlichen Räumen über ihre Klientinnen sprechen. Den Praktikantinnen muss klipp und klar auf den Weg gegeben werden, in der Öffentlichkeit auf keinen Fall über das beruflich Erlebte zu sprechen. Die Gefahr, dass Angehörige/Bekannte der Klientinnen ebenfalls im Zug oder am Nebentisch sitzen und das Gespräch mitanhören, ist gross. Ein weiterer wichtiger Punkt stellt die Praxisreflexion in der Schule dar. Praktikantinnen erhalten innerhalb der Schule die Möglichkeit, über Fälle aus der Praxis zu sprechen und sich mit anderen Mitstudierenden auszutauschen. Der Austausch darf jedoch lediglich innerhalb der Praxisreflexion stattfinden, d.h. im Anschluss sollte nicht im Zug nachgefragt werden wie sich die Situation entwickelt hat.

6.3 Einführung durch Praxisausbilderinnen

Damit die Praxisausbilderinnen die Praktikantinnen umfassend über die Thematik der Schweigepflicht informieren können, muss die Institution den Anleiterinnen Dokumente bzw. Weiterbildungen zur Verfügung stellen. So können sie ihr Wissen in diesem Bereich erweitern. Ich bin mir durchaus bewusst, dass der Hauptbestandteil der Praxisanleitungsgespräche die Thematisierung der praktischen Arbeit darstellt und die Schweigepflicht sicherlich nicht an jeder Sitzung besprochen werden muss. Jedoch wäre eine mehr als nur gelegentliche Thematisierung anhand von konkreten Beispielen sehr sinnvoll. Dadurch erhielten die Praktikantinnen die Möglichkeit, sich konkretes Wissen in Bezug zur Schweigepflicht anhand von Fallbeispielen anzueignen und anzuwenden. Ebenfalls könnten häufig durchgeführte Feedbacks dazu führen, dass Praktikantinnen Themen, die sie stark beschäftigen, innerhalb des Teams diskutieren könnten. Der Austausch mit Aussenstehenden wäre in der Folge nur noch selten nötig. Die oben aufgeführte Checkliste soll eine Hilfestellung für Praxisausbilderinnen darstellen, damit sie die Praktikantinnen umfassender in die Thematik einführen können. Durch den Austausch zwischen Anleiterin und Praktikantin können Erfahrungen ausgetauscht werden und die Wichtigkeit einer sorgfältigen Handhabung mit der Schweigepflicht wird ersichtlich.

7. Schlussfolgerungen

Im letzten Kapitel der vorliegenden Arbeit formuliere ich eine mögliche Antwort auf die Fragestellung. Des Weiteren liste ich Fragen auf welche im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden konnten, sowie die Grenzen welche die von mir aufgestellte Frage mit sich brachte.

7.1 Persönliche Stellungnahme

Zum Abschluss wende ich mich nochmals der dieser Arbeit zugrunde liegenden Fragestellung zu, welche lautet:

Wie handhaben Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht?

Mittels der verwendeten Literatur und den Interviews habe ich einen Einblick erhalten, wie Praktikantinnen in sozialen Institutionen den Umgang mit der Schweigepflicht handhaben. Die einzelnen Interviews wurden anhand der Hypothesen analysiert und mit der Theorie in Verbindung gesetzt. In einem nächsten Schritt will ich zusammenfassend erläutern, wie Praktikantinnen mit der Verschwiegenheit umgehen.

Die Handhabung der Schweigepflicht durch die Praktikantinnen ist abhängig von deren Wissen über die Thematik. Wie sich herausgestellt hat, wird die Schweigepflicht in sozialen Institutionen zu wenig intensiv thematisiert. Einerseits fehlt eine umfassende Einführung in die Thematik der Schweigepflicht seitens der Praxisausbilderinnen bzw. des Betriebes, andererseits besitzt die Institution kein eigenständiges Dokument zum Umgang mit der Schweigepflicht. Wie ich aus den Interviews erfahren habe, haben die Praktikantinnen bisher wenig über die Schweigepflicht und deren Handhabung gehört.

Des Weiteren besteht seitens der Praktikantinnen eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der Schweigepflicht. Ihnen ist grundsätzlich bewusst, dass sie gegenüber Drittpersonen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind und sie in öffentlichen Räumen nicht über Klientinnen sprechen dürfen. Trotzdem kann es immer wieder, wenn auch unbewusst, zu einer Verletzung der Schweigepflicht kommen, sei dies zu Hause im privaten Rahmen gegenüber Eltern/Freund, im Zug oder in der Freizeit mit Mitstudierenden. Die Praktikantinnen wissen nicht, welche Informationen sie gegenüber Behörden oder Angehörigen der Klientinnen sowie eigenen Angehörigen preisgeben dürfen. Wie ich von den Praktikantinnen erfahren habe, haben sie Mühe abzuschätzen, ab wann eine Verletzung der Schweigepflicht stattfindet bzw. ob das anonymisierte Erzählen bereits eine Überschreitung darstellt. Jedoch sind alle drei Praktikantinnen darum bemüht, in der Öffentlichkeit zurückhaltend mit vertraulichen Informationen umzugehen.

Ebenfalls konnte ich feststellen, dass die Praktikantinnen mit Drittpersonen über das beruflich Erlebte sprechen. Hauptgründe sind unter anderem die Verarbeitung, das Abladen sowie der Austausch mit einer neutralen Person. Dadurch dass nicht ganz klar ist, wo die Grenze zwischen Anonymisierung und Verletzung verläuft, gehen die Praktikantinnen gegenüber Aussenstehenden eher zurückhaltend mit internen Informationen um.

7.2 Weiterführende Fragestellungen und Grenzen der Arbeit

Nachdem ich mich auf theoretischer und praktischer Ebene intensiv mit der Thematik der Schweigepflicht beschäftigt habe, wurde mir bewusst, dass sich neben der formulierten Fragestellung viele weitere Fragen stellen, welche im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht bearbeitet werden konnten.

Die vorliegende Arbeit bezieht sich hauptsächlich auf die Praktikantinnen und deren Umgang mit der Schweigepflicht. Es ist zu anzunehmen, dass das Wissen der ausgebildeten Fachpersonen über die Thematik der Verschwiegenheit nicht unbedingt ausgeprägter ist bzw. sie sich im Umgang damit ebenfalls nicht ganz sicher fühlen. Im Verlaufe der Dienstjahre werden möglicherweise Strategien entwickelt wie mit dem beruflich Erlebten konstruktiv umgegangen werden kann. Eine weitere Frage, welche sich hier herauskristallisiert, lautet wie folgt: „Wie erleben Praxisausbilderinnen ihren eigenen Umgang mit der Schweigepflicht bzw. fühlen sie sich genügend kompetent, Praktikantinnen umfassend in diese doch recht komplexe Thematik einzuführen?“ Wie bereits zu Beginn der Arbeit erwähnt, habe ich die Praxisausbilderinnen bei meinen Untersuchungen nicht berücksichtigt, da dies den Rahmen der Arbeit gesprengt hätte. Ich gehe davon aus, dass es sicherlich spannend gewesen wäre, die Sichtweise von Praxisausbildnern zu erfahren – Welche Dokumente stehen ihnen zur Verfügung um Praktikantinnen in die Thematik der Schweigepflicht einzuführen? Wie viel Wissen besitzen sie zur vorliegenden Thematik?

Eine weitere interessante Sichtweise wäre sicherlich die einer Heimleiterin gewesen. Fragen welche sich für sie ergeben, wären die Folgenden: Nach welchem Gesetzesartikel richtet sich ihre Institution? Wie werden Sie von einer Verletzung der Schweigepflicht in Kenntnis gesetzt? Welche Dokumente stehen der Praxisausbilderin bzw. der Institution zur Verfügung um Praktikantinnen umfassend in die Thematik der Schweigepflicht einzuführen?

Die Dokumentenanalyse stellt ein nächster zentraler Punkt dar. Eine Gegenüberstellung verschiedener Institutionen mitsamt ihren jeweiligen Dokumenten zum Datenschutz wäre gewiss sehr spannend gewesen und hätte aufgezeigt, wie der Datenschutz in den jeweiligen Institutionen gehandhabt wird bzw. wie im Arbeitsvertrag auf die Schweigepflicht hingewiesen wird. Zur Thematik der Schweigepflicht gäbe es noch viele weitere spannende Analysen die durchgeführt werden könnten.

Als ich mit dem Schreiben der Arbeit begonnen habe, hätte ich nicht gedacht, dass ich so viel zur Thematik der Schweigepflicht herausfinden würde. Mir ist bewusst, dass anhand von drei Interviews nicht verallgemeinernde Aussagen darüber gemacht werden können, wie Praktikantinnen in sozialen Institutionen mit der Schweigepflicht umgehen. Trotzdem könnten die Ergebnisse für soziale Institutionen sehr wertvoll sein, da aufgezeigt werden konnte, welche Haltung bzw. welches Wissen Praktikantinnen bezüglich der Schweigepflicht besitzen.

Eine grosse Freude wäre natürlich, wenn die von mir angeregte Checkliste irgendwann Bestandteil in der Zusammenarbeit mit Praktikantinnen wäre.

8. Quellenangaben

AvenirSocial. „Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit.“ In: *AvenirSocial. Professionelle Soziale Arbeit Schweiz* [online; pdf]. Bern: AvenirSocial- Professionelle Soziale Arbeit Schweiz, 2006a. S. 2-3. URL:

http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Berufskodex_A4_d.pdf (29.07.2013)

AvenirSocial. „Ethik in der Sozialen Arbeit- Darstellung der Prinzipien.“ In: *AvenirSocial. Professionelle Soziale Arbeit Schweiz* [online; pdf]. Bern: AvenirSocial- Professionelle Soziale Arbeit Schweiz, 2006b. S. 3-4. URL:

http://www.avenirsocial.ch/cm_data/EthikprinzSozArbeitIFSW.pdf (29.07.2013)

AvenirSocial. *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial- Professionelle Soziale Arbeit Schweiz, 2010.

Beck, Klaus. „Kommunikation, Interaktion, soziales Handeln.“ In: Widulle, Wolfgang. *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit- Grundlagen und Gestaltungshilfen*. 2. durchges. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, 2012, S. 23.

Dahms, Matthias. *Motivieren, Delegieren, Kritisieren- die Erfolgsfaktoren der Führungskraft*. 2. Aufl. Wiesbaden GmbH: Gabler Verlag, Springer Fachmedien, 2010.

Ellermann, Walter. *Das Sozialpädagogische Praktikum*. 2. überarb. Aufl. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH&Co. KG, 2010.

Fath Wyman, Andreas. „Persönlichkeits- und Datenschutz- Umgang mit persönlichen Daten im Arbeitsalltag.“ In: Ausbildungskurs für Zivildienstleistende. Betreuung von Menschen mit einer Behinderung. Zürich: agogis. Weiterbildung und Organisationsberatung W&O, 2011, keine Seitenangaben.

Fersch, Josef M. *Erfolgsorientierte Gesprächsführung- Leitfaden für effektive und effiziente Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbesprechungen*. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/ GWV Fachverlage GmbH, 2005.

Glaus, Bruno. *Medien-, Marketing- und Werberecht- das Handbuch für professionelle Kommunikation*. Rapperswil: persönlich Verlags AG, 2004.

Grosse Rat des Kantons Wallis: „Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung (GIDA).“ In: *Homepage des Kanton Wallis* [online;pdf]. Wallis: 2008. S. 1,7,8. URL:

http://www.vs.ch/vos_files/2008.10_Information-Datenschutz-Archivierung_2_GES_GR.pdf (29.07.2013)

Hering, Ralf et.al. *Kommunikation in der Krise- Einsichten und Erfahrungen*. Bern: Haupt Verlag, 2009.

Kratz, Hans-Jürgen. *30 Minuten für richtiges Feedback*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH, 2005.

Kostkiewicz, Jolanta Kren et. al. *ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch-Kommentar*. 2. überarb. und erw. Aufl. Zürich: Orell Füssli Verlag AG, 2011.

Kuhrau- Neumärker, Dorothea. „Der geschichtliche Ursprung der Berufsethik.“ In: Schmid-Noerr, Gunzelin. *Ethik in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer GmbH, 2012, S. 88.

Lamnek, Siegfried. *Qualitative Sozialforschung*. 5. überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 2010.

Lehmann, M. Karl-Heinz. „Schweigen ist Gold. Strafbewehrte Schweigepflicht der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen.“ In: *VSE- Datenschutz* [online; pdf] s.d. URL: <http://www.vse-datenschutz.de/aufsaeetze/Schweigepflicht.pdf> (18.08.2013)

Marona-Glock, Karin. Höhl-Spenceley, Uta. *Praxisanleitung- Anleiter/-innen-Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen*. 2. Aufl. Berlin: Cornelsen Verlag, 2012.

Mayring, Philipp. *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. 5. überarb. Aufl. Weinheim&Basel: Beltz Verlag, 2002.

Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse- Grundlagen und Techniken*. 11. aktual.&überarb. Aufl. Weinheim&Basel: Beltz Verlag, 2010.

Martig, Beatrice. Experteninterview. *Schweigepflicht in sozialen Institutionen*. Brig. (02.03.14)

Mösch-Payot, Peter. Pärli, Kurt. *Datenschutz in der Sozialen Arbeit- eine Praxishilfe zum Umgang mit sensiblen Personendaten*. Bern: avenirsocial- Soziale Arbeit Schweiz, 2013.

Mösch-Payot, Peter. „Juristische Personen, insbesondere Vereins- und Stiftungsrecht.“ In: Skript aus dem Unterricht B3 „Organisationen.“ 2012.

Paul, Christa. „Auswirkungen des Paragraphen 8a auf Schweigepflicht und Sozialdatenschutz.“ In: *Forum für Jugend- und Kinderarbeit* [online; pdf].1/2008. URL: <http://www.allerleirauh.de/pdf/Allerleirauh-Schweigepflicht.pdf> (18.08.2013)

Papenheim, Heinz-Gert. *Schweigepflicht- Datenschutz und Zeugnisverweigerungsrecht im sozial- caritativen Dienst*. Freiburg im Breisgau: Lambertus- Verlag, 2008.

Pollähne, Helmut. Rode, Irmgard. *Schweigepflicht und Datenschutz. Neue kriminalpolitische Herausforderungen – alte Antworten?* Band 33. Berlin: Lit Verlag Dr. W. Hopf, 2010.

Proksch. „Erläuterungen zu Paragraph 203 StGB im Blick auf die Soziale Arbeit- fremdes Geheimnis.“ In: Lehmann, M. Karl-Heinz. In: *Schweigen ist Gold. Strafbewehrte Schweigepflicht der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen* [online; pdf] s.d. URL: <http://www.vse-datenschutz.de/aufsaeetze/Schweigepflicht.pdf> (18.08.2013)

Pärli, Kurt. „Die Person in Staat und Recht.“ In: Marti, Adrienne et al. *Recht für die Soziale Arbeit. Grundlagen und ausgewählte Aspekte*. 2. aktual. Aufl. Bern: Haupt Verlag. 2009, S. 75-136)

Reinhoffer, Bernd. „Lehrkräfte geben Auskunft über ihren Unterricht.“ In: Mayring, Philipp. Gläser-Zikuda Michaela. *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse*. 2. Aufl. Weinheim&Basel: Beltz Verlag, 2008, S. 126-127.

Rosch, Daniel. *Schweigen und Sprechen im System- Das ungute Gefühl beim Datenaustausch mit Akteuren im System: Amtsgeheimnis und Datenschutz im Spannungsverhältnis zum systemtheoretischen Ansatz der Sozialen Arbeit in öffentlichen Sozialdiensten der Kantone BE, BL, BS und ZH*. Bern: Edition Soziothek, 2005.

Rüdlin, Mark. Otto, Dirk. *Datenschutz in sozialen Einrichtungen- Leitfaden mit 40 Fragen und Antworten*. Oberfranken: Buch- und Fachverlage GmbH&Co. KG, 2012.

Scharlau, Christine. Rossié Michael. *Gesprächstechniken*. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH&Co. KG, 2012.

Schirrmeister, Claudia. *Geheimnisse- Über die Ambivalenz von Wissen und Nicht-Wissen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag/Gwv Fachverlage GmbH, 2004.

Schmid- Noerr, Gunzelin. „Der geschichtliche Ursprung der Berufsethik.“ In: *Ethik in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer GmbH, 2012, 88.

Trechsel, Stefan et al. *Schweizerisches Strafgesetzbuch-Praxiskommentar*. Zürich/St. Gallen: Dike Verlag AG, 2008.

Vogel, Urs. *Umgang mit Personendaten- Eine Arbeitsunterlage mit Begriffs- und Literaturverzeichnis*. Kulmerau: Institut für angewandtes Sozialrecht, 2005.

Waldis, Barbara. Coaching mit Minnig Nathalie. *Analyse der Interviews*. Siders. (17.12.13)

Wehinger, Sandra. „Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Verschwiegenheit in sozialen Berufen.“ In: *Institut für Sozialdienste gemeinnützige GmbH* [online; pdf]. 2. überarb. Aufl. 3/2008. S. 6-7 URL:

http://www.ifs.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/DasIfS/Skriptum_Rechte_und_Pflichten_-Auflage2.pdf (18.08.2013)

Zeder, David. Mailverkehr mit Minnig Nathalie. *Der Begriff Praktikum*. Siders. (06.01.14)

8.1 Abbildungen

Abb. 1: Drei Welten Modell der Persönlichkeit.....	S. 17
Abb.2: Sender-Empfänger-Modell.....	S. 25
Abb. 3: Johari-Fenster.....	S. 27

8.2 Abbildungsverzeichnis

Fersch, Josef M. „Das Johari-Fenster als Sinnbild.“ In: *Erfolgsorientierte Gesprächsführung- Leitfaden für effektive und effiziente Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbesprechungen*. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/ GWV Fachverlage GmbH, 2005. S. 131.

„Sender-Empfänger-Modell.“ Bild [online] In: Homepage univie URL: <http://homepage.univie.ac.at/andreas.olbrich/politischepsychologiekommunikation.html> (06.11.13)

Schmid, Bernd. „Rollenklärung und- kommunikation auf Grundlage des Drei-Welten- Modells.“ zit. nach : Marona-Glock, Karin. Höhl-Spenceley, Uta. *Praxisanleitung- Anleiter/- innen- Qualifikation in sozialpädagogischen Berufen*. 2.Aufl. Berlin: Cornelsen Verlag, 2012. S. 19.

9. Anhang

A) Interviewleitfaden Expertin

- Welche Konsequenzen bringt eine Verletzung der Schweigepflicht mit sich? Gibt es Unterschiede bei Praktikanten und Ausgebildeten?
 - Nach welchen Gesetzesartikeln richten Sie sich bei einer Verletzung der Schweigepflicht? (StGB, OR, ZGB, BV,...?)
- Darf in anonymisierter Form über Erlebnisse und Begegnungen im Berufsalltag gesprochen werden oder ist jegliche Kommunikation darüber ausserhalb des Arbeitsumfeldes tabu?
 - Darf ausserhalb der Institution über die Klienten oder die Arbeit gesprochen werden?
 - Wie ist die Rechtslage hierzu?
 - Welche Konsequenzen kann eine Verletzung der Schweigepflicht mit sich ziehen?
 - Haben Sie selber schon einmal eine Schweigepflichtverletzung miterlebt?
 - Können sich die Klienten dagegen wehren, wenn sie denken, dass vertrauliche Daten nicht vertraulich behandelt werden?
- Besteht die Schweigepflicht auch innerhalb der Institution, d.h. von WG1 ZU WG2?
 - Wenn ja, wie wirkt sich dies auf das Arbeitsklima aus?
 - Möglichkeiten und Grenzen?
- Welche Rolle spielt die Schweigepflicht in Ihrer alltäglichen Arbeit?
 - Wie gehen Sie persönlich mit der Schweigepflicht um?
 - Wem erzählen Sie, in welcher Form privat, was Sie während Ihres Arbeitsalltages erleben?
 - Welche Informationen geben Sie regelmässig in welcher Form an andere Professionelle, Angehörige der Klienten oder sonstigen Aussenstehenden weiter?
- Wie werden Praktikanten in das Thema der Schweigepflicht eingeführt?
 - Was wird ihnen hierzu gesagt?
 - Welche Rolle spielt die Praxisausbilderin bei der Aufklärung der Schweigepflicht?
 - Stehen ihnen/der Institution Materialien zur Verfügung um die Praktikanten zu informieren?
 - Gibt es spezielle Dokumente/Formulare zur Einführung der Praktikanten?
 - Gibt es bezüglich der Schweigepflicht Unterschiede zwischen Praktikanten und Festangestellten?
 - Gibt es für Praxisausbildner/Praktikanten/Mitarbeiter interne Weiterbildungen zur Handhabung der Schweigepflicht?
- Gehen gemäss Ihren Beobachtungen die Angestellten/ Praktikanten sorgfältig mit der Thematik der Schweigepflicht um?
 - Können Sie mir ein Beispiel erzählen?
 - Gibt es irgendwelche Verbesserungsvorschläge bezüglich der Handhabung der Schweigepflicht?

B) Transskript Expertinnen Interview

Interview mit Beatrice Martig, Bereichsleiterin Wohnen insieme Oberwallis 03.02.14

N: Interviewer

B: Interviewpartner

1 B: Eure Frage war, welche Konsequenzen eine Verletzung der Schweigepflicht mit
2 sich bringt und ob es Unterschiede gibt bei Praktikanten und Ausgebildeten.

3

4 N: Mhm.

5

6 B: Unterschiede zwischen Praktikanten und Mitarbeitenden gibt es nicht, alle
7 müssen sich an die Schweigepflicht halten. Siehe
8 Personalreglement/Praktikumsreglement. Die Verletzung der Schweigepflicht kann
9 eine Vertragsauflösung mit sich bringen. Das heisst Widerhandlungen gegen
10 Weisungen haben disziplinarische Massnahmen (Verwarnungen/Verweise) zur
11 Folge. Wiederholte oder gravierende Widerhandlungen können die ordentliche
12 oder fristlose Kündigung zur Folge haben.

13

14 N: Mhm.

15

16 B: Diejenigen welche bei uns eine Anstellung haben, sei dies in Form eines
17 befristeten oder eines unbefristeten Vertrages werden jeweils auf die Punkte der
18 Schweigepflicht hingewiesen und verpflichten sich mit der Vertragsunterzeichnung,
19 sich an diese zu halten.

20

21 N: Wird jemandem der beispielsweise nur zwei Monate da ist, die gleichen
22 Richtlinien oder Konzepte dargelegt wie jemanden welcher ein Jahr da ist?

23

24 B: Das Personal/Praktikumsreglement erhält jeder Mitarbeitende mit dem
25 Arbeitsvertrag. Für Schnuppereinsätzen von sehr kurzer Dauer haben wir im QM
26 eine Schnuppervereinbarung.

