

Arbeitshilfe



Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen

Inhalt

Vorwort	2
1. Einleitung	4
2. Grundpositionen des Paritätischen	9
3. Bausteine zur Prävention	11
3.1 Jeder Träger soll eine Risikoanalyse erarbeiten und ein Schutzkonzept erarbeiten	11
3.2 Der Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt muss in allen Einstellungsgesprächen angesprochen werden	12
3.3 In die Arbeitsverträge sollen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen werden	13
3.4 Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse verlangen	14
3.5 Information und Beschwerdemöglichkeiten von Eltern und Kindern	16
3.6 Routinen der Verankerung und Fortbildung	17
4. Bausteine zur Intervention	18
4.1 Dokumentation	18
4.2 Ansprechbarkeit der Landesverbände/ Kompetenz der Fachberatungen	19
4.3 Eckpunkte eines Notfallplans im Falle von (sexuellem) Machtmissbrauch	21
5. Antworten auf einige Fragen, die immer wieder gestellt werden	24
5.1 Muss ich oder die Einrichtung Anzeige erstatten?	24
5.2 Wecken wir nicht „schlafende Hunde“?	25
5.3 Wie gehe ich mit der Presse um?	26
5.4 Wann und wie darf man einem Verdächtigen kündigen?	28
5.5 Darf oder muss ein Arbeitszeugnis Informationen enthalten?	30
5.6 Wem darf oder sollte man einen Verdacht mitteilen?	31
5.7 Können Schadensersatzansprüche gegen die Einrichtung geltend gemacht werden?	32
5.8 Wo fängt der Missbrauch an?	33
5.9 Was muss bei der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden beachtet werden?	34
6. Weiterführende Hinweise	35
6.1 Einschlägige Straftaten (StGB) nach § 72 a SGB VIII	35
6.2 Dokumentation und Reflexion eigener Wahrnehmungen	36
Impressum	37

Vorwort



Dr. Eberhard Jüttner

Vorsitzender des Paritätischen Gesamtverbandes

„Noch immer schauen viel zu viele Menschen weg, wenn es um sexuelle Gewalt geht. Vielleicht aus Angst, vielleicht aus Unwissenheit, vielleicht auch einfach nur, weil sie sich nicht damit auseinandersetzen, keine Verantwortung übernehmen wollen. Sexuelle Gewalt ist eben leider noch immer ein Tabuthema. Und doch gibt es immer mehr Betroffene, die den Mut finden ihr Schweigen zu brechen.“

Gedanken einer Betroffenen

Sexuelle Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen, gegenüber Menschen, die anderen anvertraut wurden und die von anderen Menschen abhängig sind, ist eine Thematik, die uns traurig stimmt, die uns beschämt, die sich aber leider auch tagtäglich abspielt. Aus der Demütigung und Scham, die Opfer sexualisierter Gewalt erleben, entstehen oft lebenslange Beeinträchtigungen.

Es ist wichtig, dass die gesellschaftliche Debatte darüber, wie Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden können, geführt wird. Dass Kinder, Jugendliche, junge Frauen und Männer sexualisierter Gewalt auch in Einrichtungen ausgesetzt sein können,

die eigentlich zu ihrer Bildung, Betreuung und Erziehung dienen sollen, ist immer wieder erschreckend. Es muss alles getan werden, um dies künftig zu verhindern und Gewähr dafür zu leisten, dass diese Einrichtungen für Kinder und Jugendliche „sichere Orte“ sind.

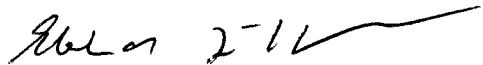
Der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen diskutieren diese Thematik bereits seit Jahren und haben sie wiederholt auf ihre Agenda gesetzt. Wir müssen die Erfahrungen und die Kompetenzen unserer Mitgliedsorganisationen in der Prävention und Intervention besser nutzen und damit unserer Verantwortung noch energischer nachgehen.

Mit dieser Arbeitshilfe soll nun ein Schritt hin zu einer größeren Verbindlichkeit der Präventionsarbeit im gesamten Verbandsbereich erreicht werden.

Mädchen und Jungen sollen paritätische Einrichtungen als sichere Orte ihrer Persönlichkeitsentwicklung erfahren, in denen ihnen Mut gemacht wird, offen zu reden und sich nicht einschüchtern zu lassen und in denen ihnen keine Gewalt droht.