27

28 N: Mhm.

29

30 B: Wenn wir einen Kurzpraktikanten von ein, zwei, drei Tagen haben wird eine
31 Vereinbarung getroffen. In dieser werden die Personalien aufgenommen, sowie
32 der Praktikumsort und die Arbeitszeiten geregelt. Unter dem Punkt Daten und
33 Persönlichkeitsschutz wird auf die Schweigepflicht hingewiesen: „Mit der
34 Unterschrift verpflichtet sich der/die Praktikumskandidatin sich an den Daten- und
35 Persönlichkeitsschutz während und nach dem Praktikumseinsatz zu halten.“
36 Dadurch dass diese Praktikanten nur sehr kurz anwesend sind, werden diese
37 Punkte gemeinsam mit ihnen durchgegangen und erläutert was der Punkt Daten-
38 und Persönlichkeitsschutz genau bedeutet. Weil die Auslegung/Interpretationen
39 hier sehr unterschiedlich ausfallen können.

40

41 N: Also wird die Schweigepflicht eigentlich überall erwähnt?

42

43 B: Genau, die Schweigepflicht wird erwähnt. Also hier ist das Geschäfts- und
44 Berufsgeheimnis: „Der Arbeitnehmer ist gegenüber jedermann zu grösster
45 Verschwiegenheit über alles verpflichtet was er bei seiner beruflichen Tätigkeit
46 erfährt, Geschäftsgeheimnis. Insbesondere für die Geheimhaltung aller Daten der
47 Bewohner zu sorgen, Berufsgeheimnis.

48

49 N: Mhm.

50

51 B: Dann hier Datenschutz und Datensicherheit, hier ist die Grundlage: „Der
52 Arbeitnehmer hat die Vorschriften des Datenschutzgesetzes sowie die
53 dazugehörenden externen und internen Ausführungsbestimmungen ausnahmslos
54 einzuhalten.“

55

56 N: Richtet ihr euch nach dem Amtsgeheimnis oder nach dem Berufsgeheimnis?

57

58 B: Wir richten uns nach dem Berufsgeheimnis.

59

60 N: Okay.

61

62 B: Diesen Artikel kann ich Ihnen zukommen lassen. (Siehe Broschüre avenir social
63 S.11)

64

65 N: Ja, super.

66

67 B: Schon in der Rekrutierung bei den Vorstellungsgesprächen ist dies ein Punkt,
68 bei welchem abgeklärt wird, welche Haltung hat der Bewerber gegenüber der
69 Thematik Schweigepflicht/Daten-Persönlichkeitsschutz hat.

70

71 N: Mhm.

72

73 B: Was weiss er in Bezug auf diesen Punkt. Und hier wird schon mal klar gesagt
74 wie wir das handhaben und welche Grundlage wir auf der Basis von diesen
75 Reglementen haben. Im Anschluss daran gibt es eine Einarbeitungszeit. Und
76 während dieser Einarbeitungszeit wird der Arbeitnehmer nochmals auf die Rechte
77 und Pflichten hingewiesen. Der Arbeitnehmer welcher in diesen Aufgabenbereich
78 eingeführt wird und derjenige welcher ihn einführt, bestätigen beide, dass diese
79 Einarbeitungszeit stattgefunden hat und das die einzelnen Punkte geklärt worden
80 sind.

81

82 N: Diese Einführung erfolgt durch den Praxisausbildner?

83

84 B: Es ist unterschiedlich. Je nachdem wer für die Einführung bestimmt wurde. Die
85 Abteilungsleitung macht einen Teil der Einführung. Bei den Praktikanten wird ein
86 Teil durch die Praxisausbildner durchgeführt und ein Teil durch die
87 Gruppenleitungen/Pflegekoordinatoren vor Ort, welche ebenfalls das Recht haben,
88 eine solche Einführung durchzuführen. Das ist eigentlich alles zu diesem Punkt.

89

90 N: Ja, dass ist gut.

91

92 B: Zur Frage zwei, ich denke in Bezug auf die gesamte Thematik zum
93 Berufsgeheimnis muss man sehr sensibilisiert werden- wie geht man wirklich damit
94 um. Wenn wir über anonymisierte Formen sprechen, muss man sich bewusst sein,
95 dass wenn ich von einem Bewohner nur schon den Wohnort nenne oder den
96 Vornamen, dass dies bereits zur Identifikation reichen kann.

97

98 N: Genau.

99

100 B: Wir erleben das zum Teil bei den Ausbildungen, wenn FaBe, Lernende in
101 der Schule Themen oder Fallbeispiele haben, achten wir sehr darauf, dass
102 diese in anonymisierter Form abgegeben werden. Das Risiko einer

103 Identifikation ist sehr hoch. Dasselbe ist wenn man Arbeiten oder Fallbeispiele
104 schreibt, sollten diese so weit anonymisiert werden, dass ein Rückschluss
105 nicht mehr möglich ist.

106

107 N: Ich denke, im Wallis ist die Gefahr einer Identifikation viel höher.

108

109 B: Ihr sagt jetzt im Wallis, ich habe dies in anderen Kantonen genau gleich
110 erlebt. Sobald man in einem Bereich arbeitet, kennt man sehr viele Leute,
111 welche ebenfalls in diesem Bereich tätig sind. Und plötzlich wird alles sehr
112 klein. Dies kann auch im Kanton Zürich oder im Kanton Bern oder sogar
113 kantonsübergreifend passieren. Ich finde, wenn man in diesem Bereich
114 arbeitet muss man sich dem auch bewusst sein. Ich persönlich habe beim
115 Schreiben von Arbeiten die Namen komplett geändert und beim Verfassen
116 von E-Mails verwende ich nur die Abkürzung von Vor- und Nachnamen, die
117 Initialen. Und dem muss man sich halt bewusst sein, was trage ich gegen
118 aussen weiter. Wenn ich abends zu Hause erzähle, heute war ein strenger
119 Tag, dann ist eigentlich gut wenn man es bei dem lässt. Innerhalb der
120 Institution werden Angebote geschaffen, damit die Mitarbeitenden die
121 Möglichkeit haben, schwierige Erlebnisse aus dem Berufsalltag in der
122 Institution zu deponieren. Wir haben Intervisionsgruppen in welchen „Fälle“
123 diskutiert werden können. Wir haben ein Casemanagement installiert. Hier
124 können insbesondere bewohnerspezifische Fallbesprechungen stattfinden.
125 Ebenfalls besteht die Möglichkeit, Themen mit dem direkten Vorgesetzten
126 besprechen zu können. Diese versucht man möglichst lösungsorientiert
127 anzugehen. Ich denke wenn man in einem solchen Bereich arbeitet, muss
128 einem klar sein, ja nicht nur in diesem Bereich, dass ist in anderen Bereichen
129 genau gleich, dass man versucht sich abzugrenzen. Und das interne
130 Informationen sicherlich nicht x-beliebig nach aussen getragen werden.

131

132 N: Würde es einen Unterschied machen, wenn man den Fall genau so
133 belassen würde, jedoch diesen mit viel Phantasie unterstreichen würde und
134 ein Rückschluss nicht mehr möglich wäre?

135

136 B: Der Rückschluss darf nicht gemacht werden. Ich persönlich, habe selten
137 das Gefühl, dass ich mit jemand Aussenstehenden über das während meiner
138 Arbeit widerfahrene sprechen müsste. Ich denke dies ist ein grosses Thema
139 von Abgrenzung und wie gehe ich damit um.

140

141 N: Ich denke dies ist sehr unterschiedlich. Es gibt auch welche die das Erlebte
142 zu Hause erzählen gehen.

143

144 B: Es gibt verschiedene Formen wie man diese Abgrenzung gut machen kann.
145 Es ist wirklich wichtig, dass kein Rückschluss gemacht werden kann. (Pause)
146 Ich selber habe Schweigepflichtverletzungen in dem Sinne erlebt, dass die
147 Leute etwas zu wenig sensibilisiert waren in Bezug auf die Thematik. Vor
148 allem von einer Wohngruppe zur Nächsten kam es zum Teil zu Aussagen
149 welche so nicht hätten stattfinden dürfen. In solchen Fällen hat man die
150 Personen darauf hingewiesen. Wir sagen immer, vor Ort braucht man die
151 Informationen welche man zum Arbeiten benötigt.

152

153 N: Mhm. Demnach fand die Schweigepflichtverletzung eher innerhalb der
154 Wohngruppen statt und nicht gegenüber Aussenstehenden?

155

156 B: Ja, dies war innerhalb der Institution von einer Wohngruppe zur anderen.
157 Wir haben Klienten welche interne Wechsel machen, also ich rede jetzt vom

158 Erwachsenenbereich. Wenn wir den Wechsel von der Früherziehung in die
159 Schule betrachten, ist klar geregelt welche Informationen weitergegeben
160 werden dürfen und welche nicht. Diese sind wirklich getrennt. Zudem benötigt
161 man die Einwilligung der gesetzlichen Vertretung, bei den Informationen
162 welche weitergegeben werden. Von der Schule in den Erwachsenenbereich ist
163 es genau dasselbe. Dies sind Schnitte, wo man sich bewusst sein muss, dass
164 es die Informationen braucht. Bei einzelnen Klienten mehr bei anderen
165 weniger. Die Informationen welche ich brauche, um den Klienten begleiten zu
166 können. Das ist aber mit der gesetzlichen Vertretung abgesprochen.

167
168 N: Okay.

169
170 B: Wenn im Erwachsenenbereich Wechsel innerhalb der Institution stattfinden,
171 erfolgen Übergaben an die nächste Wohngruppe. Bei diesen Übergaben wird
172 darauf geachtet, dass diejenigen Informationen welche benötigt werden,
173 weitergegeben werden. Die Klientendokumentation wird an die andere
174 Wohngruppe abgegeben. In dieser befinden sich jeweils die aktuellsten
175 Informationen welche man in Bezug auf den Klienten wissen muss.

176
177 A: Okay. Und Sachen aus der Vergangenheit, Vorfälle,...

178
179 B: Also wir haben ein übergeordnetes Verlaufsblatt im QM wo jedes Jahr die
180 wichtigsten Punkte der Verlaufsblätter festgehalten werden. Die Punkte
181 welche nicht verloren gehen dürfen. Wenn in der Begleitung etwas funktioniert
182 ist es schade, wenn dies verloren gehen würde.

183
184 N: Ja.

185
186 B: Ende des Jahres werden immer die wichtigsten Punkte des Jahresverlaufs
187 festgehalten. Und diese gehen jeweils weiter. Es wird darauf geachtet, dass
188 die Informationen weitergegeben werden welche man für die Arbeit benötigt.
189 Bei den Klientendokumentationen wird darauf geachtet, dass diese jeweils
190 aktuell gehalten werden. Der Sinn besteht nicht darin, ein Rucksack von 25
191 Jahren in die nächste Wohngruppe mitzuschleppen.

192
193 N: Okay.

194
195 B: Bei den Wechseln ist es sehr wichtig, zu Wissen welche Informationen
196 weitergegeben werden müssen. Ebenfalls sollte immer eine Rücksprache mit
197 der gesetzlichen Vertretung stattfinden.

198
199 N: Das die gesetzlichen Vertreter auch sagen können welche Informationen
200 weitergegeben werden sollen oder das sie einfach darüber informiert werden?

201
202 B: Genau, dass sie darüber informiert werden, welche Informationen an die
203 nächste Wohngruppe weitergeleitet werden.

204
205 (Pause)

206
207 B: Wenn die Klienten das Gefühl haben ihre Daten werden nicht vertraulich
208 behandelt haben sie jederzeit die Möglichkeit eine Beschwerde einzureichen.

209
210 N: Diese Beschwerde wird durch die Bewohner oder durch die gesetzliche
211 Vertretung in die Wege geleitet?

212

213 B: Von beiden Seiten.

214

215 N: beiden Seiten.

216

217 B: Dieses Beschwerderecht ist festgelegt wo es auch verschiedene Stufen
218 gibt. (Pause) Dieses Beschwerdeformular kann ich Ihnen zukommen lassen.
219 (Pause) Wie ich Ihnen bereits vorher mitgeteilt habe, besteht die
220 Schweigepflicht ebenfalls von WG 1 zu WG 2.

221

222 N: Wirkt sich dies nicht kontraproduktiv aus? Wenn beispielsweise an einem
223 Wochenende nur eine WG offen hat und ein Klient verbringt das Wochenende
224 auf der anderen WG. Der Klient hat irgendein Gebrechen oder etwas worüber
225 die andere WG eigentlich nicht informiert werden dürfte.

226

227 B: Wenn es so Sachen sind. An einzelnen Standorten sind die Wohngruppen
228 übereinander und es kann sein dass je nach Belegung am Wochenende nur
229 eine WG offen hat. Dann ist das, wie soll ich sagen, wie das
230 Wohnregionsteam welche die Informationen benötigen um den Klienten
231 begleiten zu können. Das ist schon so. In dem Sinn ist das ein, ich meine das
232 eher so, wenn Klienten von einer WG zur anderen wechseln. Wenn ein Klient
233 ein Wochenende auf einer anderen Wohngruppe verbringt, muss der
234 Informationsfluss gewährleistet sein. Man muss sich einfach bewusst sein,
235 dass die Schweigepflicht immer noch Thema ist. Gegenüber der anderen WG
236 hat man eine Informationspflicht, sowie die Rückmeldung im Anschluss an das
237 Wochenende, wie der Verlauf war. Wenn sich Arbeitskollegen treffen, einer
238 arbeitet in Bitsch auf einer WG der andere in Gampel, dann ist klar, dass hier
239 kein Austausch über Klienten/Mitarbeitende stattfinden darf. Wenn ich aber für
240 die Begleitung eines Klienten Informationen benötige, dann muss der
241 Informationsfluss gewährleistet werden. Die Informationen welche wirklich
242 benötigt werden, werden mitgeteilt. Hier kann sehr viel hinein interpretiert
243 werden, was braucht es jetzt wirklich. Dieser Punkt ist nicht immer ganz
244 einfach.

245

246 N: Das abschätzen...

247

248 B: ... das abschätzen wie viel es braucht.

249

250 N: Okay.

251

252 B: Insieme ist eine recht grosse Institution. Wenn beispielsweise Mitarbeiter
253 ihren Arbeitsplatz wechseln, dann erfolgt ein Schnitt. Es sollte klar sein, dass
254 diejenigen Informationen bezüglich Klienten oder Mitarbeiter welche ich am
255 vorderen Arbeitsplatz erhalten habe, dürfen am neuen Standort nicht
256 mitgeteilt werden.

257

258 N: Okay. Werdet ihr davon in Kenntnis gesetzt wenn eine Person die
259 Schweigepflicht verletzen würde?

260

261 B: Es handelt sich hier um eine grosse Institution. Wir versuchen die
262 Informationswege gut zu halten und schauen das die Kommunikation fliesst.
263 Ich kann mich jedoch nicht für 150 Mitarbeitende im Wohnbereich verbürgen.
264 Ausser bei denjenigen Sachen von denen man direkt in Kenntnis gesetzt wird
265 und bei Situationen denen man nachgeht wenn ein Verdacht vorliegt das
266 etwas nicht gut läuft. Die Weisungen und Reglemente sind klar. Die
267 Umsetzung vor Ort muss jedoch sehr gut beobachtet werden.

268

269 N: Hätten die Mitarbeitenden die Möglichkeit eine Schweigepflichtverletzung
270 selber zu melden? Sei dies bei einer Verletzung inner- oder ausserhalb der
271 Institution. Wenn ihnen bewusst wird dass sie interne Informationen nach
272 aussen getragen haben und Drittpersonen davon in Kenntnis gesetzt wurden.

273

274 B: Auf jeden Fall. Auf der schriftlichen Ebene gibt es das Meldeformular
275 welches im Qualitätsmanagement vorhanden ist. Die Mitarbeitenden haben
276 ebenfalls die Möglichkeit sich bei ihrer direkt vorgesetzten Stelle zu melden.
277 Fehler können passieren es ist jedoch wichtig, dass diese offen dargelegt
278 werden und gemeinsam geschaut wird, wie man dem jetzt begegnen kann.
279 Wie kann hier eine gute Lösung gefunden werden.

280

281 N: Bei einer ersten Schweigepflichtverletzung würde noch keine Kündigung
282 erfolgen sondern eine Abmahnung?

283

284 B: Es kommt auf den Schweregrad drauf an.

285

286 N: Mhm.

287

288 B: Normalerweise erfolgt zuerst eine Verwarnung. Wenn sich die Verletzung
289 jedoch in einem Schweregrad befindet welcher nicht mehr tragbar ist und die
290 Pflichten seitens des Arbeitnehmers nicht eingehalten worden sind. Es ist
291 jedoch sehr individuell und wird von Fall zu Fall betrachtet.

292

293 N: Mhm.

294

295 (Pause)

296

297 B: Die Sachen welche im Arbeitsbereich passieren sollen auch dort bleiben.
298 Mir ist wichtig dass Informationen meinerseits nicht nach aussen gelangen.
299 Dass sich die Klienten und Mitarbeitenden auf mich verlassen können dass ich
300 die Schweigepflicht einhalte. Dies ist mir sehr wichtig. Wir vorher gesagt, wenn
301 ich abends nach Hause gehe erzähle ich, heute war ein mieser Tag oder
302 heute war streng. Ansonsten wird darauf geachtet, dass diese Dinge innerhalb
303 der Institution mit denjenigen Personen besprochen werden, welche diese
304 Informationen erhalten müssen oder dürfen, die externe Kommunikation
305 erfolgt über festgelegte Kommunikationswege.

306

307 N: Wie Ihr gesagt habt, ist die Abgrenzung für euch sehr wichtig. Ich denke
308 dass diese Abgrenzung gelernt werden muss. Als Praktikant wird man sich
309 sicherlich noch nicht von Beginn an gut abgrenzen können. Denkt Ihr, dass es
310 für die Praktikanten eine Schwierigkeit darstellt diese Abgrenzung einzuhalten
311 und zu Hause nur zu erzählen, heute war kein guter Tag und mehr nicht.

312

313 B: Ich kann mir vorstellen, dass diese Thematik sehr unterschiedlich
314 gehandhabt wird. Es kann auch langjährige Mitarbeitende geben die
315 Schwierigkeiten bei der Abgrenzung aufweisen und es gibt Praktikanten
316 welche die Abgrenzung bereits von Beginn an sehr gut einhalten können. Wie
317 gehe ich damit um und was heisst für mich Professionalität. Und je nach Form
318 des Praktikums, handelt es sich um ein Vorpraktikum oder ein Praktikum
319 welches ich im Rahmen meiner Ausbildung absolviere. Das Wissen und die
320 Sensibilisierung können unterschiedlich ausgeprägt sein. Wir sind dazu
321 verpflichtet dass alle unsere Mitarbeitenden eine Basis haben und die
322 Möglichkeit besitzen Themen bei welchen sie sich unsicher fühlen,

323 anzusprechen. Was darf ich jetzt, was darf ich nicht.

324

325 N: Mhm.

326

327 B: Wenn ich privat unterwegs bin und mir begegnen Klienten die auf einer
328 Wohngruppe arbeiten oder leben wäre es ja komisch wenn ich einfach an
329 denen vorbeilaufen würde.

330

331 N: Ja.

332

333 B: Und auch wenn ich als Privatperson da bin, unterhalte ich mich mit den
334 Klienten. Diese Integration soll auch wichtig sein. Was man jedoch nicht darf
335 ist weitergehen und sagen, dass ist der und der und es handelt sich um das
336 und das.

337

338 N: Mhm.

339

340 B: Das ist klar.

341

342 N: Ich denke dies ist immer noch ein heikler Punkt. Ein Praktikant welcher
343 beispielsweise mit Jugendlichen zusammenarbeitet trifft diese auf der Strasse.
344 Mir ist dies auch schon passiert, wenn jemand an mir vorbeigelaufen ist und
345 mich gegrüsst hat kam von nebenan direkt, wer ist den das. Von wo kennst du
346 den. Das einzige was man da sagen kann ist, ja ich kenne denn.

347

348 B: Oder das man sagen kann ich kenne den von meiner Arbeit.

349

350 N: Ja.

351

352 B: Und dann sollte die Situation schon ein wenig geklärt sein. Ich denke, man
353 redet miteinander. Man sollte einfach unterscheiden können, in welcher
354 Position befinde ich mich. Als Mitarbeitender muss ich mich an diese Dinge
355 halten.

356

357 N: Ich denke, es ist zum Teil schwierig in solchen Situationen nicht ins
358 Fettnäpfchen zu treten. Wenn man nicht überlegt.

359

360 B: Ja ich denke, während der Arbeit kann man die Abgrenzung von hier nach
361 aussen eher machen. Vielfach handelt es sich um Situationen welche man im
362 Privaten erlebt. Ich denke es handelt sich auch um ein Lernfeld für Lernende
363 und Praktikanten, allgemein Auszubildende und auch für Mitarbeitende welche
364 sich bereits jahrelang in dieser Tätigkeit befinden. Es gab auch Änderungen
365 und von daher ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden immer das aktuelle
366 Wissen besitzen und sich auf dem aktuellen Stand halten. Schon nur bei der
367 Gültigkeit vom neuen Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz gab es starke
368 Änderungen und hier ist es wichtig dass man sich damit beschäftigt um nicht
369 in ein Fettnäpfchen zu treten.

370

371 N: Genau.

372

373 (Pause)

374

375 B: Welche Informationen ich in welcher Form an andere Professionelle,
376 Angehörige, Aussenstehende weitergebe. Wenn sich aussergewöhnliche
377 Situationen mit Mitarbeitenden/Klienten ereignen geht diese Meldung an

378 meinen direkten Vorgesetzten.

379

380 N: Mhm.

381

382 B: Diese Meldung ist wichtig damit mein direkter Vorgesetzter weiss, dass hier
383 noch etwas mehr kommen kann. In solchen Fällen gehen die Meldungen
384 weiter. Wir arbeiten auch mit Hausärzten zusammen. Hier handelt es sich um
385 die Informationen welche weitergeleitet werden müssen damit der andere
386 seiner Arbeit nachgehen kann. Häufig arbeiten wir auch mit dem
387 Psychiatriezentrum zusammen und hier ist auch klar welche Informationen an
388 die Psychologen/Psychiater weitergeleitet werden.

389

390 N: Mhm.

391

392 B: Wenn man mit Fachstellen wie z.B. dem PZO zusammenarbeitet ist
393 definiert, welche Informationen weiter gehen dürfen und welche nicht und
394 welche nur mit Einverständnis Klienten/gesetzliche Vertretung.

395

396 N: Gibt es hierzu ein Dokument?

397

398 B: Ja. Zur Einführung der Praktikanten in die Schweigepflicht haben wir die
399 Dokumente welche ich Ihnen vorher gezeigt habe mit dem
400 Praktikumsreglement, dem Personalreglement, welcher ein Teil von der
401 Einführung bildet. Ihr habt noch nach internen Weiterbildungen gefragt. Seit
402 ich hier bin, gab es keine explizite Weiterbildungen zum Thema
403 Schweigepflicht. Aber ich kann nicht sagen ob es vorher etwas gegeben hat.
404 Da müsste ich nachfragen.

405

406 (Pause)

407

408 B: Viel läuft während den Team- oder Abteilungssitzungen. Das in denen
409 nochmals darauf hingewiesen wird. Das ist ein Punkt. Das eine Diskussion
410 stattfindet, wie geht ihr damit um. Also so das es stetig ein Thema bleibt. Aber
411 jetzt nicht in Form interner Weiterbildungen.

412

413 N: Ihr habt mir vorher Dokumente gezeigt in welchem die Schweigepflicht
414 ebenfalls einen Punkt bildet. Gibt es ein spezifisches Dokument einzig zur
415 Schweigepflicht?

416

417 B: Nein das haben wir nicht. Dies wäre jedoch ein guter Input. Vor allem weil
418 die Formulierungen Interpretationsspielraum zulassen. Das man dies noch
419 klarer formulieren könnte.

420

421 N: Ja. Am Schluss des Arbeitsvertrages steht, sie verlassen uns hier... Zum
422 Teil weiss man dass interne Informationen nicht nach aussen gelangen dürfen
423 aber eben darf in anonymisierter Form über das Erlebte gesprochen werden,
424 darf ich überhaupt etwas sagen. Diese Formulierung ist sehr offen.

425

426 B: Man bleibt auch nach Vertragsende daran gebunden. Ich darf nichts sagen
427 was den rechtlichen als auch den berufsethischen Weisungen widerspricht.

428

429 (Pause)

430

431 B: Zur letzten Frage, ob die Praktikanten laut meinen Beobachtungen
432 sorgfältig mit der Schweigepflicht umgehen. Wie vorher gesagt, ist es sehr

433 unterschiedlich.

434

435 N: Mhm.

436

437 B: Nachher gibt es einen Teil den ich direkt mitbekomme und intervenieren
438 bzw. darauf hinweisen kann das ist schon nicht mehr legitim. Und einen Teil
439 den ich nicht wirklich belegen kann, was wird wie genau umgesetzt.

440

441 N: Weil es eben eine so grosse Institution ist.

442

443 B: Nicht nur weil es gross ist. Auch in einer kleineren Institution gehe ich nicht
444 mit meinen Mitarbeitenden nach Hause und höre was er da berichtet.

445

446 N: Mhm.

447

448 B: Aber man kann seitens des Arbeitgebers festhalten wie es gemeint ist. Was
449 wirklich die Pflichten sind. Man kann dort intervenieren wo man erkennt, das
450 geht nicht. Oder dann gibt es einen Teil wo man sich bewusst sein muss, dass
451 der nicht kontrolliert werden kann. Hier ist ganz wichtig, dass die Personen
452 sensibilisiert werden und nicht nur die Mitarbeitenden sondern auch die
453 Bewohner, was sind meine Rechte.

454

455 N: Ja.

456

457 B: Und Verbesserungsvorschläge, ein Dokument im QM mit Hinweisen zur
458 Schweigepflicht mit Beispielen wäre sicherlich eine gute Idee.

459

460 N: Mhm.

461

462 B: Habt Ihr als Praktikantin, wenn ich zurückfragen darf, wie haben Sie das
463 Hinweisen auf die Schweigepflicht von der Ausbildungsstätte aber natürlich
464 auch von den Praktikumsorten erlebt?

465

466 N: Ja es wurde gesagt. Aber nicht so explizit sondern dass was hier passiert
467 darf nicht nach aussen gelangen. Als ich mich für diese Thematik entschieden
468 habe, habe ich mir gedacht, ja es wird schon mitgeteilt und ist im Vertrag
469 enthalten aber ich denke wenn man einen Vertrag erhält schauen die
470 Praktikanten nicht direkt auf den Punkt der Schweigepflicht. Ich denke zu
471 Beginn werden sicherlich andere Punkte betrachtet. Es ist unklar, wenn ich
472 z.B. in der Schule und auf einer Wohngruppe tätig bin, darf ich beispielsweise
473 auf der Wohngruppe erzählen was in der Schule vorgefallen ist. Darf ich mich
474 mit anderen Praktikanten über die Klienten unterhalten. Solche Fragen haben
475 sich mir gestellt. Es wird gesagt aber in meinen Augen ist die Formulierung
476 noch recht offen.

477

478 (Pause)

479

480 B: Eines sind die fachlichen Themen. Wo merke ich in einer Situation mit dem
481 Klienten dass mir hier noch Fachwissen fehlt um mit der Situation umgehen zu
482 können. Das ein Fall geschildert werden kann ohne dass ein Rückschluss auf
483 die betreffende Person möglich ist. Das ich aber trotzdem in einer Diskussion
484 im schulischen Kontext Unterstützung und Inputs erhalte, wie ich mit solchen
485 Situationen umgehen kann.

486

487 N: Oft ist es so, dass mehrere Mitstudierende ihr Praktikum in derselben

488 Institution absolvieren. Hierdurch wird die Anonymisierung innerhalb einer
489 Fallbesprechung erschwert. Zum Teil weiss man welche Klienten sich auf den
490 anderen Wohngruppen befinden. Ein Stichwort, nicht mal den Namen und die
491 andere Person weiss um wen es sich handelt. Das haben wir auch schon
492 erlebt.

493

494 B: Diese Rückmeldungen habe ich auch schon durch Lernende erhalten. Es
495 ist nachher wichtig, was mache ich mit diesen Informationen. Wenn es dem
496 entspricht, dass es sehr anonymisiert ist und ich habe einst dort gearbeitet
497 und kenne die Klienten sowie deren Verhaltensweisen. Diese Informationen
498 bleiben nachher im schulischen Rahmen. Im Anschluss geht man ja nicht zu
499 der betreffenden Person und teilt ihr mit, dass man den Klienten xy ebenfalls
500 kennt und so und so gehandelt hat.

501

502 N: Mhm.

503

504 B: Es handelt sich um die Fachdiskussion die man während des Settings hat
505 und durch Dozenten begleitet werden.

506

507 N: Und das man nachher abschliesst.

508

509 B: Ja, dass es abgegrenzt werden sollte. Es geht während der gesamten
510 Arbeit darum, fachlich gut zu arbeiten. Ich habe vielfach das Gefühl, dass man
511 gut unterscheiden sollte wo mache ich etwas nur aus reiner Psychohygiene
512 und wo arbeite ich wirklich lösungsorientiert. Ich denke für den Teil der
513 Psychohygiene gibt es ganz viele andere Möglichkeiten als mit jemandem
514 über einen Klienten und seine Verhaltensweisen zu lästern.

515

516 N: Ich denke im Zug kommt es auch häufig zu kritischen Situationen. Ich habe
517 das auch schon erlebt. Sei es das ich im Abteil dahinter gesessen habe und
518 Personen über ihre Klienten gesprochen haben mit Namen der Institution und
519 Namen der Klienten. Ich denke das geschieht nicht bewusst. Mir ist dies
520 sicherlich auch schon passiert.

521

522 B: Der Zug ist ganz ein heikler Ort.

523

524 N: Ja.

525

526 B: Für so Themen. Grundsätzlich ist dies der falsche Ort um über konkrete
527 Dinge zu sprechen.

528

529 N: Mhm.

530

531 B: Ich denke es gibt Fachthemen über welche man sich
532 unterhalten/austauschen kann. Aber da muss man schon sehr achtsam sein.
533 Wie viel und wo.

534

535 (Pause)

536

537 B: Ja spannend. Und das was Ihr auch gesagt habt, da müssen wir als
538 Institution noch achtsamer darauf achten. Wir haben sehr viele
539 unterschiedliche Praktikumsformen, wir haben Auszubildende,
540 Assistenzpersonal. Nicht alle haben den gleichen Wissensstand bei
541 Anstellungsbeginn. Es wäre wichtig, hier noch etwas Unterstützendes
542 hineinzunehmen.

543

544 (Pause)

545

546 N: Es wäre für sie sicherlich sehr hilfreich. Eine erwachsene Person welche
547 schon eine Ausbildung gemacht hat ist sicherlich auf einem anderen
548 Wissensstand und betrachtet die Situation anders als jemand der ganz frisch
549 beginnt.

550

551 B: Die gesamte Thematik der Fotos und der vorhandenen socialmedias habe
552 ich bereits in vorderen Arbeitsorten als schwierig empfunden. Insbesondere in
553 Bezug auf die Praktikanten und wie diese den Umgang damit gestalten.
554 Nehme ich im Facebook die Freundschaftsanfrage eines Jugendlichen
555 Klienten an? Wenn wir als Gruppe unterwegs sind mache ich Fotos mit
556 meinem Handy? Einige haben dies sehr locker gehandhabt und sich nichts
557 dabei gedacht. Es ist wichtig dass in der Begleitung auf diesen Bereich
558 hingewiesen wird. Einmal habe ich für ein Projekt Fotos mit meinem Handy
559 gemacht, da ich ein Programm hatte und sie sich dafür entschieden hatten,
560 dass die Fotos so aussehen sollten. Hier war klar dass ich diese Fotos im
561 Anschluss in ihrem Beisein wieder lösche.

562

563 N: Mhm.

564

565 B: Es sind sehr viele Punkte...

566

567 N: Ja, die recht heikel zum abschätzen sind...

568

569 (Pause)

570

571 B: Gibt es von Ihrer Seite gerade noch etwas?

572

573 N: Nein, Sie haben mir sehr weitergeholfen. Die Dokumente welche Sie mir
574 gezeigt haben. Die Thematik der Anonymisierung welche für mich noch nicht
575 ganz klar war, dass es eben auch in anonymisierter Form immer noch recht
576 heikel ist über Klienten zu sprechen.

577

578 B: Gibt es Punkte in denen Sie noch mehr Informationen benötigen?

579

580 N: Ja genau. Habt Ihr bezüglich der Anonymisierung irgendwelche
581 Unterlagen?

582

583 B: Nein. Aber ich müsste schauen ob institutionsintern etwas existiert. Das
584 kläre ich Ihnen auch gerade ab. Ah und noch wegen den Beschwerderechten.

585

586 N: Genau.

587

588 (Pause)

589

590 B: Ah und wegen den internen Weiterbildungen.

591

592 N: Genau, ob diese bereits stattgefunden haben. Diese Punkte sind noch ein
593 wenig offen aber der Rest hat mir sehr geholfen.

594

595 B: Und von der Literatur her, haben Sie viel gefunden?

596

597 N: Es war schwierig. Ich habe lange gesucht. Es existiert keine Theorie

598 spezifisch zur Schweigepflicht. Es war recht schwierig. Ich habe begonnen mit
599 dem Sender-Empfänger Modell. Wenn Praktikanten interne Informationen
600 ausplaudern, weshalb machen sie das, was wollen sie beim Empfänger
601 bewirken. Oder z.B. auch das Johari-Fenster insbesondere dem blinden Fleck.
602 Wie bereits vorher gesagt, erfolgt eine Schweigepflichtverletzung oft
603 unbewusst, den Personen die jedoch in der Nähe sind, ist diese Verletzung
604 der Schweigepflicht bewusst. Ebenfalls die Handlungsmaximen, wie der
605 Berufskodex, die Ethik, sowie die Anonymisierung von Daten bilden einen Teil
606 meiner Arbeit. Zu Beginn gehe ich auf die verschiedenen Gesetzesartikel ein,
607 Begriffserläuterungen. Was bedeutet Schweigepflicht überhaupt, was ist ein
608 Geheimnis, Anvertrauen von Tatsachen. Die Funktion des Praxisausbildners
609 sowie seine Rolle. Es gibt ein drei Welten Modell für die Praxisausbildner.

610
611 B: Hier kann ich Ihnen noch genauer Nachfragen, ob die Praxisausbildner im
612 Rahmen der Weiterbildung spezifisch Dokumente oder Informationen
613 bezüglich der Einführung in die Schweigepflicht erhalten.

614
615 N: Das drei Welten Modell handelt von den verschiedenen Rollen die ein PA
616 innehat, wie z.B. die Professions- Organisations- und Privatrolle hat.

617
618 B: Mhm.

619
620 N: In einem nächsten Schritt gehe ich auf die Funktion des Praktikanten ein,
621 sowie das Rollenverhältnis von Praktikant zu Anleiter. Das dass Verhältnis
622 einerseits kollegial sein sollte, jedoch nicht zu kollegial da der PA gleichzeitig
623 eine Autoritätsperson darstellt.

624
625 B: Ja, er ist in der Wissensvermittlung.

626
627 N: Genau.

628
629 B: Er hat in dem Sinn keine Personalverantwortung. Er ist in der
630 Wissensvermittlung.

631
632 N: Zudem habe ich ein Buch gefunden in welchem kurz die Schweigepflicht
633 bei Praktikanten erwähnt ist. Ebenfalls die Pflicht zur Verschwiegenheit,
634 Privatheit und einfache Geheimhaltung.

635
636 B: Ich bin mir nicht sicher ob avenirsocial oder insos...

637
638 N: Also avenirsocial hat gerade eine neue Broschüre zu Datenschutz in der
639 Sozialen Arbeit herausgegeben.

640
641 B: Und diese haben Sie?

642
643 N: Ja, die habe ich. Aber es war anfangs wirklich nicht leicht.

644
645 B: Ich finde es spannend wie sie diese Thematik aufgegriffen haben- sehr
646 vielschichtig.

647
648 N: Die Theorie sollte ja hauptsächlich aus Theorien bestehen und nicht
649 eigenen Erläuterungen. Bei meiner Thematik musste ich jedoch recht viele
650 persönliche Erfahrungen mit hineinbringen. Ich habe dies mit meiner Dozentin
651 besprochen. Beispielsweise das Sender-Empfänger Modell haben wir im
652 Unterricht besprochen aber in Bezug auf meine Thematik macht einzig das

653 Darlegen der Theorie ohne persönliche Meinung keinen Sinn für denjenigen
654 der die Arbeit später liest.

655

656 B: Mhm, eigene Fallbeispiele hineinnehmen. Aber es ist sehr spannend um
657 auch das warum zu erklären. Ja, es hört sich sehr spannend an. Ich weiss
658 nicht ob diese Unterlagen für Sie nützlich sind. Ich müsste einfach abklären,
659 welche Dokumente ich Ihnen aushändigen dürfte und welche nicht.

660

661 N: Ja, das wäre super.

662

663 B: Das ich Ihnen diese mailen könnte.

664

665 N: Danke vielmal.

666

667 B: Danke Ihnen. Es war spannend sich wieder einmal mit dieser Thematik
668 auseinanderzusetzen.

669

670 N: Danke das Sie sich die Zeit für dieses Interview genommen haben.

C) Interviewleitfaden Praktikantinnen

- **Berufliche Situation**

- Was machst du in deinem Praktikum?
 - Aufgaben?
 - Ist dein Praktikum spannend?
 - Gefällt es dir?
- Welche Gründe haben dich zu einem Praktikum in der Sozialpädagogik bewogen?
 - positive Erfahrungen?
 - persönliche Erlebnisse?
 - frühere Praktika?
- Kannst du nach der Arbeit gut abschalten oder beschäftigst dich das Berufliche auch noch Zuhause weiter?
 - Sprichst du mit Praktikanten/ Eltern/ Freunde über Ereignisse welche dir während deiner Arbeit widerfahren sind?
 - Warum sprichst du darüber?
 - Kannst du mir ein Beispiel dazu erzählen? (Fallbeispiel)
- Wie bist du mit der Schweigepflicht konfrontiert worden?

- **Thematik der Schweigepflicht**

- Wie wird in deiner Institution das Thema Schweigepflicht gehandhabt?
 - Wie oft wird die Schweigepflicht in der Institution thematisiert?
 - Wie geht man allgemein mit vertraulichen Daten um?
 - Wird die Schweigepflicht im Arbeitsvertrag/Checkliste thematisiert?
 - Bist du von deinem PA darauf speziell aufmerksam gemacht worden?
 - Hast du schon einmal Verletzungen der Schweigepflicht beobachtet?
 - Wie hast du darauf reagiert?
 - Siehst du bezüglich der Schweigepflicht Verbesserungsmöglichkeiten in der Institution?
- Hast du selber schon einmal die Schweigepflicht verletzt?
 - Warum und in welcher Situation?
 - Fühlst du dich sicher im Umgang mit der Schweigepflicht? Weißt du genau, was du wem erzählen darfst und was nicht?
 - Begleitet dich dein PA hierzu gut?

- **Reflektion**

- Hast du durch das Interview etwas Neues erfahren?
 - Wenn ja, was? Wirst du die Thematik der Schweigepflicht nun aus einer anderen Sichtweise betrachten?

D) Transkriptionen Praktikantinnen Interviews

Praktikantin A

A: Interviewer

B: Interviewpartner

Interviewdauer: 0:29:13

1 A: Also ich begrüße dich recht herzlich hier zum Interview zu meiner Thematik der
2 Schweigepflicht bei Praktikanten. Ähm mein Interviewleitfaden ist in drei
3 Hauptpunkte unterteilt, wobei es meistens eine Oberfrage gibt und nachher einfach
4 noch so Unterfragen- was ich gedenke zu hören von dir. Und der erste Schwerpunkt
5 ist die berufliche Situation. Das du mir zuerst erläuterst, was machst du überhaupt in
6 deinem Praktikum, was sind deine Aufgaben, findest du es spannend und wie gefällt
7 es dir?

8

9 B: Mhm. Ähm also ich beginne gerade mit den Aufgaben. Also ich kann hier drei
10 verschiedene Aufgabenblöcke nennen. Der wichtigste für mich ist (kurze Pause)
11 eigentlich die Begleitung der Kinder durch den Alltag.

12

13 A: Mhm.

14

15 B: Und zwar sieht das ungefähr so aus das ich am Nachmittag mit ihnen gemeinsam
16 esse, dann schaue das sie die Hausaufgaben gemacht haben, die Ämtli und wenn noch
17 Zeit bleibt, oftmals ist die Zeit sehr knapp, noch gemeinsam mit ihnen ein Spiel mache
18 oder irgendetwas gestalte oder bastle. Und am Abend dann sie ins Bett begleiten nach
19 dem Nachtessen. Das ist so der grobe Tagesablauf. Und eine wichtige Aufgabe ist
20 sicher auch das ich als Praktikantin eine erzieherische Aufgabe übernehme und mir
21 dessen auch bewusst bin, dass es nicht ist wie z.B. beim Kinderhütten- das man
22 einfach aus dem Bauch heraus agiert, sondern das man auch immer wieder versucht
23 zu reflektieren und zu schauen wie komme ich bei den Kindern an, was löst es bei
24 ihnen aus, wenn ich so oder so spreche. Ja einfach das oder ich versuche das vor allem
25 anzugehen und auch in Tagebucheinträgen festzuhalten. Dann gibt es noch viele
26 administrative Aufgaben wie oftmals das Protokoll schreiben, ähm Telefonate führen
27 auch mit Eltern welche gerade anrufen, ähm das Journal zu führen oder im
28 institutionellen Computerprogramm einen Eintrag über die Kinder schreiben am
29 Abend- je nachdem wenn etwas Spezielles vorgefallen ist. (kurze Pause) Mhh ja, die
30 Bezugspersonenarbeit ist so ein weiterer Block. Da bin ich jetzt noch nicht gross
31 eingestiegen. Also ich habe einfach kleinere Aufgaben übernommen eben wie
32 Telefonate mit den Eltern führen, ähm an einem Standortgespräch war ich schon
33 dabei. Und werde dann aber nach den Frühlingsferien vermehrt auch eingeführt in
34 diese Bezugspersonenarbeit. Ja, das sind so die wichtigsten Aufgaben, die ich
35 momentan übernehme. Ähm wie es mir im Praktikum gefällt, bis jetzt eigentlich sehr

36 gut. Also ich finde ich bin schon ziemlich gut eingestiegen ins Praktikum. Und
37 besonders spannend finde ich auch dass jeder Tag total anders ist. Also auch mit den
38 Kindern, es kommt immer wieder eine neue Situation auf mich zu, welche mich sehr
39 herausfordert und ich schauen muss, wie kann ich diese jetzt meistern. Und da gibt es
40 natürlich auch Schwierigkeiten gerade mit dem älteren Mädchen die ist jetzt in der
41 Pubertät und die versucht sehr auch auszutesten wie weit....

42

43 A: Mhm.

44

45 B: ...das sie mit mir oder wie viel das es bei mir braucht bis ich dann auch mal was
46 sage. Und ja auch wie stabil eine Beziehung dann später sein wird.

47

48 A: Mhm.

49

50 (kurze Pause)

51

52 B: Ähm ja dann gibt es auch Situationen wo ich vielleicht anders hätte machen oder
53 anders gemacht hätte. Ähm (kurze Pause) wo ich dann auch das Gespräch suche mit
54 meiner PA also Begleitperson und da versuche in einem Gespräch auch einen Weg
55 herauszusuchen oder zu finden, der für mich stimmig ist.

56

57 A: Mhm.

58

59 (kurze Pause)

60

61 A: Was gab es so für Gründe die dich zu einem Praktikum in der Sozialpädagogik
62 bewogen haben?

63

64 B: Also an der BFH müssen wir zwei verschiedene Praktika machen. Das erste habe
65 ich bei der Beratungsstelle für Sans Papier gemacht und mir war zu Beginn klar dass
66 ich gerne im sozialpädagogischen Bereich auch ein Praktikum machen möchte.

67

68 A: Mhm.

69

70 B: Gerade weil ich später auch gerne in diesem Bereich arbeiten würde. Ja und so kam
71 ich dann auf diese Institution um hier ein Praktikum zu machen.

72

73 A: Mhm.

74

75 B: Und ich habe auch schon von Kolleginnen, die mit mir studieren, gehört oder
76 positives gehört von dieser Institution.

77

78 A: Mhm. Aber zu Beginn, bevor du angefangen hast zu studieren, wie bist du dazu

79 gekommen, überhaupt Soziale Arbeit zu studieren?

80

81 B: Ja, ähm. Meine Mutter ist Kindergärtnerin.

82

83 A: Mhm.

84

85 B: Und ganz früher wollte ich natürlich immer Kindergärtnerin werden. Und hab
86 dann auch verschiedene Praktika im sozialen Bereich gemacht. Also einmal auch in
87 einem Kindergarten- nicht bei meiner Mutter und ein längeres, mein Vorpraktikum
88 habe ich im Hort gemacht in einer Tagesschule. Und habe so eigentlich meine
89 Interessen entdeckt und ähm ja auch erfahren, dass ich sehr gerne später im
90 sozialpädagogischen Bereich arbeiten möchte. Auch gerade da ich sehr gerne
91 handwerklich etwas tue- ähm Werken, Basteln, Zeichnen und das mit den Kindern
92 auch umsetzen kann.

93

94 (kurze Pause)

95

96 A: Du hast ja bereits vorher schon gesagt, dass es zum Teil so Situationen gibt welche
97 dich auch herausfordern.

98

99 B: Mhm.

100

101 A: Wenn du nach der Arbeit nach Hause gehst, kannst du gut abschalten oder
102 beschäftigt dich das was du ähm, das Berufliche, auch zu Hause noch weiter?