Der Paritätische wird seine Mitglieder darin unterstützen, Erfahrungen zur besseren Umsetzung von Präventionskonzepten und zu angemesseneren Formen der Unterstützung der Opfer sexualisierter Gewalt zu erlangen, zu kommunizieren und umzusetzen, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt immer zuverlässiger werden zu lassen.

Damit dieses Ziel uns immer wieder bewusst wird, sind stetige Lernprozesse nötig, die mit dieser Arbeitshilfe angestoßen werden, aber nicht ihren Abschluss finden werden



Dr. Eberhard Jüttner

1. Einleitung

Seit Anfang 2010 erfährt das Thema sexueller Missbrauch in Einrichtungen eine große mediale und politische Öffentlichkeit. Drei Bundesministerien haben im April 2010 darauf reagiert, indem sie einen gemeinsamen „Runden

Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ eingerichtet haben. Weiter wurde die Stelle einer „Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs“ eingerichtet und mit Bundesministerin a. D. Dr. Christine Bergmann besetzt. Auslöser

waren Berichte über viele, zeitlich zurückliegende Fälle sexuellen Missbrauchs insbesondere in Schulinternaten – Canisius-Kolleg und Odenwaldschule sind hier die markantesten Stichworte.

Dass Menschen, die beruflich mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, diese sexuell missbrauchen können, ist generell immer wieder für viele ein ganz fremder Gedanke. Aber Einrichtungen und Dienste, die mit jungen Menschen arbeiten,

können diese vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt nur dann besser schützen, wenn sie davon ausgehen, dass diese zunächst fremden Gedanken Tatsachen sein können bzw. sind. Nur wenn Einrichtungen und Dienste um die realen Möglichkeiten dieser Gefährdungen wissen, sich ihnen stellen und ihnen entgegenarbeiten, ist der erste

Schritt zur Prävention von sexualisierter Gewalt getan.

Denn Nichtwahrhabenwollen ist der beste Täterschutz!

Nur wenn Einrichtungen und Dienste um die realen Möglichkeiten dieser Gefährdungen wissen, sich ihnen stellen und ihnen entgegenarbeiten, ist der erste Schritt zur Prävention von sexualisierter Gewalt getan.

Formen sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Gewalt, bei der es in erster Linie um Machtmissbrauch geht. Der Begriff „sexualisiert“ bedeutet, dass sexuelle Handlungen dazu instrumentalisiert werden, Gewalt und Macht auszuüben. Sie kann verbal oder körperlicher Art sein oder beides. Sie wird gegen den Willen der einzelnen Betroffenen vollzogen.

Zu Beginn der öffentlichen, durch die Frauenbewegung angestoßenen Diskussion über sexualisierte Gewalt als Ausdruck struktureller Gewalt – Anfang der 1980er Jahre –, stieß das Thema auf heftige Abwehr. Es gelangte zunächst die Vergewaltigung in der Ehe und dann die sexualisierte Gewalt gegen Mädchen ins Blickfeld öffentlicher Aufmerksamkeit und Sorge. Das Geschlechterverhältnis, das Generationenverhältnis und die ökonomischen Verhältnisse wurden als hierarchisch ausgerichtet betrachtet und vor diesem Hintergrund der Ausübung von Macht und Gewalt beschrieben; grundlegende gesellschaftliche Normen und Werte wurde in Frage gestellt.

Die ersten Frauenhäuser und Frauen-Notrufe entstanden Mitte der 1970er Jahre. Anfang der 80er Jahre wurden die ersten autonomen Frauenberatungsstellen gegründet. Es folgte die Gründung

von Wildwasser-Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen.

Obwohl die Anzahl der angezeigten Fälle von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung unter Gewaltanwendung oder Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses in den letzten Jahren sank, ist davon auszugehen, dass viele Übergriffe sexualisierter Gewalt unentdeckt bleiben und somit in der Kriminalstatistik nicht auftauchen. Vor allem bei sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen schweigen diese oft aus Angst oder Schuldgefühlen. Die emotionale, soziale oder finanzielle Abhängigkeit der Betroffenen in nahen familiären oder institutionellen Kontakten wird von Tätern gezielt ausgenutzt.