103

104 (kurze Pause)

105

106 B: Ja, also es beschäftigt mich schon ziemlich. Vielleicht ist es auch ein wenig von
107 meiner Person her. Aber ich denke dann viel auch noch zu Hause an speziellen
108 Situationen herum. Wie hätte ich das anders machen können? Wie hätte ich es
109 besser machen können? Meistens ist es eher in diese Richtung als dass ich dann
110 überlege, was habe ich gut gemacht und weshalb. Ähm ja und ich spreche auch
111 viel mit meinem Freund darüber.

112

113 A: Mhm.

114

115 B: Manchmal kann mein Freund es schon fast nicht mehr hören. (lacht)
116 (kurze Pause) Ja, ich finde es eigentlich ziemlich befreiend, wenn
117 ich darüber sprechen kann. Und so wird irgendwie auch das Geschehene für mich
118 greifbarer und ich kann das gewissermassen auch verarbeiten...

119

120 A: Mhm.

121

122 B: ...das Erlebte.

123

124 A: Ähm demnach, du hast jetzt gesagt mit deinem Freund, gibt es auch sonst
125 irgendwie mit anderen Praktikanten oder Eltern, Freunde mit welchen du über
126 solche Ereignisse sprichst die dir, während der Arbeit, widerfahren?

127

128 B: Mhm. Also vorwiegend spreche ich mit meinem Freund. Teilweise auch noch
129 mit meiner Mutter, da sie auch eine gewisse Erfahrung mitbringt und so der
130 Austausch sehr spannend für mich sein kann. In der Schule haben wir noch
131 eine Supervisionsgruppe und dort besprechen wir auch verschiedene Themen
132 die einen gerade belasten oder ja auch Dinge die gut gelaufen sind.

133

134 A: Mhm.

135

136 B: Also dort findet auch noch ein Austausch statt. Oder mit einer Freundin
137 welche auch mit mir studiert, die ich öfters auch in der Freizeit treffe. Ja, das
138 sind so eigentlich die Personen, die auch über das was hier läuft, erfahren.

139

140 A: Mhm. Und Gründe weshalb du darüber sprichst? Du hast schon gesagt es sei
141 für dich auch befreiend darüber zu sprechen.

142

143 B: Mhm.

144

145 A: Gibt es sonst noch Gründe weshalb du mit Drittpersonen darüber sprichst?

146

147 (kurze Pause)

148

149 B: Ich denke ein Grund ist sicher auch das Ganze zu verarbeiten. Also dass ich, das
150 ich nicht nur für mich persönlich die ganzen Gedanken mir mache, sondern sie
151 eben auch zu Worte bringen kann und dadurch eine Verarbeitung stattfindet.

152

153 A: Mhm.

154

155 B: Und jetzt bei meiner Mutter sicher auch noch um Ratschläge einzuholen oder
156 ihre Sicht zu erfahren.

157

158 A: Mhm.

159

160 B: Mhm.

161

162 A: Gibt es auch irgendwie so ein Beispiel, ähm das du mir erzählen kannst? Wenn
163 du mit Drittpersonen, deinem Freund, deiner Mutter darüber gesprochen hast?
164 Also einfach in dem Sinne, du musst jetzt mir nicht einen Fall erzählen sondern

165 ähm wie du das ihnen erzählst.

166

167 (kurze Pause)

168

169 B: Mhm. (kurze Pause) also die Art wie ich es rüberbringe oder?

170

171 A: Ja oder ein Beispiel wo du wirklich deine Mutter um Rat fragen musstest...

172

173 B: Ja.

174

175 A: ... weil du nicht mehr weiter kamst.

176

177 B: Ja.

178

179 A: Und du ihr deshalb einen Vorfall von hier...

180

181 B: Mhm.

182

183 A: ...erzählt hast.

184

185 B: Also viele Gedanken habe ich mir vor allem gemacht über so über den
186 sprachlichen Umgang.

187

188 A: Mhm.

189

190 B: Und so habe ich noch im letzten Praktikum das Lernziel betreffend Gewaltfreie
191 Kommunikation gehabt, also in der Gesprächsführung. Und ja, habe mir dann
192 auch Gedanken gemacht, wenn ich andere Mitarbeiter sprechen hörte mit den
193 Kindern. Möchte ich auch genauso sprechen, möchte ich wie eine andere ähm ja
194 eine andere Sprache aufbauen für mich persönlich und das hat mir manchmal
195 schon zu denken gegeben, wenn ich Dinge gehört habe wie ja, wenn du so weiter
196 machst wirst du wie deine Mutter und hatte dann das Gefühl, ja nein eigentlich
197 möchte ich (kurze Pause) möchte ich eine andere Beziehung zu den Kindern
198 aufbauen und nicht oder die auf einer anderen Sprache beruhen.

199

200 A: Anstatt das es jemand anderes schon tut?

201

202 B: Ja, genau. Und da habe ich mir viele Gedanken gemacht. Ja wie kann ich, weil es
203 geschieht unglaublich schnell dass man einfach mal sagt, hey hör auf sonst wird
204 das nie was.

205

206 A: Genau.

207

208 B: Also so ein bisschen in diese Richtung. Und eben habe ich auch mit meiner
209 Mutter gesprochen wie, was hat sie für eine Sprache. Ähm wie geht sie mit
210 diesem Thema um, wie kann man ein Kind auch anders ansprechen. Oder das ich
211 mich persönlich darauf achte, dass ich nicht (kurze Pause) ja so Wörter verwende
212 die mir jetzt einfach rausrutschen. Sondern vorher ein bisschen überlege.

213

214 A: Mhm.

215

216 B: Das habe ich vielleicht ein bisschen kompliziert erklärt.

217

218 (beide lachen)

219

220 B: Ob du verstanden hast?

221

222 A: Ja.

223

224 (kurze Pause)

225

226 B: Ja also vielleicht auch nicht so Etiketten den Kindern aufdrücken, weil das
227 geschieht unglaublich schnell, habe ich bei mir persönlich gemerkt. Das man
228 einfach sagt ja, du kannst halt nicht lesen oder so. Und das ich darauf achten
229 möchte, dass ich den Kindern wie nicht einen Stempel aufdrücke.

230

231 A: Mhm. (kurze Pause) Jetzt wäre das Nächste, die nächste Frage, um so zum
232 nächsten Hauptpunkt nachher rüberzugehen. Wie bist du selber mit der
233 Schweigepflicht konfrontiert worden? (kurze Pause) Wo hast du das zum ersten
234 Mal gehört?

235

236 B: Mhm.

237

238 A: Wie bist du ihr begegnet?

239

240 B: Mhm. Also eigentlich ganz konkret bin ich zum ersten Mal damit konfrontiert
241 worden als ich ein Gespräch aufzeichnete. Und zwar war das im Rahmen für eine
242 Arbeit die ich in der Schule mache. Da habe ich die Befindlichkeitsrunde
243 aufgezeichnet, also mit dem Gerät aufgenommen. Und danach transkribiert. Und
244 da waren alle Kinder anwesend. Und ich bin dann zum Heimleiter gegangen und
245 habe gefragt wie ich das am besten mache- also wie ich die Eltern am besten
246 vorher anschreibe um nach ihrem Einverständnis zu fragen. Und haben dann wie
247 vom Heimleiter das okay bekommen und auch die Schritte die ich zuvor gehen
248 muss. Da war es wirklich ganz konkret. Vorher war die Schweigepflicht wie kein
249 Thema.

250 (kurze Pause) Also irgendwie auch nicht im Vertrag oder so. Da wurde zwar

251 auf einen Link verwiesen der das wahrscheinlich dann beinhaltet hätte, aber den
252 habe ich nie angeklickt. Von dem her ist mir das vorher nie, also nicht so an mich
253 herangetragen worden.

254

255 **A:** Da wäre auch gerade so die nächste Frage, wie wird in deiner Institution in
256 welcher du arbeitest das Thema Schweigepflicht gehandhabt?

257

258 (kurze Pause)

259

260 **B:** Hmm, ja. Wie gesagt ich habe vorher noch nicht so viel über die
261 Schweigepflicht gehört. Auch jetzt in Teamsitzungen wenig. Es gab zwar ähm
262 diesen Fall und da achtete man schon darauf, dass keine Informationen
263 rausgehen die noch nicht öffentlich sind. Ja, da wurde ich auch instruiert das für
264 mich zu behalten. (kurze Pause) Und sonst mit den Einträgen im Computer da
265 wird ja eigentlich jeden Tag über das Kind etwas geschrieben, festgehalten.
266 (kurze Pause) Da wurde ich aber persönlich nicht instruiert wie das, ja wie ich
267 diese Einträge machen soll.

268

269 (kurze Pause)

270

271 **A:** Also es ist nicht so, dass es irgendwann mal Thema war? Wie sie hier selber im
272 Team oder so mit der Schweigepflicht umgehen?

273

274 **B:** Nein. (kurze Pause) Nein, also da kann ich mich nicht daran erinnern.

275

276 **A:** Mhm. Dann hätte sich die nächste Frage quasi schon beantwortet. Eben wie oft
277 die Schweigepflicht in dieser Institution thematisiert wird.

278

279 **B:** Mhm.

280

281 **A:** Dann hast du das jetzt so erlebt, eben so in gewissen Fällen wo man darauf
282 hingewiesen wird?

283

284 **B:** Ja genau.

285

286 **A:** Okay.

287

288 **B:** Einfach spezifisch dann. Aber nicht allgemein. Und auf der Checkliste, jetzt
289 habe ich sie nicht dabei, aber ich glaube da ist ein Punkt auch noch Umgang mit
290 Akten. Also nicht spezifisch auf die Schweigepflicht hingewiesen aber allgemein
291 der Umgang mit den Akten. Aber denn habe ich jetzt noch nicht abgehakt.

292

293 **A:** Okay.

294

295 **B:** Das kommt dann vielleicht später noch.

296

- 297 A: Mhm. (kurze Pause) Und wird die Schweigepflicht in deinem Arbeitsvertrag
298 thematisiert oder gibt es speziell eine Checkliste die auf die Schweigepflicht
299 hinweist?
300
- 301 B: Mhm. Ja eben auf der Checkliste steht aber nur der Umgang mit den Daten
302 drauf und nichts spezifisch zur Schweigepflicht.
303
- 304 A: Also nicht die mündliche?
305
- 306 B: Nein, so viel ich weiss nicht. Und im Arbeitsvertrag steht ein Link der
307 wahrscheinlich auf die Schweigepflicht hinweist. Aber denn hab ich nicht
308 angeklickt. Ja also von dem her nicht spezifisch.
309
- 310 A: Und als du dein Praktikum hier begonnen hast, hattest du ein Gespräch mit
311 deinem PA? Oder so ein Einführungsgespräch?
312 (kurze Pause)
313
- 314 A: Wo er dich so auf spezifische Punkte aufmerksam gemacht hat?
315
316 (kurze Pause)
317
- 318 B: Ja aber mehr ganz praktische Dinge.
319
- 320 A: Mhm.
321
- 322 B: Ja. (kurze Pause) Jetzt von der Schweigepflicht haben sie da nichts erwähnt.
323
- 324 A: Mhm. Und hast du selber auch schon mal eine Verletzung der Schweigepflicht
325 beobachtet? Das du irgendwie Zeuge wurdest im Zug oder sonst in der
326 Öffentlichkeit?
327
- 328 B: Ja, also ich denke manchmal in den Trams oder so wo man sitzt da höre ich
329 sehr oft irgendwelche ähm Kolleginnen, ich weiss nicht ob die jetzt aus dem Spital
330 kommen also Krankenpflegerinnen oder irgend andere Betreuungspersonen die
331 sehr offen über das Klientel sprechen zum Teil auch mit Namen. Und da ihre Wut
332 zum Teil auch rauslassen. Da bin ich immer erstaunt wie offen die darüber
333 sprechen und oft eben auch die Institution nennen. Da achte ich mich schon
334 darauf, dass ich nicht im Bus oder so mit anderen über andere Kinder spreche
335 auch wenn ich nicht den Namen sage. Ich finde es immer ein bisschen heikel.
336 Wenn man da sich im Bus so auslässt.
337
- 338 A: Wenn du so eine Verletzung beobachtet hast, hast du irgendwie darauf
339 reagiert? Das du die Personen darauf angesprochen hast?
340
- 341 B: Nein.
342
- 343 A: Also wenn du sie jetzt persönlich gekannt hättest?
344
- 345 B: Aha, okay. (kurze Pause) Nein, bei der Kollegin vielleicht mal kurz, ah das

346 hättest du jetzt aber auch nicht sagen dürfen oder so, wenn sie Namen nennt.
347 Aber sonst nicht spezifisch, nein.

348
349 (kurze Pause)

350
351 **A:** Und siehst du jetzt bezüglich der Schweigepflicht irgendwelche
352 Verbesserungsmöglichkeiten hier in dieser Institution? Also das du sagen
353 würdest, es sollte vermehrt thematisiert werden, es sollte ein konkretes
354 Dokument dazu geben oder findest du das es keiner Verbesserung bedarf?

355
356 **B:** Mhm. (kurze Pause) Also einerseits würde ich es als gut empfinden wenn ich ja
357 ein bisschen genauer darauf oder instruiert worden wäre über dieses Thema der
358 Schweigepflicht. Auch erfahren hätte wie Mitarbeiterinnen damit
359 umgehen. (kurze Pause) Und auf der anderen Seite würde ich es persönlich
360 auch als gutheissen, wenn man bei den Computereinträgen, das sind ja alles
361 eigentlich auch schützenswerte Daten, sich sehr gut darauf achtet was man
362 reinschreibt und wie man das reinschreibt. Weil schlussendlich können das die
363 Mitarbeitenden lesen, die Schule kann es auch lesen und je nachdem können
364 solche Einträge auch stigmatisierend wirken. Also ich habe auch jetzt mir das Ziel
365 gesetzt viel besser darauf zu achten wie ich das reinschreibe, mit was für einer
366 Wortwahl. *(Journalführung in der Institution → jeden Tag wird Journal geschrieben über die Kinder → Infofluss)*

367
368 **A:** Mhm. Würdest du es auch gut finden wenn es jetzt irgendwie so eine
369 Checkliste geben würde, wo einfach nur spezifisch auf die Schweigepflicht
370 bezogen ist? Das einfach wirklich klar auch aufgezeigt ist was darf ich sagen,
371 wem, wie soll es gesagt werden?

372
373 (kurze Pause)

374
375 **B:** Hmm, ja. Ich könnte mir das gut vorstellen, dass eine Checkliste eine
376 bessere Orientierung gibt. Vielleicht auch noch betreffend Eltern. Oder gerade
377 noch die Gotte oder der Getti, was dürfen die genau wissen, dass man da so
378 ein bisschen einen Anhaltspunkt hätte.

379
380 (kurze Pause)

381
382 **A:** Und jetzt auch so in Bezug auf die Schweigepflicht gegenüber
383 Aussenstehenden? Oder beziehst du ...

384
385 **B:** Ja.

386
387 **A:** ...jetzt das vor allem innerhalb der...

388
389 **B:** Während meinem Praktikum bin ich bis jetzt mehr mit dem Taufpaten oder
390 der Taufpatin der Kinder in Kontakt getreten und habe mir da ein
391 paar Fragen überlegt oder ein paar Fragen sind dort aufgetaucht- was darf ich
392 jetzt da weitersagen und was nicht. Aber sicher auch mit Aussenstehenden oder
393 mit Behörden. Wem darf ich was sagen, wenn da irgendjemand anruft- ist es
394 wirklich der welcher anruft. Ja, solche Dinge.

395

396 **A:** Das du dir da quasi so ein bisschen (kurze Pause) mehr...

397

398 **B:** Ich würde mir eine bessere Struktur bzgl. der Schweigepflicht wünschen.

399

400 **A:** Genau.

401

402 **B:** Ja, ein bisschen mehr Klarheit.

403

404 **A:** Genau, weil es wird glaube ich im Arbeitsvertrag auch kurz erwähnt, der
405 Hinweis auf die Schweigepflicht, glaube ich.

406

407 **B:** Schon? Ah, das habe ich eben nicht gefunden.

408

409 **A:** Oder einfach nur kurz, wo man unterschreibt. Aber ich denke, dass diese
410 Formulierung zum Teil auch einen grossen Interpretationsspielraum lässt. Ja, du
411 darfst nichts sagen, aber ja was heisst jetzt das, was darf ich nicht sagen.

412

413 **B:** Ja.

414

415 **A:** Das denke ich ist schon immer noch so ein heikler Punkt.

416

417 **B:** Mhm. Und eben gerade zu Hause im geschützten Rahmen da fällt dann doch ab
418 und zu mal ein Name. Also eben nur ein Vorname. Aber auch das wär ja eigentlich
419 schon eine Überschreitung der Schweigepflicht.

420

421 **A:** Mhm. Jetzt wären wir genau schon bei dem Punkt.

422

423 **B:** Ah.

424

425 (beide lachen)

426

427 **A:** Ob du selber auch schon mal die Schweigepflicht verletzt hast? Und auch
428 warum und in welcher Situation dies vorgefallen ist.

429

430 **B:** Also jetzt hier im Praktikum vor allem?

431

432 **A:** Ja.

433

434 **B:** Ja (kurze Pause) ja zuerst habe ich gedacht, nein natürlich habe ich die
435 Schweigepflicht noch nicht verletzt. Aber ich habe nachher überlegt, ja gerade zu
436 Hause spreche ich oft mit meinem Freund über Dinge die hier geschehen sind.
437 Und mit dem einten Mädchen hatte ich jetzt ein bisschen, ja es gab Arbeit. Und
438 das hat mich auch beschäftigt und ich habe auch mit meinem Freund darüber
439 gesprochen und hab auch ihren Vornamen genannt. Und natürlich ist das auch
440 schon eine Schweigepflichtverletzung.

441

442 **A:** Mhm.

443

444 B: Ich war mir schon bewusst, dass mein Freund das Mädchen nicht kennt oder
445 habe ihm auch gesagt das bleibt jetzt unter vier Augen was ich dir erzählt habe
446 und geht nicht raus. Aber dennoch denke ich, dass dies nicht ganz korrekt ist.

447

448 A: Dann war das aber eher so auch im geschlossenen Rahmen?

449

450 B: Ja auf jeden Fall.

451

452 A: Und jetzt nicht irgendwie sonst in der Öffentlichkeit mit Kollegen oder so wo
453 du auch darüber sprichst mit Namen?

454

455 B: Nein, dort nenne ich nie Namen. Auch in der Schule nicht, also in der
456 Supervisionsgruppe. Da benutze ich dann einfach andere Namen.

457

458 (kurze Pause)

459

460 A: Und fühlst du dich selber sicher im Umgang mit der Schweigepflicht? Das du
461 genau weißt, ja was darf ich wem erzählen und was nicht.

462

463 (kurze Pause)

464

465 B: Also ich weiss, dass ich auf der Strasse nicht über Kinder sprechen darf
466 oder eben in der Öffentlichkeit meinen Mitstudierenden erzählen darf was hier
467 alles läuft. Das ist mir bewusst. Aber ganz genau eben wenn das Telefon klingelt,
468 jemand anruft und nach einem Kind fragt, was ich da für Informationen
469 rausgeben darf und was nicht. Das ist mir noch zu wenig bewusst. Das ist mir
470 nicht klar.

471

472 (kurze Pause)

473

474 A: Dann wie würdest du deinen eigenen Umgang mit der Schweigepflicht
475 beschreiben?

476

477 (kurze Pause)

478

479 B: Also einerseits lege ich wert darauf, dass man nicht eben in der Öffentlichkeit
480 über die Kinder spricht. (kurze Pause) Von dem her achte ich mich schon darauf,
481 also dass ich die Schweigepflicht nicht direkt verletze. Und andererseits gibt es
482 dann doch im geschützten Rahmen mit meinem Freund Situationen wo ich mal
483 einen Namen nenne.

484

485 A: Mhm.

486

487 (kurze Pause)

488

489 A: Und begleitet dich dein PA auch in solchen Situationen in denen du z.B.
490 überfordert warst oder nicht genau wusstest wie damit umzugehen ist wenn es
491 eine schwierige Situation hier auf der Arbeit war. Begleitet er dich hierzu?
492 Oder ist es eher so dass du dann eben nach Hause gehst und das nochmal

493 ansprichst oder wirst du auch hier genügend unterstützt?

494

495 B: Ja also ich werde sicher hier auch unterstützt und kann meine Bedenken und
496 Fragen immer ins Team bringen oder im Team besprechen und erhalte dort
497 einen guten Rückhalt. Und doch gibt es dann gewisse Themen die man
498 halt einfach noch für sich selbst verarbeitet oder eben dann zu Hause. Also ganz
499 alles spreche ich auch nicht an.

500

501 (kurze Pause)

502

503 A: Dann wäre eigentlich schon so zum Abschluss deine Reflektion bezüglich
504 diesem Interview. Hast du irgendetwas Neues erfahren oder begegnest du der
505 Schweigepflicht nun anders durch das Interview, durch die vertiefte
506 Auseinandersetzung?

507

508 B: Also ich habe mir vorher wie so nicht bewusst darüber Gedanken gemacht.
509 Also schon, ich muss zuerst den Heimleiter fragen wenn ich diese Runde, diese
510 Befindlichkeitsrunde aufnehmen möchte. Aber ja ganz bewusst, wenn jemand
511 anruft... oder was darf nach aussen, was darf mein Freund erfahren. Hierüber
512 habe ich mir fast zu wenig Gedanken gemacht oder was bedeutet es wenn jetzt
513 diese Informationen in falsche Hände kommen.

514

515 A: Mhm.

516

517 (kurze Pause)

518

519 B: Von dem her würde ich es auch schätzen mich da genauer
520 noch mit der Schweigepflicht auseinanderzusetzen. Noch mehr Informationen zu
521 erhalten, damit ich mich besser darauf achten kann.

522

523 A: Das du einfach auch mehr weißt, was genau... Das du die Informationen
524 erhältst was jetzt genau nach aussen gelangen darf. Nicht mal unbedingt an sonst
525 Drittpersonen im Privaten sondern auch gegenüber Behörden/Familien?

526

527 B: Ja genau. Weil das ist wie so ein bisschen der unklarere Teil. Also im Privaten
528 an Drittpersonen ist mir eigentlich viel klarerer als wenn es jetzt um behördliche
529 Aufgaben oder aussenstehende Personen geht.

530

531 (kurze Pause)

532

533 A: Weil im Privaten weißt du ja...

534

535 B: ... dass darf ich nicht sagen, dass ist okay- ja.

536

537 A: Genau. Gibt es sonst noch gerade etwas, dass du noch hinzufügen möchtest,
538 etwas was du erlebt hast in Bezug zur Schweigepflicht was ich dich jetzt hier
539 nicht gefragt habe?

540

541 B: Also was mir aufgefallen ist, das letzte Praktikum habe ich bei der

542 Beratungsstelle für Sans Papier gemacht. Und das ist natürlich nochmal ein viel
543 heiklerer Rahmen sag ich jetzt. Und dort war das Thema viel präsenter. Natürlich
544 auch für die Ratsuchenden, ähm ja die sich sehr damit auseinandergesetzt haben,
545 ja möchte ich diese Stelle überhaupt besuchen, gelangen da meine Informationen,
546 meine Daten irgendwie raus. Und dort war es wie auch klarer und in diesem
547 Rahmen jetzt hier, in dieser Institution scheint jetzt die Gefahr, sag ich mal, wie
548 nicht so akut oder so gross. Und doch finde ich es wichtig, dass man auch hier
549 darauf achtet. Auch wenn jetzt die Person nicht mit einer Ausschaffung rechnen
550 müsste oder mit einer Verhaftung. Finde ich es doch sehr wichtig, dass man sich
551 dessen bewusst ist, dass es auch schützenswerte Informationen und Daten sind.