Das Thema in der Fachdiskussion

Für die Fachöffentlichkeit sind Fragen zum Thema „**Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen**“¹ schon länger ein Thema. Sie wurden um die Jahrhundertwende relativ breit diskutiert und von zahlreichen Publikationen und Projekten begleitet. Diese Diskussionen haben in einigen Arbeitsfeldern und Einrichtungen bzw. Organisationen durchaus zu struktu-

¹ So der Titel eines Werkbuchs, das Jörg M. Fegert und Mechthild Wolff 2002 im Votum-Verlag, Münster, herausgegeben haben.

rellen Veränderungen geführt. Dennoch sind Schutzkonzepte nicht allgemein und verbindlich verankert worden. Wenn man so will, fehlt ein Stück Ergebnissicherung, so dass viele fachliche Debatten jetzt wieder neu beginnen, obgleich sie eigentlich auf einigem Wissensfundament und einer ganzen Reihe fachlicher Konsenspunkte aufbauen könnten.

Sexueller Missbrauch als Erfahrung ehemaliger Heimkinder

Bemerkenswert ist, dass in den Erfahrungsberichten ehemaliger Heimkinder in den letzten Jahren immer wieder auch auf Erfahrungen sexualisierter Gewalt in den Heimen hingewiesen wurde, ohne dass dies breiter zur Kenntnis genommen worden wäre. Sexuelle Übergriffe sind hier eine Facette vielfältiger Gewalt-, Ausbeutungs- und Demütigungserfahrungen der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte.

Das Thema im Paritätischen

Der Paritätische Landesverband Nordrhein-Westfalen gab 1993 eine Broschüre mit dem Titel „**MACHTMISSBRAUCH – Sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit**“ heraus. Diese Broschüre begann damals mit den Sätzen: „*Seit mehr als 10 Jahren löst das Thema der sexuellen Gewalt und des sexuellen Missbrauchs an Kindern*

in der Öffentlichkeit wie auch in der Fachöffentlichkeit der sozialen Arbeit heftige Emotionen aus.

Der Kindesmissbrauch in der Familie, das sogenannte bestgehütete Geheimnis, zeigte sich in der Öffentlichkeit.

Die öffentliche Problemverarbeitung reagierte zunächst ungläubig, mit Nichtwahrhabenwollen, dann mit einer Versachlichung und aufklärenden Beiträgen und heute stellen wir wieder Tendenzen von Verharmlosung, Abwehr und Gegenwehr fest.

Der sexuelle Missbrauch von Schutzbefohlenen in Einrichtungen sozialer Arbeit ist nach wie vor ein Tabuthema. Der Paritätische wurde in jüngster Vergangenheit mehrfach, und dies wurde auch öffentlich bekannt, in den eigenen Reihen mit dem Thema der sexuellen Gewalt an Mädchen und Jungen konfrontiert. Die aufgedeckten Tatsachen, die Festnahmen von Mitarbeitern wegen Tatverdachts, lösten heftige Reaktionen aus, die von engagierten fachlichen Diskussionen bis hin zur Verharmlosung der Ereignisse reichten.“

Seither haben sich verschiedene Landesverbände immer wieder sozial- und fachpolitisch für die Verbesserung des Schutzes vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt im sozialen Nahfeld und im institutionellen Kontext eingesetzt. Zuletzt hat der Paritätische Landesverband Berlin im Juni 2010 unter dem Titel „**Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen**“ Hand-

lungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen vorgelegt.

Paritätische Mindeststandards auf den Weg bringen

Was aber bisher auch im Paritätischen generell fehlt, ist eine Festlegung nach innen und außen dazu, welche Standards und Maßnahmen der Verband von sich und seinen Mitgliedern zum Schutz vor Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt bundesweit verbindlich verlangt.

Dazu will diese Arbeitshilfe einen Beitrag leisten und praxisorientierte Hinweise geben. Sie beschreibt deshalb Module, die im Sinne des Schutzes von Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten des Paritätischen von allen Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden sollen.

Vernetzung und Erfahrungsaustausch ermöglichen

Die Arbeitshilfe beschreibt Elemente präventiver Strategien, die sich als hilfreich und nützlich erwiesen haben, deren Umsetzbarkeit aber von verschiedenen

Faktoren abhängen kann, wie z. B. Größe und Art der Einrichtung. Sie sollen und können insofern nicht für alle Mitglieder verbindlich gemacht werden.