552

553 (kurze Pause)

554

555 A: Das es so in einer Beratungsstelle noch mehr thematisiert wird, als jetzt so in
556 einer sozialen Institution?

557

558 B: Ja.

559

560 A: Das ist auch noch speziell.

561

562 B: Ja.

563

564 A: Ja, ich danke dir schon mal recht herzlich für dieses Interview.

565

566 B: Bitte gern geschehen.

567

568 A: Das du dir Zeit genommen hast.

Praktikantin B:**A: Interviewer****B: Interviewpartner**

Interviewdauer: 0:20:16

1 **A:** Ich begrüße dich hier zu diesem Interview zum Thema der Schweigepflicht bei
2 Praktikanten. Mein Interviewleitfaden ist aufgebaut in drei Hauptpunkte wobei
3 Jeder Punkt eine Hauptfrage hat und Unterfragen was ich so gedenke von dir zu
4 erfahren. Der erste Hauptpunkt handelt von der beruflichen Situation- das du mir
5 sagen Kannst was machst du in deinem Praktikum, was sind deine Aufgaben, ist
6 es spannend und wie gefällt es dir?

7

8 **B:** Ja in meinem Praktikum gefällt es mir sehr gut. Ähm meine Aufgaben sind sehr
9 vielfältig. Ich bin ähm ich beschäftige mich mit den Kindern, aber mache auch
10 administrative Arbeiten, wie Protokolle schreiben und habe auch Pikettdienst.

11

12 (kurze Pause)

13

14 **A:** Und ist es spannend dein Praktikum?

15

16 **B:** Ja, es ist sehr spannend, sehr vielfältig und ich lerne sehr viele neue Sachen und ja.

17

18 **A:** Was für Gründe gab es, die dich zu einem Praktikum in der Sozialpädagogik
19 bewogen haben? Hast du irgend, früher positive Erfahrungen gemacht? Ein
20 persönliches Erlebnis oder frühere Praktika wo du gesagt hast, ja Sozialpädagogik ist
21 etwas das ich gerne studieren möchte?

22

23 **B:** Ja, ich habe schon vor einiger Zeit ein Kurzpraktikum im Behindertenbereich
24 absolviert. Habe mich aber dann dazu entschieden, das Praktikum im teilstationären
25 Bereich mit Kinder und Jugendlichen zu machen, mit Verhaltensauffälligkeiten. Genau
26 und persönliche Erlebnisse habe ich eigentlich keine gehabt.

27

28 **A:** Also du machst eigentlich dein Praktikum im Rahmen deiner Ausbildung?

29

30 **B:** Genau, ja.

31

32 **A:** Okay. Jetzt hast du ja gesagt, du arbeitest mit Kindern zusammen, welche
33 verhaltensauffällig sind.

34

35 **B:** Ja.

36

37 **A:** Dort wird es sicherlich auch Situationen geben die herausfordernd sind, die
38 vielleicht belastend sind für dich. Ist es so wenn du nach der Arbeit nach Hause
39 gehst, kannst du gut abschalten oder beschäftigst dich das Berufliche auch noch zu
40 Hause weiter?

41

42 B: Es kommt auf die Situationen an. Es gibt Situationen da kann ich sehr gut
43 abschalten nach der Arbeit. Aber es gibt auch Situationen die für mich, vor allem
44 wenn es neue Situationen sind mit denen ich konfrontiert werde, merke ich, dass es
45 für mich schwieriger ist, nach der Arbeit abzuschalten.

46

47 A: Was sind das so für schwierige Situationen in denen du Mühe hast abzuschalten?

48

49 B: Ja, das ist unterschiedlich. Es kann sein entweder eben ganz neue Erfahrungen,
50 Situationen. Oder welche die auch das ganze Team beschäftigt. Welche über einen
51 längeren Zeitrahmen, raum, Zeitraum gehen. Genau.

52

53 A: Ist es so das du mit anderen Praktikanten, deinen Eltern oder Freunden über
54 Ereignisse auch sprichst die dir während deiner Arbeit widerfahren sind?

55

56 B: Also in der Institution unterhalte ich mich schon mit Praktikanten oder auch mit
57 dem Team während Teamsitzungen. Im privaten Bereich kam es auch schon vor, dass
58 ich mit den Eltern darüber gesprochen habe. Aber da es recht schwierig ist was man
59 erzählen kann und was nicht, habe ich mich immer zurückgehalten mit den
60 Informationen. Aber es gab schon eine oder zwei Situationen die mich sehr beschäftigt
61 haben, so dass ich es auch mit den Eltern thematisiert habe...

62

63 A: Mhm.

64

65 B: Jedoch nur wenn wir z.B. zu Hause waren und ich habe auch darauf geachtet, dass
66 ich keine Namen nenne.

67

68 A: Ist es so oder auch mit Freunden mit denen du gemeinsam studierst oder im
69 privaten Bereich wo du teilweise auch über Sachen aus deinem Beruf sprichst?

70

71 B: Ja in der Schule ist es so, dass wir zum Teil natürlich auch im Schulstoff
72 Fallbeispiele thematisieren. Jedoch kann man dort auch Informationen abändern,
73 so dass es immer, dass es anonym ist und bleibt. Im Freundeskreis unterhalte ich
74 mich sehr wenig über die Situationen, einfach über die Arbeit im Allgemeinen aber
75 nicht explizit über Situationen.

76

77 A: Mhm. Gibt es Gründe weshalb, du hast jetzt gesagt ja es gab Situationen bei denen
78 du mit deinen Eltern darüber gesprochen hast. Warum sprichst du mit ihnen darüber?

79

80 B: Ja eben wie schon gesagt, wenn es Situationen gab wo ich nach der Arbeit nicht
81 sofort abschalten konnte, so dass ich es einfach nochmal thematisieren wollte, dann
82 sprach ich mit meinen Eltern darüber. Jedoch waren das bis jetzt nur sehr wenige,
83 eben eins bis zwei Situationen. Durch dass ich im Team auch immer wieder die
84 Situation ansprechen kann und vor allem auch in den PA Gesprächen. Bis jetzt kam es
85 jedoch noch nicht zu vielen solchen Situationen.

86

87 (kurze Pause)

88

89 A: Ähm (kurze Pause), ist es auch für dich so eine Art Verarbeitung wenn du mit,
90 sagen wir jetzt mal, neutralen Personen darüber sprechen kannst? Dass du vielleicht

91 auch mal eine neutrale Sichtweise erhältst?

92

93 B: Mhm. Ja auf jeden Fall. Das Team ist schon mittendrin und weiss den Fall und wenn
94 ich z.B. mit meinen Eltern darüber spreche, ist es im neutralen Rahmen. Also nicht
95 dass ich Tipps erwarte aber einfach dass ich es sozusagen loswerden kann.

96

97 A: Mhm.

98

99 B: Und im Team sind es meistens dann Diskussionen wie man dann zu einer
100 Lösung kommt oder ja einfach die Situation bearbeitet.

101

102 (kurze Pause)

103

104 A: Mhm. Wie bist du überhaupt mit der Schweigepflicht konfrontiert worden?

105

106 (kurze Pause)

107

108 B: Ja jetzt von der Institution her hab ich einfach die Plattform das ich in den
109 PA-Gesprächen Sachen ansprechen kann. Aber ansonsten bekam ich nicht viele
110 Informationen, habe aber auch nicht danach gefragt. Weil mir zum Teil Sachen
111 schon irgendwie klar waren. Eben wie z.B. keine Namen nennen wenn ich
112 ausserhalb bin oder wenn ich ein E-Mail schreibe, dass ich nur die Abkürzungen
113 brauche und nicht die Namen ausschreibe. Wie auch in der Schule, das ich die
114 Namen verändere oder auch abkürze.

115

116 (kurze Pause)

117

118 A: Aber es war jetzt nicht so das dich jemand direkt damit konfrontiert hätte, mit
119 der Schweigepflicht?

120

121 B: Nein.

122

123 (kurze Pause)

124

125 A: Jetzt wären wir auch gerade mit dem nächsten Hauptpunkt, überhaupt mit der
126 Thematik der Schweigepflicht. Das du mir kurz erläutern könntest, wie die
127 Schweigepflicht in deiner Institution gehandhabt wird.

128

129 B: Mhm.

130

131 A: Das heisst, wie oft wird die Schweigepflicht in der Institution thematisiert.

132

133 (kurze Pause)

134

135 B: Ja ähm eigentlich wenig. Was sicher auch ein bisschen an mir liegt. Also wenn
136 ich z.B. Fragen hätte, könnte ich sicher mit meinem PA darüber sprechen oder mit
137 dem Team. Aber jetzt explizit wird das Thema Schweigepflicht nicht thematisiert.

138

139 (kurze Pause)

140

141 A: Und wie geht man allgemein mit vertraulichen Daten um?

142

143 B: In der Institution?

144

145 A: Ja.

146

147 B: Da habe ich das Gefühl, dass damit sehr gut umgegangen wird. Eben wir achten
148 darauf, dass wir im E-Mail Verkehr Namen abändern oder die Abkürzungen
149 brauchen. Und ähm ja und auch darauf schauen, dass wir mit dem Team einfach
150 in der Institution darüber reden oder sprechen und nicht ausserhalb.

151

152 (kurze Pause)

153

154 A: Und wird die Schweigepflicht in deinem Arbeitsvertrag auch thematisiert?

155

156 B: Ähm wüsste ich jetzt gerade nicht aber ich glaube schon ja. Aber ich habe
157 nicht... Ich habe jetzt den Vertrag, ich müsste den Vertrag noch einmal durchlesen
158 um genau zu schauen ob dies auch thematisiert wird.

159

160 (kurze Pause)

161

162 A: Gibt es eine oder gibt es auch eine Art Checkliste in der Institution wo es um
163 die Schweigepflicht geht, wo man darauf hingewiesen wird?

164

165 B: Nicht das ich wüsste, nein.

166

167 (kurze Pause)

168

169 A: Und bist du von deinem PA noch speziell darauf aufmerksam gemacht worden?
170 Also wie man mit der Schweigepflicht umgeht, jetzt insbesondere auch gegenüber
171 ausserhalb.

172

173 (kurze Pause)

174

175 B: Nein. Ähm was schon passiert ist, dass es sozusagen zu Reklamationen
176 gekommen ist. Also das Leute, andere Mitarbeitende im Zug sprechen gehört
177 haben, die zum Teil Namen genannt haben und dies wurde dann in der
178 Teamsitzung allgemein dem Team nochmals gesagt, dass man darauf achten
179 muss. Aber jetzt explizit gesagt, nein.

180

181 (kurze Pause)

182

183 A: Hättest du dir gewünscht, dass man dich darauf auf die Schweigepflicht
184 aufmerksam, explizit darauf aufmerksam gemacht hätte?

185

186 B: Ja ich denke es ist noch schwierig da es sicher zu Fällen kommt wo, wo man
187 vorher nicht darauf geachtet hat oder es noch nicht bemerkt hat. Sodass es
188 wahrscheinlich konkret angesprochen werden muss wenn ein solcher Fall oder

189 Situation entsteht oder besteht.

190

191 (kurze Pause)

192

193 **A:** Und hast du selber schon mal eine Verletzung der Schweigepflicht beobachtet?

194

195 **B:** Ja eben wie vorhin gesagt wurde schon im Zug unter Mitarbeitern ein Fall
196 besprochen, wo eben Namen genannt wurden und dies wurde dann der
197 Institution gemeldet, sodass der Gruppenleiter darauf hin in der Teamsitzung
198 nochmals sensibilisiert hat darauf zu achten, was man sagt und wie man es sagt.

199

200 (kurze Pause)

201

202 **A:** Wenn du selber schon so eine Verletzung beobachtet hast, hast du darauf
203 reagiert?

204

205 **B:** Ich habe bis jetzt noch keine Verletzung beobachtet. Würde aber
206 wahrscheinlich reagieren wenn es mir bewusst ist. Ja.

207

208 **A:** Und siehst du irgendwelche Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der
209 Schweigepflicht in der Institution in welcher du arbeitest?

210

211 **B:** Ähm jetzt momentan gerade nicht. Ich habe das Gefühl, dass im Allgemeinen
212 sehr gut umgegangen wird in der Institution mit der Schweigepflicht. (kurze
213 Pause) Daher sehe ich momentan keine Verbesserungsmöglichkeiten.

214

215 **A:** Oder würdest du dir z.B. eine Art Checkliste wünschen von der Institution her
216 wo klar aufgeschrieben ist, wie darf man mit Drittpersonen reden, was darf man
217 sagen?

218

219 **B:** So wie ein Leitfaden?

220

221 **A:** Genau.

222

223 **B:** Ja ich denke, was vielleicht noch hilfreich wäre für neue Mitarbeitende oder
224 Praktikanten wenn darauf hingewiesen würde wo man diesen Leitfaden findet.
225 Und ihn vielleicht auch zum Durchlesen geben.

226

227 (kurze Pause)

228

229 **A:** Und jetzt zu dir selber. Hast du selber schon einmal die Schweigepflicht
230 verletzt?

231

232 (kurze Pause)

233

234 **B:** Ist schwierig... Also ich habe das Gefühl nicht. Es ist aber noch schwierig von
235 sich selber zu sagen, ich habe die Schweigepflicht noch nicht verletzt. Ich
236 habe das Gefühl, dies passiert eher unbewusst und man wird vielleicht erst im
237 Nachhinein durch andere Personen darauf hingewiesen. Selber merkt man es

238 wahrscheinlich meistens nicht. Aber ja ich habe jetzt das Gefühl das ich die
239 Schweigepflicht noch nicht verletzt habe.

240

241 A: Auch nicht im Gespräch irgendwie mit deinem Freund oder wo du das erzählt
242 hast?

243

244 B: Ja, das ist natürlich schon sehr schwierig.

245 Wenn ich im Privaten über Sachen spreche die in der Institution passieren merke
246 ich, dass ich schon extrem aufpassen muss was ich sage und ich mich dabei auch
247 nicht ganz wohlfühle. Also ich überlege es mir zweimal ob ich es überhaupt
248 sagen möchte, da ich mir eben nicht sicher bin. Ja kann ich es sagen und wem darf
249 ich es sagen.

250

251 (kurze Pause)

252

253 A: Demnach fühlst du dich sicher im Umgang mit der Schweigepflicht? Weißt du
254 genau was darfst du wem erzählen und was nicht.

255

256 B: Nein, ich fühle mich nicht ganz sicher im Umgang mit der Schweigepflicht. Da
257 ich eben nicht wirklich weiss, weil es auch, ähm ich habe das Gefühl dass es auch
258 immer wieder unterschiedlich ist, je nach Situation. Und daher bin ich mir
259 schon manchmal ein bisschen unsicher.

260

261 (kurze Pause)

262

263 A: Eher so im Privaten oder auch gegenüber Behörden/Familien das du da nicht
264 weißt was sagen?

265

266 (kurze Pause)

267

268 B: Ja, beides. Ja, im Privaten kann ich ja noch selber abschätzen. Soll ich es sagen
269 oder nicht. In der Institution, bei Behörden, während der Arbeit
270 oder im Kontakt mit den Eltern kann es ja sein dass es wichtig wäre, gewisse
271 Informationen mitzuteilen oder eben genau nicht mitzuteilen. Aber ich
272 finde jetzt in der Institution könnte ich mich auch mit dem Team vorher schnell
273 absprechen ob ich dies sagen kann oder nicht.

274

275 (kurze Pause)

276

277 A: Und begleitet dich dein PA hierzu gut somit Themen bezüglich der
278 Schweigepflicht, dass du immer mit ihm darüber sprechen kannst?

279

280 B: Ja, bis jetzt schon.

281

282 (kurze Pause)

283

284 A: Nicht das du das Gefühl hattest, ja ich muss jetzt das mit jemandem
285 Aussenstehenden besprechen gewisse Themen?

286

287 B: Nein, dass hatte ich nicht das Gefühl.

288

289 (kurze Pause)

290

291 A: Ist dir klar oder wie ist so dein persönlicher Umgang mit vertraulichen
292 Informationen in der Öffentlichkeit? (kurze Pause) Das heisst, du hast jetzt
293 bereits gesagt, du achtest ja auch darauf, dass keine Namen genannt werden und
294 wie ist sonst so dein Umgang? Ist es so, dass du z.B. auch mal mit deinen
295 Mitstudierenden im Zug darüber sprichst?

296

297 B: Also ich probiere es zu vermeiden im Zug mit Mitstudierenden über Kinder zu
298 sprechen. Also wenn eben im Schulgebäude, im Klassenzimmer wo ich das Gefühl
299 habe, dass es einfach die Dozentin oder der Dozent hört und die Mitstudierenden.
300 Aber ich probiere es zu vermeiden, dass ich an öffentlichen Plätzen etwas erzähle.

301

302 (kurze Pause)

303

304 A: Und ist es so, dass es für dich auch wichtig ist, dass du im Privaten eine
305 Ansprechperson hast? Um das Erlebte auch abends zu reflektieren?

306

307 B: Ja, ich denke ich brauche ja nicht alles Erlebte im privaten Bereich zu erzählen.
308 Für das gibt es auch noch das Team. Aber es gibt sicher Sachen die ich mit einer
309 privaten Person besprechen möchte und dazu finde ich es auch wichtig, dass ich
310 das auch kann. Aber eben, dass ich dennoch aufpasse, was ich sage.

311

312 (kurze Pause)

313

314 A: Mhm.

315

316 B: Und vor allem auch nicht zu vielen vom Erlebten erzähle. Also eine
317 Ansprechperson und nicht dass ich das noch im Freundeskreis erzählen muss.

318

319 (kurze Pause)

320

321 A: Jetzt hätte ich zum Schluss noch so eine... der letzte Punkt die Reflektion. Das
322 du mir sagen kannst, ja gibt es irgendetwas das du durch das Interview Neues
323 erfahren hast. Ob du die Thematik der Schweigepflicht nun aus einer anderen
324 Sichtweise betrachtest?

325

326 B: Ja ich denke eben, es ist mir noch bewusster geworden, dass ich mir nicht in
327 allen Situationen sicher bin und dass ich es wichtig fände, wenn z.B. eben neue
328 Mitarbeitende oder Praktikanten anfangen, dass sie auch gut eingeführt werden,
329 was das Thema Schweigepflicht angeht. Da es ja auch in jeder Institution
330 vielleicht anders gehandhabt wird und das alle auf dem gleichen Stand sind.
331 Genau.

332

333 A: Gibt es sonst noch etwas das du noch hinzufügen möchtest, etwas in Bezug zur
334 Schweigepflicht was ich dich jetzt nicht spezifisch gefragt habe?

335

336 B: Nein ich glaube nicht, nein.

337

338 A: Ja ich danke dir recht herzlich für das Interview- das du dir Zeit genommen
339 hast.

340

341 B: Danke auch dir.

Praktikantin C:**A: Interviewer****B: Interviewpartner**

Interviewdauer: 0:34:19

1 **A:** Ich begrüße dich zum Interview wie Praktikanten in sozialen Institutionen mit der
2 Schweigepflicht umgehen. Mein Interviewleitfaden ist aufgebaut in drei Hauptgebiete
3 mit jeweils einer Hauptfrage und Unterfragen, was ich gerne von dir wissen möchte.
4 Meine erste Frage ist, zur beruflichen Situation. Was machst du in deinem Praktikum,
5 was sind deine Aufgaben, was ist spannend, wie gefällt es dir.

6

7 **B:** Mhm. Also in meinem Praktikum mache ich viel verschiedenes. Ähm, ich arbeite mit
8 Jugendlichen auf einer Wohngruppe und arbeite da so im Alltagsgeschehen mit. Ich
9 kann auch in der Bezugspersonenarbeit mitmachen. Ich finde es sehr spannend, vor
10 allem auch so die Themen welche im Jugendalter behandelt werden. Ja, wirklich eine
11 spannende Tätigkeit. Du fragst nach, wenn du mehr wissen möchtest.

12

13 **A:** Mhm. Welche Gründe haben dich überhaupt zu einem Praktikum in der
14 Sozialpädagogik bewogen?

15

16 **B:** Hmm. Also ich mache ja mein Abschlusspraktikum. Ich bin jetzt seit drei Jahren in
17 der Ausbildung und werde die dann abschliessen. Also es war wie vorgesehen, dass
18 ich ein Praktikum machen werde. Am Beruf (kurze Pause), ähm ja also ich finde es
19 spannend die Themen die es gibt bei Menschen die nicht, aus irgendeinem Grund
20 aus der Gesellschaft ein bisschen ausgeschlossen sind.

21

22 **A:** Mhm.

23

24 **B:** Ja.

25

26 **A:** Gab es so persönliche Erlebnisse die du erlebt hast. So einen Springpunkt bei dem
27 du gemerkt hast, doch das ist das was ich machen will, Sozialpädagogik?

28

29 **B:** Mhm. Das war aber schon ziemlich lange her (grinst). Also in meinem
30 Vorpraktikum, bevor ich die Ausbildung begonnen habe, da habe ich mit Menschen
31 mit Behinderung gearbeitet. Und da habe ich wie gemerkt, dass es sehr wertvoll ist
32 wenn man Menschen über eine längere Zeit begleiten kann, also auch wirklich im
33 Alltag. Und nicht wie vielleicht Ärzte oder Therapeuten die einfach gewisse Stunden
34 haben und versuchen so mit den Menschen zu arbeiten. Also so einen Verlauf, eine
35 Entwicklung sehen. Wie sich jemand verändert, dass empfand ich als sehr wertvoll.

36

37 **A:** Mhm.

38

39 **B:** Und ich denke als Sozialpädagogin ja, hat man das natürlich. Kann man wirklich die
40 Menschen über längere Zeit begleiten und auch die Fortschritte sehen.

41

42 **A:** Mhm. Du hast gesagt, du arbeitest ja mit Jugendlichen zusammen auf einer

43 Wohngruppe und du erlebst ja da immer wieder jeden Tag aufs Neue.

44

45 B: Mhm.

46

47 A: ...weißt ja nie genau was dich erwartet. Ist es so, wenn du z.B. nach der Arbeit nach
48 Hause gehst. Kannst du gut abschalten oder beschäftigst dich das Berufliche oder das
49 Erlebte ähm auch noch zu Hause weiter?

50

51 B: Mhm. Das ist unterschiedlich. Wenn es ein turbulenter Tag war oder
52 ein Fall gerade irgendwie eher schwierig ist, dann ist das Abschalten zu Hause
53 natürlich schwieriger. Ich habe mir da auch so Strategien angeeignet. Weil ich es
54 wichtig finde, dass wenn ich dann zu Hause bin auch wirklich ja frei habe und
55 abschalte. Wenn es Dinge gibt, die mich stark beschäftigen, schreibe ich sie auf.
56 Weil meistens hilft mir das schon so wie sie etwas zu entwirren...

57

58 A: Mhm.

59

60 B: ... es ist dann auch schon wie irgendwo aufgeschrieben und ich kann dann besser
61 abschalten. Aber es gibt schon auch manchmal Situationen wo ich mich wieder an
62 etwas erinnere oder es irgendwie schwieriger ist abzuschalten- ja.

63

64 A: Dann schreibst du quasi so eine Art Tagebuch für dich?

65

66 B: Ja also ich schreibe nicht immer Tagebuch. Einfach wenn es wirklich eine Situation
67 gibt die ich irgendwie nicht, die ich nicht vergesse oder wo ich immer wieder merke,
68 ja das beschäftigt mich jetzt. Dann versuche ich das Erlebte so kurz aufzuschreiben.
69 Manchmal hilft es dann auch weil im Kopf ist das Ganze ziemlich so ein Wirrwarr.

70

71 A: Mhm.

72

73 B: Und wenn du es dann aufschreibst, dann ist es plötzlich... Siehst du so, ah ja es geht
74 eigentlich um das und das und das kann ich dann am Mittwoch wenn ich wieder
75 arbeite kann ich das dann bearbeiten und jetzt nicht.

76

77 A: Mhm. Und das machst du so für dich selber oder besprichst du das nachher auch
78 mit jemandem vom Team wenn du das aufgeschrieben hast?

79

80 B: Ähm. Ich mach es... also ich habe ja auch, weil ich noch in der Ausbildung bin, so
81 Praxisanleitungsgespräche und ich bespreche sie dann eigentlich in diesen Sitzungen
82 wenn es etwas ist, was ich wirklich besprechen will. Manchmal gibt es auch Dinge die
83 ich dann merke, ah nein eigentlich muss ich es gar nicht besprechen es ist, es ist
84 eigentlich wie klar was als Nächstes kommt oder es ist einfach, es ist normal dass
85 mich das jetzt beschäftigt aber ich brauche da nicht noch mehr. Und manchmal schon,
86 manchmal ist es dann hilfreich, dass nochmal aufzunehmen.

87

88 A: Mhm. Gibt es auch so ähm Situationen die du mit anderen Praktikanten hier von
89 der Institution besprichst, mit deinen Eltern oder Freunde auch über Ereignisse
90 welche dir hier während der Arbeit widerfahren sind?

91

92 B: Mhm. Also bei uns ist es so, soll ich jetzt meinen Ausbildungsort sagen? (lacht)

93

94 A: Einfach die Institution.

95

96 B: Ich meine nicht die Institution, einfach mein Ausbildungsort, also die Schule.

97

98 A: Ah okay, ja.

99

100 B: Ja (lacht) In der Schule haben wir auch Praxisreflexion nennt sich das...

101

102 A: Mhm.

103

104 B: ... wo wir Fälle besprechen und ich denke gerade mit meinen
105 Mitschülerinnen und Schüler die machen ja auch ein Praktikum an verschiedenen
106 Institutionen und mit ihnen bespreche ich schon solche Sachen. Aber das ist auch
107 innerhalb der Schule...

108

109 A: Mhm.

110

111 B: ...haben wir auch Schweigepflicht, dass sollte auch nicht nach draussen. Und es
112 ist schon so, wenn ich sie in der Freizeit treffe, bespricht man manchmal dann
113 auch Berufliches.

114

115 A: Mhm.

116

117 B: Ja.

118

119 A: Gibt es denn irgendwelche Gründe wieso dass du ähm darüber sprichst auch
120 mit ihnen ausserhalb von der Schule?

121

122 B: Mhm, Ja. Also (kurze Pause) ich spreche mit Mitstudierenden auch ausserhalb
123 der Schule, weil ich denke wir haben alle eine ähnliche Situation. Wenn man
124 vielleicht selbst an einem anderen Ort mit ähnlichen Fällen zu tun hat, dass es
125 dann vom Austausch her sehr wertvoll sein kann oder vielleicht auch hilft eben
126 zum Abschalten. Und der Umgang also wie man austauscht - mir persönlich ist da
127 jeweils wichtig, dass ich keine, also soweit anonym wie möglich. Natürlich wissen
128 sie meinen Ausbildungsort, also die Institution wo ich arbeite. Aber keine Namen
129 nennen oder so.

130

131 A: Mhm

132

133 B: Auf das achte ich eigentlich schon.

134

135 A: Kannst du mir z.B. auch ein Beispiel oder eine Situation ähm erzählen wo du
136 ähm z.B. jetzt mit deinen Kollegen ausserhalb von der Schule oder mit Eltern ähm
137 darüber ähm gesprochen hast, irgendeine Situation wo dich so sehr beschäftigt
138 hat?

139

140 B: Mhm. Ja, also es gab ein Fall von einer Jugendlichen die jetzt nicht mehr in der

- 141 Institution ist. Also was soll ich dir genau sagen? Einfach um was es ging?
142
143 A: Ja und weshalb du...
144
145 B: Weshalb ich es...
146
147 A: Genau.
148
149 B: Mhm.
150
151 A: mit an.. jemand mit Drittpersonen besprochen hast.
152
153 B: Mhm. Also in der Institution bei der Arbeit gab es eine Situation, welche die
154 Leute z.T. überfordert hat. Für mich war es da wie sehr hilfreich mit
155 aussenstehende Personen (kurze Pause) das zu besprechen. Also es
156 waren jetzt vor allem einfach Mitschülerinnen...
157
158 A: Mhm.
159
160 B: ...im Rahmen der Praxisreflexion. Und dort war es wie hilfreich, halt auch
161 wegen dem fachlichen Austausch. Weil sie vielleicht andere Ideen noch hatten um
162 was es gehen könnte und was hilfreich sein könnte. Aber mit den Eltern
163 bespreche ich solche Themen eigentlich nicht.
164
165 A: Mhm.
166
167 B: Aber es war wie auch im Rahmen der Praxisreflexion die auch angeleitet ist
168 von jemandem von der Ausbildern in der Schule.
169
170 A: Das du quasi noch so hilfreiche Tipps oder eine andere Sichtweise erhältst?
171
172 B: Mhm, also wie in der Praxisreflexion das ist so ein ähm ja es wie ein Kurs
173 eigentlich den man besuchen muss.
174
175 A: Mhm.
176
177 B: Und dort ist es dann oft so dass man ein Fall oder etwas was mich beschäftigt
178 einbringen kann und dann die ganze Gruppe so im Sinn von kollegialer Beratung,
179 dass man dann so verschiedene Hypothesen bildet oder auch woran es noch
180 liegen könnte und es macht so ein bisschen den Blickwinkel auf was es...
181
182 A: Mhm.
183
184 B: ...für den Fall was ich sehr was mir persönlich auch viel geholfen hat auch zum
185 diese Sachen bearbeiten so.
186 A: Wie bist du denn mit der Schweigepflicht konfrontiert worden?
187
188 B: Mhm...
189

190 A: Das heisst...

191

192 B: Also...

193

194 A: Das heisst also erst jetzt in diesem Praktikum, schon während der Ausbildung
195 oder im Vorpraktikum und in welcher Art?

196

197 B: Mhm. Also jetzt ist so mit dem Unterschreiben des Arbeitsvertrages
198 unterschreibt man ja auch eine Schweigepflichterklärung.
199 Und in meiner Schule gibt es auch eine Schweigepflichterklärung. Also eigentlich
200 dort wird man schon mal, wird das wie thematisiert was das genau heisst. Weil
201 ich bin auch verpflichtet. In der Schule muss ich erzählen, also über Fälle.

202

203 A: Mhm.

204

205 B: Man muss auch Berichte schreiben die schon anonymisiert werden aber der
206 Schule ist meine Institution eigentlich bekannt also es ist nachverfolgbar und so
207 dies dort wird das wie thematisiert und in der Freizeit natürlich auch vor allem
208 auch auf dem Weg zu der Schule.

209

210 A: Mhm.

211

212 B: Da gibt es eine halbe Stunde Zugfahrt und das finde ich immer ist so diese
213 Situation wo schwierig ist. Weil die anderen Mitschülerinnen die kennen zum Teil
214 meine, ja die Fälle aus der Praxisreflexion z.B. und fragen vielleicht
215 nach. Und ich finde aber im Zug ist, ja es kann jeder mithören und auch wenn man
216 keine Namen nennt. Ich finde es schwierig. Ich finde es nicht so gut eigentlich
217 dort über solche Dinge zu sprechen, weil es ist, ich denke, man kann es
218 nachverfolgen. Vielleicht fällt dann noch der Name der Institution und dann ist
219 eigentlich die Schweigepflicht bereits gebrochen.

220

221 A: Mhm.

222

223 B: Und dort habe ich schon eigentlich immer versucht das nicht zur Sprache zu
224 bringen. Aber manchmal sprechen auch andere über ihre Dinge und ich hab dann
225 auch nicht immer gesagt, ja hee das gehört jetzt nicht hier hin. Also ich finde das
226 ist so ein kritischer...

227

228 A: Mhm.

229

230 B: ... Punkt so der öffentliche Raum wo man sich denkt, wir sprechen ja jetzt
231 zu zweit aber es können alle mithören.

232

233 A: Mhm. Das man quasi so zum Teil auch vergisst, oh ich bin ja jetzt eigentlich
234 hier im Zug.

235

236 B: Mhm.

237

238 A: Und...

239

240 B: Genau.

241

242 A: Weil man ja so im im sprechen oder einander das austauschen will.

243

244 B: Mhm.

245

246 A: Genau.

247

248 B: Genau und vor allem auch die Leute, also von der Schule... Es ist wie ich...
249 Normalerweise bespreche ich mit ihnen diese Dinge und es ist eigentlich auch
250 rechtlich mit der Schweigepflichterklärung abgesichert innerhalb der Schule...

251

252 A: Mhm.

253

254 B: ...aber ausserhalb nicht. Und das ist dann, das ist schwierig finde ich wenn man,
255 ja auch wenn man sich in der Freizeit trifft... Dann kommt man manchmal auf
256 solche Themen und dann ja, sind ja zum Teil auch andere Leute dabei.

257

258 A: Mhm.

259

260 B: Ich denke dort ist so der Schlüsselpunkt wo man aufpassen muss.

261

262 (kurze Pause)

263

264 A: Dann kommen wir jetzt gerade direkt zur Thematik der Schweigepflicht. Das
265 du mir sagen kannst, wie hier in deiner Institution das Thema Schweigepflicht
266 gehandhabt wird.

267

268 (kurze Pause)

269

270 B: Hier in der Institution?

271

272 A: Mhm.

273

274 (kurze Pause)

275

276 B: Also gegen aussen meinst du?

277

278 A: Ja oder vor allem auch wie oft das die Schweigepflicht hier thematisiert wird.
279 Wie oft das man darauf hingewiesen wird oder ob wirklich klar ist, die
280 Schweigepflicht gilt...

281

282 B: Mhm.

283

284 A: ... strengstens gegenüber aussen, dass man auch nicht in der Öffentlichkeit
285 darüber diskutieren kann.

286

287 B: Mhm.

288

289 A: Oder wird das eher weniger thematisiert?

290

291 B: Ich würde sagen allgemein eher weniger. Eben beim Unterschreiben des
292 Arbeitsvertrages unterschreibt man auch eine Schweigepflichterklärung mit
293 wenigen Ausführungen. Aber also mir war das klar um was es geht. Aber einfach
294 so schriftlich. Aber dann während dem Praktikum mehr so im Team haben wir
295 auch schon, wie in einer Pause in einer Sitzung z.B. also nicht eigentlich offiziell
296 vorgesehen haben wir schon auch besprochen wie das ist, wenn man etwas
297 vielleicht auch im Freundeskreis anonym bespricht. Das es nicht immer,
298 manchmal geht das vielleicht jemand der keine Ahnung hat....

299

300 A: Mhm.

301

302 B: ...vom ja vom Setting und so aber wenn es dann vielleicht Lehrpersonen sind
303 aus einem Nachbarsdorf ist es schon kritisch weil die zum Teil dann wissen
304 könnten wer es jetzt ist und so.

305

306 A: Mhm.

307

308 B: Also mehr so inoffiziell oder informell haben wir das schon auch besprochen.
309 Aber von der Institution her hab ich es jetzt eigentlich noch nie sonst erlebt, dass
310 es Thema war.

311

312 A: Mhm. Und...

313

314 B: Vielleicht einmal mit-Tschuldigung- mit dem Mailverkehr aber das ist dann
315 schon sehr also an Beistände zum Beispiel.

316

317 A: Mhm.

318

319 B: Schreibt man da der Name aus oder nur Initialen.

320

321 A: Genau.

322

323 B: Das haben wir auch besprochen, solche Dinge schon.

324

325 A: Mhm. Das wäre auch gerade die nächste Frage, wie man so allgemein mit
326 vertraulichen Daten umgeht...

327

328 B: Mhm.

329

330 A: ...hier.

331

332 B: Also ich kann eigentlich vor allem von meiner Wohngruppe sprechen. Ich
333 weiss nicht wie es in der ganzen Institution ist. Bei uns ist es schon ein Thema das
334 man möglichst anonym versucht zu Schreiben also bei einem Beistand schreibe
335 ich eigentlich nie den Namen aus. Aber es ist schon manchmal ist es schwierig,
336 weil vielleicht der Beistand, also es gibt dann so diese Maile- Mailverkehr hin und

- 337 her und vielleicht hat der Beistand irgendwann der Name ausgeschrieben und
338 also ja es ist so ein, es ist eigentlich nicht ganz klar.
- 339
- 340 A: Mhm.
- 341
- 342 B: Ja. Aber sonst wird schon versucht möglichst anonym, also einfach Initialen...
- 343
- 344 A: Mhm.
- 345
- 346 B: ja, zu schreiben.
- 347
- 348 A: Du hast es vorher schon gesagt, eben mit dem Unterschreiben des
349 Arbeitsvertrags, ähm unterzeichnest du dass du dich an die Schweigepflicht
350 hältst. Ähm gibt es denn so oder wird die Schweigepflicht im Arbeitsvertrag oder
351 in einer Checkliste welche die Institution hat genau thematisiert, dass wirklich so
352 ein Punkt ist im Arbeitsvertrag oder auch in einer Checkliste die du nebenbei
353 noch erhalten hast das die Schweigepflicht dort thematisiert wird?
- 354
- 355 B: Ich muss mich gerade erinnern. Ich glaube nicht. Ich glaube es steht einfach
356 dass man die Schweigepflicht während der Arbeitszeit eigentlich einhält und vor
357 allem auch wenn man gekündigt hat oder wenn man nicht mehr hier ist, das man
358 keine Informationen an Dritte weitergeben darf. Aber es gibt, soviel ich weiss,
359 keine genaue Checkliste was das genau heisst.
- 360
- 361 A: Mhm. Es ist quasi eigentlich so wie du gesagt hast, es heisst ja, man darf keine
362 Informationen nach aussen weitergeben...
- 363
- 364 B: Mhm.
- 365
- 366 A: ...aber was das jetzt....
- 367
- 368 B: Mhm.
- 369
- 370 A: ...genau heisst. Ich denke vor allem jemand der jetzt so wie du im
371 Abschlusspraktikum ist der versteht ja eher was das heisst.
- 372
- 373 B: Mhm.
- 374
- 375 A: Aber ich denke, wenn jemand so im Vorpraktikum ist am Anfang, der liest das
376 einfach ohne weitere Informationen denke ich schon noch das dass...
- 377
- 378 B: Ja.
- 379
- 380 A: ... auch schwierig ist zum verstehen.
- 381
- 382 B: Ja, ich denke da kommt es dann drauf an ob ich mich selbst... Also ich kann ja
383 Nachfragen. Aber von Seite der Institution ist mir da eigentlich wenig begegnet,
384 so...
- 385

386 A: Mhm.

387

388 B: ... an Informationen oder genauen, ja so eine Checkliste gibt es glaube ich nicht
389 oder mir ist es nicht begegnet.

390

391 A: Und bist du auch von deinem Praxisausbildner nochmals speziell darauf
392 aufmerksam gemacht worden bezüglich der Schweigepflicht?

393

394 B: (kurze Pause) J... Also eigentlich nur im Rahmen der Schule also weil ich... die
395 Institution ist informiert, dass ich für die Schule Daten- in der Schule eigentlich
396 Daten rausgebe oder auch bespreche die aber innerhalb der Schule bleiben. So
397 dieses Verhältnis haben wir schon auch angeschaut. Aber sonst auf die
398 Freizeit betrachtet nicht speziell, nein.

399

400 A: Mhm. Würdest du dass auch als wichtig empfinden, dass man auch diese
401 Thematik vermehrt besprechen würde also die Schweigepflicht nicht nur jetzt im
402 schulischen Rahmen oder im institutionellen Rahmen sondern auch gegenüber
403 Aussenstehenden?

404

405 (kurze Pause)

406

407 B: Es wäre sicher sinnvoll, ja. Also ja ich denke jetzt. Ich merke, dass ich von der
408 Schule schon viel eigentlich gehört habe über die Schweigepflicht und es
409 trotzdem diese kritischen Situationen gibt. Und deshalb denke ich wäre es schon
410 gut wenn die Institution das mehr thematisieren würde, vor allem auch vielleicht
411 bei Vorpraktikanten oder so.

412

413 A: Mhm.

414

415 B: Mhm.

416

417 (kurze Pause)

418

419 A: Und hast du selber schon mal eine Verletzung der Schweigepflicht beobachtet?
420 Das du z.B. im Zug warst und da hat wirklich jemand über seine Institution, über
421 Klienten gesprochen und das auch Namen gefallen sind?

422

423 B: Mit Namen, nein. Muss ich sagen, dass habe ich nicht beobachtet. Aber so diese
424 Grenzlinie vielleicht wenn im Zug Mitschülerinnen von ihrer, also wie einen Fall
425 besprechen aber ohne Namen, so eigentlich anonym. Und dann kommt
426 irgendwann die Frage, ja wo arbeitest du schon wieder. Und dann fällt der Name
427 der Institution und ich denke dass ist, wenn man dann das Alter weiss der
428 Person. Wenn man wirklich zuhört, stellt es eigentlich bereits, aus meiner Sicht,
429 eine Verletzung der Schweigepflicht dar. Dies habe ich schon mehrmals
430 beobachtet und wir haben es auch schon diskutiert und trotzdem entstehen
431 solche Situationen immer wieder, weil ich denke, das Bewusstsein ein bisschen
432 fehlt.

433

434 A: Mhm. Und wie hast du oder hast du darauf reagiert als du gemerkt hast, dass

435 jemand seine Schweigepflicht verletzt hat oder dass gerade eine Grenze
436 überschritten wurde?

437

438 B: Also wenn es jemand war, wenn ich im Gespräch involviert war, schon. Dann
439 habe ich wie gesagt, ja wir können das nachher in der Schule besprechen z.B. so.
440 Aber ja manchmal, wenn der Ganze, der ganze Zug, der ganze Wagen voll ist mit
441 Schülerinnen und ich höre es von jemandem der vorne irgendwie sitzt, dann bin
442 ich nicht aufgestanden und hingegangen, dann habe ich nicht interveniert.

443

444 (kurze Pause)

445

446 A: Und ähm, siehst du irgendwie bezüglich der Schweigepflicht
447 Verbesserungsmöglichkeiten innerhalb der Institution?

448

449 (kurze Pause)

450

451 B: Ja, eben wenn es mehr Informationen vielleicht gäbe zur Schweigepflicht.

452

453 A: Mhm.

454

455 B: Vielleicht schon zu Beginn mit dem Arbeitsvertrag. Aber ich denke es wäre
456 auch wichtig, wenn man solche Praxisanleitungsgespräche hat, z.B. dass es dort
457 mehr thematisiert wird. Und allgemein vielleicht im Team, dass vermehrt ein
458 Austausch stattfindet- weil es betrifft ja nicht nur Praktikanten. Ich denke als
459 Praktikant ist man vielleicht noch mehr in dieser Situation, weil man zum
460 Abschalten vielleicht das noch mehr braucht auch ausserhalb zu besprechen.
461 Aber ich denke da kommen alle Berufsleute eigentlich in diese Situation zum Teil.

462

463 A: Mhm.

464

465 B: Das man wie so festlegt oder sich auch austauscht über Strategien wie man
466 damit umgehen könnte. Weil ich denke manchmal ist es wichtig, dass man
467 etwas mit jemandem auch ausserhalb besprechen kann- im Privatleben
468 auch für die Psychohygiene. Aber wie man das dann machen kann ohne die
469 Schweigepflicht zu verletzen... Ich denke das wäre gut, wenn das auch wirklich
470 Thema wäre in einer Teamsitzung. Und die Institution auch den Rahmen vorgibt.

471

472 A: Mhm. Ja weil ich denke auch, wenn man die Sachen hier im institutionellen
473 Rahmen bespricht, ist ja schon eher so, ja die Leute, man kennt einander, man
474 kennt die Klienten und alles. Ich denke in gewissen Situationen ist es schon gut
475 mit jemandem ausserhalb mal...

476

477 B: Mhm.

478

479 A: ... zu besprechen. Eine neutrale Person welche nicht direkt sagt, ja aber...

480

481 B: Genau. Wo sonst eigentlich nichts weiss und dann wie einen Blick von aussen
482 darauf hat.

483

484 A: Genau.

485

486 B: Mhm.

487

488 A: Und jetzt zu dir, hast du selber schon einmal deine Schweigepflicht verletzt?

489

490 (kurze Pause)

491

492 B: Also ich habe in meinem Privatleben schon viel über Fälle gesprochen.
493 Aber soweit anonym, ja doch, eigentlich eine Verletzung der Schweigepflicht weil
494 den Leuten die Institution bekannt ist. Ich habe keine Namen genannt oder auch
495 eigentlich versucht möglichst nicht, also wirklich nur wenn ich es für
496 mich persönlich notwendig fand darüber zu sprechen und nicht einfach so.

497

498 A: Mhm.

499

500 B: Also ich finde es gibt auch Grenzen was man bespricht. Ich erzähle jetzt nicht
501 Dinge aus der Privatsphäre der Jugendlichen, wie z.B. ob jetzt eine Jugendliche
502 einen neuen Freund hat oder irgendwie solche Dinge-, dies finde ich muss ich ja
503 nicht besprechen. Es sind dann schon eher Dinge welche mich belasten.
504 Vielleicht insofern eine Schweigepflichtverletzung, dass ich meinem Freund z.B.
505 etwas erzählt habe was mich beschäftigt ohne Namen zu nennen und auch gesagt
506 habe, sag es nicht weiter. Aber es ist eigentlich schon eine Verletzung. Wenn er
507 nachrecherchieren würde, würde er vielleicht herausfinden wer es war.
508 (lacht)

509

510 A: Mhm. Es ist zum Teil, denke ich, auch noch recht schwierig, Fälle so zu
511 anonymisieren, das wirklich kein Rückschluss mehr möglich ist.

512

513 B: Mhm.

514

515 A: Weil dann darf man ja wirklich weder, eigentlich quasi weder Alter noch
516 Nationalität noch...

517

518 B: Mhm.

519

520 A: ... sonst irgendetwas.

521

522 B: Ich glaube Alter und Nationalität hab ich nicht mal gesagt. Aber...

523

524 A: Mhm.

525

526 B: Schon wenn man weiss, das Thema vielleicht so...

527

528 A: Ja.

529

530 B: ... um was es geht. Und dann die Institution, könnte man es vielleicht schon
531 herausfinden, wenn man dann weiss, es werden noch Behörden involviert. Wenn
532 man dann vielleicht auch irgendetwas liest in der Zeitung oder so. Es ist so ein

533 bisschen grenzwertig.

534

535 A: Mhm. Das hast du jetzt eigentlich schon gesagt, die nächste Frage wäre eher so,
536 warum und in welcher Situation du deine Schweigepflicht verletzt hast?

537

538 B: Mhm. Ja, ich habe mit Aussenstehenden auch gesprochen weil es für mich
539 persönlich wie wichtig war, eine aussenstehende Sicht zu erhalten oder auch
540 mehr das Erlebte irgendwie abzuladen. Ich unterscheide also schon auch
541 zwischen den Personen. Meinem Freund erzähle ich vielleicht mehr als anderen
542 Personen. Ich denke er sagt das auch nicht weiter. Aber natürlich rechtlich
543 gesehen ist das heikel.

544

545 A: Mhm.

546

547 B: Ja.

548

549 A: Und du selber fühlst du dich sicher im Umgang mit der Schweigepflicht und
550 weißt du genau wem du was erzählen darfst und was nicht?

551

552 (kurze Pause)

553

554 B: Jein. Eigentlich fühle ich mich schon sicher. Aber ich denke also wo genau... Für
555 mich wäre noch wichtig zu wissen, wo genau verletze ich die Schweigepflicht.
556 Eben wenn ich jetzt meinem Freund von einem Fall erzähle ohne Namen, Alter,
557 Nationalität,... Er weiss jedoch wo ich arbeite. So gefühlt ist dies eigentlich schon
558 eine Schweigepflichtverletzung. Aber ob es rechtlich gesehen wirklich schon so
559 ist, das weiss ich gar nicht. Also so dort nehme ich es jetzt in Kauf, dass ich
560 denke, ich verletze vielleicht die Schweigepflicht...

561

562 A: Mhm.

563

564 B: ...dort ist so ein bisschen eine Unsicherheit. Also wirklich sehr im privaten
565 Rahmen. So im Öffentlichen dort ist es mir eigentlich schon klar. Also ich selbst,
566 ich interveniere vielleicht nicht immer, wenn ich es von jemand anderem höre.

567

568 (kurze Pause)

569

570 A: Ja, es ist vor allem wichtig wenn man Aussenstehenden etwas erzählt, dass
571 wirklich einfach kein Rückschluss gemacht werden kann, um welche Personen es
572 sich handelt.

573

574 B: Mhm.

575

576 A: Und vor allem jetzt im Zug ist natürlich immer extrem...

577

578 B: Ja.

579

580 A: ... heikel. Ich habe das auch schon selber erlebt, auch mit Mitstudierenden. Und
581 dort ist wirklich auch der Name der Institution gefallen, vielleicht noch Namen

582 von Klienten.

583

584 B: Mhm.

585

586 A: Und ich denke da ist es vor allem auch immer wichtig abzuschätzen und solche
587 Situationen über Fälle sollten allgemein nicht unbedingt ja im Zug besprochen
588 werden. Allgemein in öffentlichen Räumen. Aber ich denke, wenn man jetzt in
589 einem Restaurant ist und wirklich nur zu zweit und weit und breit niemand ist...

590

591 B: Mhm.

592

593 A: ...kann man sicher einmal etwas erzählen von der Arbeit...

594

595 B: Mhm.

596

597 A: ... wenn man jetzt nicht gerade alles erzählt. Einfach das die andere Person
598 nachher nicht erfahren kann, um wenn es sich handelt.

599

600 B: Ja.

601

602 A: Mhm.

603

604 B: Und doch finde ich kommt es auf das Gegenüber an, dem ich das erzähle.
605 Wenn er das einfach so aufnimmt, denke ich ist es nicht so
606 nachvollziehbar von wem ich spreche. Aber theoretisch gesehen. Wenn diese
607 Person, aus irgendeinem Grund, nachforschen würde, denke ich würde man
608 schon viel herausfinden. Also mir ist nicht ganz klar, wo ist hier die Grenze. Auch
609 wenn ich in einem Restaurant jetzt wirklich keine Namen nenne nichts aber die
610 Person weiss wo ich arbeite. Das geht ziemlich schnell. Die kann das ja auch sonst
611 wie herausfinden. Stellt dies dann bereits eine Verletzung der Schweigepflicht
612 dar? Das ist mir nicht ganz klar.

613

614 (kurze Pause)

615

616 A: Das ist eine gute Frage.

617

618 B: (grinst)

619

620 A: Ich denke es ist allgemein immer recht schwierig, abzuschätzen.

621

622 B: Mhm.

623

624 A: Was stellt eine Verletzung der Schweigepflicht dar und was nicht. Z.b. bei mir,
625 dadurch dass ich jetzt nicht hier wohne, kennt dort wo ich wohne niemand diese
626 Institution.

627

628 B: Mhm.

629

630 A: Also wäre da ein Rückschluss schon fast gar nicht möglich, wenn ich einen Fall

631 anonym erzähle.

632

633 B: Ja genau.

634

635 A: Ich denke es ist eher so, wenn z.B. jemand mit dir studiert und derjenige kennt
636 deine Institution und weiss vielleicht auch wie es hier abläuft,
637 was für Kinder sind hier. Und du da anonym etwas erzählst.

638

639 B: Da ist es schwieriger.

640

641 A: Ja, weil dann, ah und das ist doch.... Und dann ist es da schwierig, nicht dass
642 man das Gespräch weiter- ah das ist doch die und die.... Das man da nicht quasi in
643 das Fettnäpfchen tritt- ja genau, wie läuft es denn jetzt da...

644

645 B: Mhm, genau.

646

647 A: Das ist halt dann eher was nachher heikel wird.

648

649 B: Mhm.

650

651 A: Wo dann die Schweigepflicht verletzt wird. Wenn du dann weitererzählst.

652

653 B: Mhm. Ja, ich denke dann wenn es so ist, ist es schwierig für mich mit
654 Mitstudentinnen ausserhalb der Uni z.B., dann ist es dann schon heikel obwohl
655 eigentlich wir alle unter... also das auch unterschieden haben. Ich denke wenn es
656 innerhalb der Mitstudierenden bleibt ohne im Zug oder sonst im öffentlichen
657 Raum geht es eigentlich noch. Aber ich denke da ist die Grenze schon etwas
658 schwammig.

659

660 A: Mhm.

661

662 B: Mhm.

663

664 A: Genau.

665

666 B: Ich denke es ist doch auch eine Illusion wenn ich den Anspruch an mich habe,
667 dass ich nie irgendetwas erzähle- weil das macht man einfach auch.

668

669 A: Mhm.

670

671 B: Ich glaube das braucht man auch ein bisschen, dass man das mal ja jemandem
672 erzählen kann, der keine Ahnung davon hat oder so.

673

674 A: Genau.

675

676 (kurze Pause)

677

678 A: Ähm, jetzt wäre eigentlich schon so zum Schluss so die Art Reflektion.

679

680 B: Mhm.

681

682 A: Ob du jetzt irgendetwas erfahren hast oder dadurch dass du dich jetzt ähm
683 wieder oder jetzt gerade vermehrt mit der Thematik Schweigepflicht
684 auseinandergesetzt hast, ob dir irgendetwas aufgefallen ist, ob du etwas Neues
685 erfahren hast?

686

687 (kurze Pause)

688

689 B: Ja, also ich hab mir noch nie so bewusst überlegt wie die Institution hier mit
690 dem Thema Schweigepflicht umgeht.

691

692 A: Mhm.

693

694 B: Das habe ich mir erst überlegt, als du angefragt hast für das Interview. Vorher
695 war das nicht so ein Thema, weil es für mich mehr so im- ja auf das Privatleben
696 vielleicht oder eben mit der Schule und Thema war. Aber ich habe mir nie
697 überlegt, was eigentlich die Institution so vorgibt- ja.

698

699 A: Mhm.

700

701 B: Und das es dort noch ein bisschen Handlungsbedarf gäbe, aus meiner Sicht.

702

703 A: Mhm. Das es quasi so eine Art Checkliste geben würde, wo wirklich einfach nur
704 die Thematik der Schweigepflicht thematisiert werden würde?

705

706 B: Mhm, ja. Ich denke, vor allem auch für neue Mitarbeiter, dass wie das so zu der
707 Einarbeitungszeit...

708

709 A: Mhm.

710

711 B: ... gehören würde, wäre eigentlich schon sinnvoll oder auch vielleicht
712 regelmässig mal wieder das Thema aufnehmen...

713

714 A: Mhm.

715

716 B: ... für alle. Ja.

717

718 A: Ich denke auch, dass das wirklich noch sinnvoll wäre. Das ist auch so eine Art
719 Ziel meiner Arbeit, auch zu schauen, ja was für eine Sichtweise haben die
720 Praktikanten...

721

722 B: Mhm.

723

724 A: ... bezüglich der Schweigepflicht und was kann die Institution beispielsweise
725 auch daraus nehmen. Das sie merken, ah ja, es sollte vielleicht wirklich eine
726 Checkliste erstellt werden. Vielleicht sollte die Schweigepflicht noch mehr
727 thematisiert werden.

728

- 729 B: Mhm.
730
731 A: Das es da so ein wenig...
732
733 B: Aber du machst keine Interviews mit der Institution...
734
735 A: Nein.
736
737 B: ...also mit den Leitern und so?
738
739 A: Also, ich habe ein Experteninterview gemacht.
740
741 B: Mhm.
742
743 A: Mit einer Bereichsleiterin von einer Institution im Wallis. Und ähm da haben
744 wir eben auch so das Thema diskutiert bezüglich im Zug darüber sprechen und
745 wo befindet sich die Grenze.
746
747 B: Mhm.
748
749 A: Und sie hat mir da auch ganz klar gesagt, es darf einfach kein Rückschluss
750 gemacht werden.
751
752 B: Mhm.
753
754 A: Wie beispielsweise Situationen in denen du mit deinem Freund spazieren
755 gehst und eine Klientin kommt dir entgegen. Ja, wie verhältst du dich?
756
757 B: Mhm.
758
759 A: Ja sprichst du jetzt mit ihr? Das du denken musst, ja er kann mich jetzt fragen
760 woher kennst du die? Und sie hat auch gesagt, es wäre ja auch nicht gut, wenn du
761 die Klientin dort verleugnen würdest. Aber das du nachher weißt, wo ist meine
762 Grenze. Das du sagst, ja ich kenne die vom Arbeiten und gut. Und nicht, ah ja das
763 ist die und die und die ist da bei mir auf der Wohngruppe.
764
765 B: Mhm.
766
767 A: Und ich denke immer da ist es auch wieder wichtig zu schauen, wo ist jetzt die
768 Grenze. Und wenn du nur sagst ich kenne die vom Arbeiten, verletzt du deine
769 Schweigepflicht noch nicht. Was er sich dazu hineininterpretieren würde, ist ja
770 dann wieder eine andere Sache- genau.
771
772 B: Mhm.
773
774 (kurze Pause)
775
776 A: Ja aber das sind wirklich so die Situationen wo ich denke, welche immer
777 schwierig sein werden, abzuschätzen.

778

779 B: Mhm. Ja und es geht halt schnell, dass man so in eine Situation, also das man
780 dann erst merkt, ow jetzt bin ich eigentlich schon zu weit gegangen.

781

782 A: Mhm.

783

784 B: Man ist sehr schnell in diesen Fettnäpfchen. Das man wie denkt, ah ja
785 das ist ja... Auch wenn man gerade weiss vielleicht jemand, eine Jugendliche die
786 hier war und ich weiss in welcher Institution sie jetzt ist. Und dann eine Person
787 die dort arbeitet, mir etwas erzählt. Also das ist dann schon grenzwertig...

788

789 A: Mhm.

790

791 B: ... denke ich. Dort ist man dann schnell auch mit Neugierde, ja wie geht es ihr
792 dort und dass man dann irgendwie wie nicht weiterfragt, ja.

793

794 A: Mhm.

795

796 B: Das sind dann so kritische Situationen, denke ich.

797

798 A: Ja, weil sie ja dir eigentlich dann keine Auskunft mehr geben...

799

800 B: Sie dürfte eigentlich...

801

802 A: ... dürfte.

803

804 B: keine Auskunft geben, genau.

805

806 A: Mhm.

807

808 B: Und es ist doch auch schwierig, wie zu sagen, also ja ich... Wenn mich dann
809 jemand fragen würde, ich glaube ich müsste mir auch sehr bewusst denken, ah
810 nein ähm... Ich denke, das muss ich dir jetzt nicht... So dieses, dass man das dann
811 thematisiert. Das muss man sich schon sehr bewusst sein in der Schweigepflicht.

812

813 A: Wenn ich denke, du willst ja dann auch nicht immer sagen, nein das darf ich
814 dir jetzt...

815

816 B: Ja.

817

818 A: ... nicht sagen.

819

820 B: Genau.

821

822 A: Das ist dann halt auch wieder so abzuschätzen...

823

824 B: Mhm.

825

826 A: Aber die ganze Thematik der Schweigepflicht ist recht so gross und ist auch

827 immer schwierig. Und ich denke es gibt auch nicht die perfekte Lösung bei der du
828 sagen kannst, ja so und dann wirst du die Schweigepflicht nicht mehr verletzen
829 oder weißt wo die Grenzen sind.

830

831 B: Mhm.

832

833 A: Mhm.

834

835 B: Es ist vielleicht schon auch je nach Institution. Also das fände ich schon
836 sinnvoll, wenn die Institution wie so ein Rahmen vorgibt. Weil ich habe auch ein
837 Praktikum in einem Frauenhaus gemacht und dort war es sehr stark Thema, weil
838 ja auch der Aufenthaltsort ist ja auch nicht öffentlich.

839

840 A: Mhm.

841

842 B: Und ich merke, dort war es mir sehr klar. Dort habe ich auch nie eigentlich
843 etwas er... also ja erz... vielleicht schon mal wie ein Fall... Aber man weiss nicht wo
844 das Haus ist. Ich habe keine Nationalitäten genannt und so. Also dort war es sehr
845 ein aktives Thema und dort war ich auch wie sicher, was ich erzählen darf und
846 was nicht.

847

848 A: Mhm.

849

850 B: Ich merke so in dieser Institution jetzt hier oder in solchen ähnlichen wo es
851 ein bisschen weniger kritisch ist vielleicht. Ja, da wär es doch auch sinn... da ist es
852 dann schwammiger schon so ein bisschen.

853

854 A: Mhm.

855

856 B: Mhm.

857

858 A: Das stimmt. Ja, gibt es etwas das du noch hinzufügen möchtest oder etwas das
859 du gerne noch sagen möchtest was ich dich jetzt hier nicht gefragt habe?

860

861 B: Nein also, danke für das Interview. Ich hoffe du kannst es für deine Arbeit
862 benutzen.

863

864 A: Ja danke dir, dass du dir Zeit genommen hast an diesem Interview
865 teilzunehmen.

E) Kodier Raster

Hypothese 1

Praktikanten in der Sozialen Arbeit erhalten wenige Informationen bezüglich der Schweigepflicht.

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
Konfrontation mit der Schweigepflicht/ Thematisierung im Team/PA Gespräch/ Arbeitsvertrag	Z. 248-253	... vorher war die Schweigepflicht wie kein Thema. Also irgendwie auch nicht im Vertrag oder so. Da wurde zwar auf einen Link verwiesen, der das wahrscheinlich dann beinhaltet hätte, aber den habe ich nie angeguckt. Von dem her ist mir das vorher nie, also nicht so an mich herangetragen worden.	Z. 108-114	... ja jetzt von der Institution her hab ich einfach die Plattform das ich in den PA-Gesprächen Sachen ansprechen kann. Aber ansonsten bekam ich nicht viele Informationen (zur Schweigepflicht), habe aber auch nicht danach gefragt. Weil mir zum Teil Sachen schon irgendwie klar waren. Eden wie z.B. keine Namen nennen wenn ich ausserhalb bin oder wenn ich ein E-Mail schreibe, dass ich nur die Abkürzungen brauche und nicht die Namen ausschreibe. Wie auch in der Schule, das ich die Namen verändere oder auch abkürze.	Z. 197-201	... also jetzt ist so mit dem Unterscheiden des Arbeitsvertrages unterschreibt man ja auch eine Schweigepflichterklärung. Und in meiner Schule gibt es auch eine Schweigepflichterklärung. Also eigentlich dort wird man schon mal, wird das wie thematisiert was das genau heisst. Weil ich bin auch verpflichtet. In der Schule muss ich erzählen, also über Fälle.
	Z. 280-281	... wie gesagt ich habe vorher noch nicht so viel über die Schweigepflicht gehört. Auch jetzt in Teamsitzungen wenig.	Z. 118-119	(Aber es war jetzt nicht so das dich jemand direkt damit konfrontiert hätte, mit der Schweigepflicht?)	Z. 291-297	(Thematisierung der Schweigepflicht innerhalb der Institution) ... ich würde sagen allgemein eher weniger. Eden beim Unterscheiden des Arbeitsvertrages unterschreibt man auch eine Schweigepflichterklärung mit wenigen Ausnahmen. Aber also mir war das klar um was es geht. Aber einfach so schriftlich. Aber dann während dem Praktikum mehr so im Team haben wir auch schon, wie in einer Pause in einer Sitzung z.B. also nicht eigentlich offiziell vorgesehen, haben wir schon auch besprochen wie das ist, wenn man etwas vielleicht auch im Freundeskreis anonym bespricht...
	Z. 306-308	... und im Arbeitsvertrag steht ein Link der wahrscheinlich auf die Schweigepflicht hinweist. Aber dann hab ich nicht angeguckt. Ja also von dem her nicht spezifisch.	Z. 121	... Nein.		... also mehr so informell haben wir das schon auch besprochen aber von der Institution her hab ich jetzt eigentlich noch nie sonst erlebt, dass es Thema war.
	Z. 322	... jetzt von der Schweigepflicht haben sie da nichts erwähnt. (Einführungsgespräch mit PA)	Z. 135-137	(Thematisierung der Schweigepflicht in der Institution) ... ja ähm eigentlich wenig. Was sicher auch ein bisschen an mir liegt. Also wenn ich z.B. Fragen hätte, könnte ich sicher mit meinem PA darüber sprechen oder mit dem Team. Aber jetzt explizit wird das Thema Schweigepflicht nicht thematisiert.	Z. 308-310	... ja, ich denke da kommt es dann drauf an ob ich mich selbst... also ich kann ja Nachfragen. Aber von Seite der Institution ist mir da eigentlich wenig begegnet (in Bezug zur Schweigepflicht)
			Z. 156-158	(Thematisierung der Schweigepflicht im Arbeitsvertrag) ... ähm wusste ich jetzt gerade nicht aber ich glaube schon ja. Aber ich habe nicht... ich habe jetzt den Vertrag, ich müsste den Vertrag noch einmal durchlesen um genau zu schauen ob dies auch thematisiert wird.	Z. 382-383	... aber ich habe mir nie überlegt, was eigentlich die Institution so vorgibt. (Thematisierung der Schweigepflicht)
					Z. 696-697	

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
Thematisierung der Schweigepflicht in der Checkliste	Z. 288-291	... und auf der Checkliste, jetzt habe ich sie nicht dabei, aber ich glaube da ist ein Punkt auch noch Umgang mit Akten. Also nicht spezifisch auf die Schweigepflicht hingewiesen aber	Z. 162-163 Z. 165	(Gibt es eine oder gibt es auch eine Art Checkliste in der Institution wo es um die Schweigepflicht geht, wo man darauf hingewiesen wird?) ... nicht das ich wüsste, nein.	Z. 355-359	(Erwähnung im Arbeitsvertrag) ... ich muss mich gerade erinnern. Ich glaube nicht. Ich glaube es steht einfach dass man die Schweigepflicht während der Arbeitszeit eigentlich einhält und vor allem auch wenn man gekündigt hat oder wenn man nicht mehr hier ist, das man keine
			Z. 169-171 Z. 175-179	(Und bist du von deinem PA noch speziell darauf aufmerksam gemacht worden? Also wie man mit der Schweigepflicht umgeht, jetzt insbesondere auch gegenüber ausserhalb?) ... Nein. Ahm was schon passiert ist, dass es sozusagen zu Reklamationen gekommen ist. Also das Leute, andere Mitarbeitende im Zug sprechen gehört haben, die zum Teil Namen genannt haben und dies wurde dann in der Teamstützung allgemein dem Team nochmals gesagt, dass man darauf achten muss. Aber jetzt explizit gesagt, nein. Z. 455-461	Z. 394-398	(Thematisierung durch PA) ... also eigentlich nur im Rahmen der Schule also weil ich... die Institution ist informiert, dass ich für die Schule Daten- in der Schule eigentlich Daten rausgebe oder auch bespreche die aber innerhalb der Schule bleiben. So dieses Verhältnis wurde- haben wir schon auch angeschaut. Aber sonst auf die Freizeit betrachtet nicht speziell, nein. ... vielleicht schon zu Beginn mit dem Arbeitsvertrag. Aber ich denke es wäre auch wichtig, wenn man solche Praxisanleitungsgespräche hat, z.B. dass es dort mehr thematisiert wird. Und allgemein vielleicht im Team, dass vermehrt ein Austausch stattfindet- weil es betrifft ja nicht nur Praktikanten. Ich denke als Praktikant ist man vielleicht noch mehr in dieser Situation, weil man zum Abschalten vielleicht das noch mehr braucht auch ausserhalb zu besprechen. Aber ich denke da kommen alle Berufsleute eigentlich in diese Situation zum Teil.

Optimierungsvorschläge der Praktikantinnen bzgl. der Schweigepflicht	Z. 301-302	allgemein der Umgang mit den Akten. ... ja eben auf der Checkliste steht aber nur der Umgang mit den Daten drauf und nichts spezifisch zur Schweigepflicht.				Informationen an Dritte weitergeben darf. Aber es gibt, so viel ich weiss, keine genaue Checkliste was das genau heisst.
	Z. 356-364	... also einerseits würde ich es als gut empfinden wenn ich ja ein bisschen genauer darauf oder instruiert worden wäre über dieses Thema der Schweigepflicht. Auch erfahren hätte wie Mitarbeiterinnen damit umgehen. Und auf der anderen Seite würde ich es persönlich auch als gut-heissen, wenn man bei den Computereinträgen, das sind ja alles eigentlich auch schützenswerte Daten, sich sehr gut darauf achtet was man reinschreibt und wie man das reinschreibt. Weil schlussendlich können das alle Mitarbeitenden lesen, die Schule kann es auch lesen und je nachdem können solche Einträge auch stigmatisierend wirken. ... ich könnte mir das gut vorstellen, dass eine Checkliste ein bisschen eine bessere Orientierung gibt. Vielleicht auch noch betreffend Eltern. Oder gerade noch Gotte oder der Getti, was dürfen die genau wissen. Das man da so ein bisschen einen Anhaltspunkt hätte.	Z. 211-213	(Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Schweigepflicht in der Institution) ... ähm jetzt momentan gerade nicht. Ich habe das Gefühl, dass im Allgemeinen sehr gut umgegangen wird in der Institution mit der Schweigepflicht. Daher sehe ich momentan keine Verbesserungs-möglichkeiten.	Z. 388-389	... so eine Checkliste gibt es glaube ich nicht oder mir ist es nicht begegnet.
	Z. 375-378	... von dem her würde ich es auch schätzen mich da genauer noch mit der Schweigepflicht auseinanderzusetzen. Noch mehr Informationen zu erhalten, damit ich mich besser darauf achten kann.	Z. 223-225	... ja ich denke, was vielleicht noch hilfreich wäre für neue Mitarbeitende oder Praktikanten wenn darauf hingewiesen würde wo man diesen Leitfaden findet. Und ihn vielleicht auch zum Durchlesen geben. (neue Erfahrungen durch das Interview?) ... ja ich denke eben, es ist mir noch bewusster geworden, dass ich mir nicht in allen Situationen sicher bin und dass ich es wichtig fände, wenn z.B. eben neue Mitarbeitende oder Praktikanten anfangen, dass sie auch gut eingeführt werden was das Thema Schweigepflicht angeht. Da es ja auch in jeder Institution vielleicht anders gehandhabt wird und das alle auf dem gleichen Stand sind.	Z. 407-411	... es wäre sicher sinnvoll, ja. (...) Ich merke, dass ich von der Schule schon viel eigentlich gehört habe über die Schweigepflicht und es trotzdem diese kritischen Situationen gibt. Und deshalb denke ich wäre es schon gut wenn die Institution das mehr thematisieren würde, vor allem auch vielleicht bei Vorpraktikanten oder so.
	Z. 519-521		Z. 326-330		Z. 451	... ja, eben wenn es mehr Informationen vielleicht gäbe zur Schweigepflicht. ... das man wie so festlegt oder sich auch austauscht über Strategien wie man damit umgehen könnte. Weil ich denke manchmal ist es wichtig, dass man etwas mit jemandem auch ausserhalb besprechen kann- im Privatleben auch für die Psychohygiene. Aber wie man das dann machen kann ohne die Schweigepflicht zu verletzen... Ich denke das wäre gut, wenn das auch wirklich Thema wäre in einer Teamsitzung. Und die Institution auch den Rahmen vorgibt.

Hypothese 2

Praktikanten in der Sozialen Arbeit fühlen sich unsicher im Umgang mit der Schweigepflicht.

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
Umgang mit vertraulichen Informationen gegenüber Angehörigen Behörden der Klienten und gegenüber eigenen Angehörigen	Z. 389-394	... während meinem Praktikum bin ich bis jetzt vielmehr mit dem Taufpatein der Kinder in Kontakt getreten und habe mir da ein paar Fragen überlegt oder ein paar Fragen sind dort aufgetaucht- was darf ich jetzt da weiterfragen und was nicht. Aber sicher auch mit Ausenstehenden oder mit Behörden. Wenn darf ich was sagen, wenn da irgendjemand anruft- ist es wirklich der welcher anruft. Ja, solche Dinge.	Z. 256-259	... nein, ich fühle mich nicht ganz sicher im Umgang mit der Schweigepflicht. Da ich eben nicht wirklich weiss, weil es auch, ihm ich habe das Gefühl dass es auch immer wieder unterschiedlich ist je nach Situation. Und daher bin ich mir schon manchmal ein bisschen unsicher.	Z. 554-560	... jein. Eigentlich fühle ich mich schon sicher. Aber ich denke also wo genau... Für mich wäre noch wichtig zu wissen, wo genau verletze ich die Schweigepflicht. Eben wenn ich jetzt meinem Freund von einem Fall erzähle ohne Namen, Alter, Nationalität,... Er weiss jedoch wo ich arbeite. So gefühlt ist dies eigentlich schon eine Schweigepflichtverletzung. Aber ob es rechtlich gesehen wirklich schon so ist, das weiss ich gar nicht. Also so dort nehme ich es jetzt in Kauf, dass ich denke, ich verletze vielleicht die Schweigepflicht...
	Z. 398	... ich würde mir eine bessere Struktur bezüglich der Schweigepflicht wünschen.			Z. 564-566	... dort ist so ein bisschen eine Unsicherheit. Also wirklich sehr im privaten Rahmen. So im Öffentlichen dort ist es mir eigentlich schon klar. Also ich selbst, ich interveniere vielleicht
	Z. 465-470	... also ich weiss, dass ich auf der Strasse nicht über Kinder sprechen darf oder eben in der				
					Z. 701	... und das es dort noch ein bisschen Handlungsbedarf gäbe, aus meiner Sicht. (Thematisierung der Schweigepflicht in der Institution)
					Z. 706-707	... ich denke, vor allem auch für neue Mitarbeiter dass wie das so zu der Einarbeitungszeit gehören würde, wäre eigentlich schon sinnvoll oder auch vielleicht regelmässig mal wieder das Thema aufnehmen.
					Z. 711-712	

			dem Team vorher schnell absprechen ob ich dies sagen kann oder nicht.	Z. 604-612	nicht immer, wenn ich es von jemand anderem höre. ... und doch finde ich kommt es auf das Gegenüber an, dem ich das erzähle. Wenn er das einfach so aufnimmt, denke ich ist es nicht so nachvollziehbar vom wem ich spreche. Aber theoretisch gesehen. Wenn diese Person, aus irgendeinem Grund, nachforschen würde, denke ich würde man schon viel herausfinden. Also mir ist nicht ganz klar, wo ist hier die Grenze. Auch wenn ich in einem Restaurant jetzt wirklich keine Namen nenne nichts aber die Person weiss wo ich arbeite. Das geht ziemlich schnell. Die kann das ja auch sonst wie herausfinden. Stellt dies dann bereits eine Verletzung der Schweigepflicht dar? Das ist mir nicht ganz klar.	
	Z. 510-513	Öffentlichkeit meinen Mitstudierenden erzählen darf was hier alles läuft. Das ist mir bewusst. Aber ganz genau eben wenn das Telefon klingelt, jemand anruft und nach einem Kind fragt, was ich da für Informationen rausgeben darf und was nicht. Das ist mir noch zu wenig bewusst. Das ist mir nicht klar. ... aber ja ganz bewusst, wenn jemand anruft... oder was darf nach aussen, was darf mein Freund erfahren. Hierüber habe ich mir fast zu wenig Gedanken gemacht oder was bedeutet es wenn jetzt diese Informationen in falsche Hände kommen.			Z. 784-787	... man ist sehr schnell in diesen Fettnäpfchen. Das man wie denkt, ah ja das ist ja... Auch wenn man gerade weiss vielleicht jemand, eine Jugendliche die hier war und ich weiss in welcher Institution sie jetzt ist. Und dann eine Person die dort arbeitet, mir etwas erzählt. Also das ist dann schon grenzwertig.
	Z. 527-529	... also im Privaten an Drittpersonen ist mir eigentlich viel klarer als wenn es jetzt um behördliche Aufgaben oder ausserstehende Personen geht.			Z. 808-811	... und es ist doch auch schwierig, wie zu sagen, also ja ich.. Wenn mich dann jemand fragen würde, ich glaube ich müsste mir auch sehr bewusst denken, ah nein, ähm... Ich denke, das muss ich dir jetzt nicht.. So dieses, dass man das dann thematisiert. Das muss man sich schon sehr bewusst sein in der Schweigepflicht.

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
Schweigepflichtverletzungen der Praktikantinnen	Z. 417-419	... und eben gerade zu Hause im geschützten Rahmen da fällt dann doch ab und zu mal ein Name. Also eben nur ein Vorname. Aber auch das wäre ja eigentlich schon eine Überschreitung der Schweigepflicht.	Z. 234-239	... es ist aber noch schwierig von sich selber zu sagen, ich habe die Schweigepflicht noch nicht verletzt. Ich habe das Gefühl, dies passiert eher unbewusst und man wird vielleicht erst im Nachhinein durch andere Personen darauf hingewiesen. Selber merkt man es wahrscheinlich meistens nicht. Aber ja ich habe jetzt das Gefühl, das ich die Schweigepflicht noch nicht verletzt habe.	Z. 492-496	... also ich habe in meinem Privatleben schon viel über Fälle gesprochen. Aber soweit anonym, ja doch, eigentlich eine Verletzung der Schweigepflicht, weil den Leuten die Institution bekannt ist. Ich habe keine Namen genannt oder auch eigentlich versucht möglichst nicht, also wirklich nur wenn ich es für mich persönlich notwendig fand darüber zu sprechen und nicht einfach so.
	Z. 434-436	... ja zuerst habe ich gedacht, nein natürlich habe ich die Schweigepflicht noch nicht verletzt. Aber ich habe nachher überlegt, ja gerade zu Hause spreche ich oft mit meinem Freund über Dinge die hier geschehen sind.	Z. 245-249	... wenn ich im Privaten über Sachen spreche die in der Institution passieren merke ich, dass ich schon extrem aufpassen muss was ich sage und ich mich dabei auch nicht ganz wohlfühle. Also ich überlege es mir zweimal ob ich es überhaupt sagen möchte, da ich mir eben nicht sicher bin. Ja kann ich es sagen und wenn darf ich es sagen.	Z. 666-667	... ich denke es ist doch auch eine Illusion wenn ich den Anspruch an mich habe, dass ich nie irgendetwas erzähle- weil das macht man einfach auch.
	Z. 444-446	... ich war mir schon bewusst, dass mein Freund das Mädchen nicht kennt oder habe ihm auch gesagt dass bleibt jetzt unter vier Augen was ich dir erzählt habe und geht nicht raus. Aber dennoch denke ich, dass dies nicht ganz korrekt ist.				
Umgang mit vertraulichen Informationen in der Öffentlichkeit	Z. 479-483	... also einerseits lege ich wert darauf, dass man nicht eben in der Öffentlichkeit über die Kinder spricht. Von dem her achte ich mich schon darauf, also das ich die Schweigepflicht nicht direkt verletze. Und andererseits gibt es dann doch im geschützten Rahmen mit meinem Freund Situationen wo ich mal einen Namen nenne.	Z. 297-300	... also ich probiere es zu vermeiden im Zug mit Mitleidenden über Kinder zu sprechen. Also wenn eben im Schulgebäude, im Klassenzimmer wo ich das Gefühl habe, dass es einfach die Dozentin oder der Dozent hört und die Mitleidenden. Aber ich probiere es zu vermeiden, dass ich an öffentlichen Plätzen etwas erzähle.	Z. 212-219	... da gib es eine halbe Stunde Zugfahrt (hin zur Schule) und das finde ich immer ist so diese Situation wo schwierig ist. Weil die anderen Mitschülerinnen die kennen z.T. meine, ja die Fälle aus der Praxisreflexion z.B. und fragen vielleicht nach. Und ich finde aber im Zug ist, ja es kann jeder mithören und auch wenn man keine Namen nennt. Ich finde es schwierig. Ich finde es nicht so gut eigentlich dort über solche Dinge zu sprechen, weil es ist, ich denke man kann es nachverfolgen. Vielleicht fällt dann noch der Name der Institution und dann ist eigentlich die Schweigepflicht bereits gebrochen.
					Z. 223-226	... und dort habe ich schon eigentlich immer versucht das nicht zur Sprache zu bringen. Aber manchmal sprechen auch andere über ihre Dinge und ich hab dann

							auch nicht immer gesagt, ja hee das gehört jetzt nicht hier hin. Also ich finde das ist so ein kritischer Punkt so der öffentliche Raum wo man sich denkt, wir sprechen ja jetzt zu zweit aber es können alle mithören.
					Z. 230-231		... und vor allem auch die Leute, also von der Schule... Es ist wie ich... Normalerweise bespreche ich mit Ihnen diese Dinge und es ist eigentlich auch rechtlich mit der Schweigepflichtklärung abgesichert innerhalb der Schule...
					Z. 248-250		... aber ausserhalb nicht. Und das ist dann, das ist schwierig finde ich wenn man, ja auch wenn man sich in der Freizeit trifft... Dann kommt man manchmal auf solche Themen (von der Arbeit) und dann ja, sind ja z. T. auch andere Leute dabei.
					Z. 254-256		... ich denke wenn es innerhalb der Mitstudierenden bleibt ohne im Zug oder sonst im öffentlich Raum geht es eigentlich noch. Aber ich denke da ist die Grenze schon etwas schwammig.
					Z. 655-658		

Hypothese 3

Praktikanten in sozialen Institutionen sprechen mit Drittpersonen über interne Ereignisse.

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
Ansprechperson im privaten Bereich	Z. 110-111	... ja und ich spreche auch viel mit meinem Freund darüber. <i>(über das im Praktikum erlebte)</i>	Z. 56-61	... also in der Institution unterhalte ich mich schon mit Praktikanten oder auch mit dem Team während Teamsitzungen. Im privaten Bereich kam es auch schon vor, dass ich mit den Eltern darüber gesprochen habe. Aber da es recht schwierig ist was man erzählen kann und was nicht, habe ich mich immer zurückgehalten mit den Informationen. Aber es gab schon eine oder zwei Situationen die mich sehr beschäftigt haben, so dass ich es auch mit den Eltern thematisiert habe...	Z. 100 Z. 104-107	... in der Schule haben wir auch Praxisreflexion nennt sich das... ... wo wir Fälle besprechen und ich denke gerade mit meinen Mitschülerinnen und Schülern die machen ja auch ein Praktikum an verschiedenen Institutionen und mit ihnen bespreche ich schon solche Sachen. Aber das ist auch innerhalb der Schule...
	Z. 115-118	... manchmal kann mein Freund es schon fast nicht mehr hören. Ja, ich finde es eigentlich ziemlich befriedend, wenn ich darüber sprechen kann. Und so wird irgendwie auch das Geschehene für mich greifbarer und ich kann das gewissermassen auch verarbeiten.	Z. 65-66	... jedoch nur wenn wir z.B. zu Hause waren & ich habe auch darauf geachtet, dass ich keine Namen nenne.	Z. 111-113	... haben wir auch Schweigepflicht, dass sollte auch nicht nach draussen. Und es ist schon so, wenn ich sie in der Freizeit treffe, bespricht man manchmal dann auch Berufliches.
	Z. 128-132	... also vorwiegend spreche ich mit meinem Freund. Teilweise auch noch mit meiner Mutter (Kindergärtnerin), da sie auch eine gewisse Erfahrung mitbringt und so der Austausch sehr spannend für mich sein kann. In der Schule haben wir noch eine Supervisionsgruppe und dort besprechen wir auch verschiedene Themen die einen gerade belasten oder ja auch Dinge die gut gelaufen sind.	Z. 307-310	... ja, ich denke ich brauche ja nicht alles Erlebte im privaten Bereich zu erzählen. Für das gibt es auch noch das Team. Aber es gibt sicher Sachen die ich mit einer privaten Person besprechen möchte und dazu finde ich es auch wichtig, dass ich das auch kann. Aber eben, das ich dennoch aufpasse, was ich sage.		
	Z. 136-138	... oder mit einer Freundin, welche auch mit mir studiert, die ich öfters auch in der Freizeit treffe. Ja, das sind so eigentlich die Personen, die auch über das was hier läuft, erfahren.	Z. 316-317	... und vor allem auch nicht zu vielen vom Erlebten erzähle. Also eine Ansprechperson und nicht dass ich das noch im Freundeskreis erzählen muss.		

Indikatoren	Zeile	Praktikantin A	Zeile	Praktikantin B	Zeile	Praktikantin C
die Reflektion abends zu Hause/ Verarbeitung des Geschehenen durch Gespräche mit Drittpersonen	Z. 106-110	... ja, also es beschäftigt mich schon ziemlich. (das beruflich <i>Erlebe zu Hause</i>) Vielleicht ist es auch ein wenig von meiner Person her. Aber ich denke dann viel auch zu Hause an speziellen Situationen herum. Wie hätte ich das anders machen können? Wie hätte ich es besser machen können? Meistens ist es eher in diese Richtung als dass ich dann überlege, was habe ich gut gemacht und weshalb.	Z. 42-45	... es kommt auf die Situationen an. Es gibt Situationen da kann ich sehr gut abschalten nach der Arbeit. Aber es gibt auch Situationen die für mich, vor allem wenn es neue Situationen sind mit denen ich konfrontiert werde, merke ich, dass es für mich schwieriger ist, nach der Arbeit abzuschalten.	Z. 51-56	... das ist unterschiedlich. Wenn es ein turbulenter Tag war oder ein Fall gerade irgendwie eher schwierig ist, dann ist das abschalten zu Hause natürlich schwieriger. Ich habe mir da auch so Strategien angeeignet. Weil ich es wichtig finde, dass wenn ich dann zu Hause bin auch wirklich ja frei habe und abschalte. Wenn es wie Dinge gibt, die mich stark beschäftigen, schreibe ich sie auf. Weil meistens hilft mir das schon so wie sie etwas zu entwirren...
	Z. 149-151	... ich denke ein Grund ist sicher auch das Ganze (das beruflich <i>Erlebe</i>) zu verarbeiten. Also dass ich, das ich nicht nur für mich persönlich die ganzen Gedanken mir mache, sondern sie eben auch zu Worte bringen kann und dadurch eine Verarbeitung stattfindet. (durch <i>Gespräche mit Drittpersonen</i>)	Z. 80-84	... ja eben wie schon gesagt, wenn es Situationen gab wo ich nach der Arbeit nicht sofort abschalten konnte, so dass ich es einfach nochmal thematisieren wollte, dann sprach ich mit meinen Eltern darüber. Jedoch waren das bis jetzt nur sehr wenige, eben eins bis zwei Situationen. Durch dass ich im Team auch immer wieder die Situationen ansprechen kann und vor allem auch in den PA-Gesprächen.	Z. 60-62	...es ist dann auch schon wie irgendwo aufgeschrieben und ich kann dann besser abschalten. Aber es gibt schon auch manchmal Situationen wo ich mich wieder an etwas erinnere oder es irgendwie schwieriger abzuschalten.
	Z. 437-440	... und mit dem einen Mädchen hatte ich jetzt ein bisschen, ja es gab Arbeit. Und das hat mich auch beschäftigt und ich habe auch mit meinem Freund darüber gesprochen und hab auch ihren Vornamen genannt. Und natürlich ist das auch schon eine Schweigepflichtverletzung.	Z. 71-75	... ja in der Schule ist es so, dass wir z.T. natürlich auch im Schulstoff Fallbeispiele thematisieren. Jedoch kann man dort auch Informationen abändern, so dass es immer, dass es anonym ist und bleibt. Im Freundeskreis unterhalte ich mich sehr wenig über die Situationen, einfach über die Arbeit im Allgemeinen aber nicht explizit über Situationen.	Z. 66-69	... ja also ich schreibe nicht immer Tagebuch. Einfach wenn es wirklich eine Situation gibt die ich irgendwie nicht, die ich nicht vergesse oder wo ich immer wieder merke, ja das beschäftigt mich jetzt. Dann versuche ich das Erlebte so kurz aufzuschreiben. Manchmal hilft es dann auch weil im Kopf ist das Ganze ziemlich so ein Wirrwarr.
					Z. 122-129	... ich spreche mit Mitstudierenden auch ausserhalb der Schule, weil ich denke wir haben alle

						ähnliche Situationen. Wenn man selbst vielleicht an einem anderen Ort mit ähnlichen Fällen zu tun hat, dass es dann vom Austausch her sehr wertvoll sein kann oder vielleicht auch hilft eben zum Abschalten. Und der Umgang also wie man austauscht- mir persönlich ist da jeweils wichtig, dass ich keine, also soweit anonym wie möglich. Natürlich wissen sie meinen Ausbildungsort, also die Institution wo ich arbeite. Aber keine Namen nennen oder so.	Z.500-507
						... also ich finde es gibt auch Grenzen was man bespricht. Ich erzähle jetzt nicht Dinge aus der Privatsphäre der Jugendlichen, wie z.B. ob jetzt eine Jugendliche einen neuen Freund hat oder irgendwie solche Dinge-, dies finde ich muss ich ja nicht besprechen. Es sind dann schon eher Dinge welche mich belasten. Vielleicht insofern eine Schweigepflichtverletzung das ich meinem Freund z.B. etwas erzählt habe, was mich beschäftigt ohne Namen zu nennen und auch gesagt habe, sag es nicht weiter. Aber es ist eigentlich schon eine Verletzung. Wenn er nachrecherchieren würde, würde er vielleicht herausfinden wer es war.	Z.538-543
						... ja, ich habe mit Aussehenstendenzen auch gesprochen weil es für mich persönlich wie wichtig war, eine aussenstehende Sicht zu erhalten oder auch mehr das Erlebte irgendwie abzuladen. Ich unterscheide also schon auch zwischen den	

die Sichtweise einer neutralen Person bzgl. des Erlebten erhalten	Z. 495-499	(Unterstützung durch PA in schwierigen Situationen) ... ja also ich werde sicher hier auch unterstützt und kann meine Bedenken und Fragen immer ins Team bringen oder im Team besprechen und erhalte dort eigentlich einen guten Rückhalt. Und doch gibt es dann gewisse Themen die man halt einfach noch für sich selbst verarbeitet oder eben dann zu Hause. Also ganz alles spreche ich auch nicht an (im Team).	Z. 93-95 Z. 99-100	(Verarbeitung durch neutralen Personen) ... das Team ist schon mittendrin und weiss den Fall und wenn ich z.B. mit meinen Eltern darüber spreche, ist es im neutralen Rahmen. Also nicht dass ich Tipps erwarte aber einfach dass ich es sozusagen loswerden kann... ... und im Team sind es meistens dann Diskussionen wie man dann zu einer Lösung kommt oder ja einfach die Situation bearbeitet.	Z. 153-156 Z. 160-163 Z. 671-672	Personen. Meinem Freund erzähle ich vielleicht mehr als anderen Personen. Ich denke er sagt das auch nicht weiter. Aber natürlich rechtlich gesehen ist das heikel. ... also in der Institution bei der Arbeit gab es eine Situation, welche die Leute z.T. überfordert hat. Für mich war es da wie sehr hilfreich, mit aussenstehenden Personen das zu besprechen. Also es waren jetzt vor allem einfach Mitschülerinnen... ... im Rahmen der Praxisreflexion. Und dort war es wie hilfreich, halt auch wegen dem fachlichen Austausch. Weil sie vielleicht andere Ideen noch hatten um was es gehen könnte und was hilfreich sein könnte. Aber mit den Eltern bespreche ich solche Themen eigentlich nicht. ... ich glaube das braucht man auch ein bisschen, dass man das mal ja jemandem erzählen kann, der keine Ahnung davon hat oder so.
---	------------	--	---------------------------	--	--	--