Insofern beschreibt diese Arbeitshilfe nicht alles, was getan werden kann, um sexualisierte Gewalt zu verhindern, sondern nur einige Kernpunkte. Aber es gibt vielfältige weiterreichende Publikationen und Anregungen – auch von Paritätischen Landesverbänden und Mitgliedsorganisationen. Der Paritätische Gesamtverband hat deshalb einen Internetbereich „Schutz vor Machtmissbrauch in Einrichtungen und Diensten“ angelegt, von dem aus Sie Links zu den Materialien und Stellungnahmen unserer Mitglieder zu diesen Themen finden: www.der-paritaetische.de/?id=svsg

Kinder und Jugendliche in Einrichtungen und Diensten der Sozialen Arbeit

Sexualisierte Gewalt und missbräuchliche Machtausübung in Einrichtungen und Diensten gibt es nicht nur gegenüber Jungen und Mädchen, sondern auch gegenüber Erwachsenen. Betroffenen davon sind insbesondere oft auch Erwachsene mit Behinderungen, aber auch alte Menschen. In dieser Arbeitshilfe beziehen wir uns jedoch nur auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen in

Einrichtungen und Diensten der sozialen Arbeit, um das Thema nicht noch komplexer werden zu lassen. Wir beziehen uns dabei allerdings auf alle Handlungsfelder der Sozialer Arbeit, in denen mit Kindern und jungen Menschen gearbeitet wird: Gesundheitsdienste und Kinderkrankenhäuser, Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe für junge Menschen mit Behinderungen, Einrichtungen und Dienste der Gefährdeten- und Drogenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe. Allerdings können einzelne Standardbausteine – z. B. zu Einstellungsgesprächen und arbeitsrechtlichen Absicherungen – leicht auch auf Arbeitsfelder mit Erwachsenen übertragen werden.

Übergriffe durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

In Einrichtungen und Diensten für Kinder und Jugendliche müssen diese vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt, die von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, so gut wie möglich geschützt werden. Auf dieses Problem konzentrieren wir uns in dieser Arbeitshilfe. Sexualisierte Gewalt kann aber auch von Minderjährigen gegen andere Minderjährige ausgeübt werden. Auch dies ist ein wichtiges Thema für den Schutz von jungen Menschen vor sexualisierter Gewalt, das allerdings in dieser

Arbeitshilfe nicht aufgegriffen wird, da es anderen Bedingungen, Strukturen und Handlungsmöglichkeiten beim Träger unterliegt als Fehlverhalten angestellter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, auf die hier das Augenmerk gerichtet wird.

Auch Menschen, die sich ehrenamtlich für Kinder und Jugendliche engagieren, können Täter werden. Jeder Träger muss deshalb überlegen, wie er Jungen und Mädchen auch in dieser Hinsicht schützen kann. Vieles, was hier vorgestellt wird, lässt sich auch auf die Arbeit Ehrenamtlicher anwenden. Der Träger muss dabei auch klären, von welchen ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in welchen Funktionen er das Einholen eines polizeilichen Führungszeugnisses verlangt. Das Bundeszentralregistergesetz eröffnet diese Möglichkeit. In der Regel empfehlen wir die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, das (potentielle) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Meldebehörde einfordern können.

Eine Arbeitshilfe zur Schaffung von Verbindlichkeit

Diese Arbeitshilfe soll die Erwartungshaltung, die Träger im Bereich des Paritätischen an sich selbst haben und die Außenstehende legitimer Weise an sie richten können, konturieren. Sie versucht deutlich zu markieren, was inner-

halb des Paritätischen als grundlegender Standard gilt und darüber hinaus Anregungen geben, wie die Themenstellung auch weitergehend bearbeitet werden kann. Uns ist bewusst, dass auch die vollständige Umsetzung der nachfolgenden Empfehlungen sexualisierte Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Sozialen Arbeit nicht beenden wird. Wir sind aber davon überzeugt, dass die Umsetzung

dazu beiträgt, Täterinnen und Tätern ihr Tun zu erschweren. Darüber hinaus wird die erhöhte Aufmerksamkeit und Sensibilisierung in Bezug auf Machtmissbrauch dabei helfen, Gefährdungen und Verletzungen junger Menschen durch sexualisierte Gewalt schneller wahrzunehmen, um dann konsequent Abhilfe zu schaffen und Unterstützung zu gewähren.

2. Grundpositionen des Paritätischen

Unsere Ziel ist die Schaffung „sicherer Räume“. Dies bezieht sich auf alle Menschen, die in den jeweiligen Institutionen oder Organisationen sind: Kinder und Jugendliche, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es ist nicht davon auszugehen, dass Übergriffe und Missbrauch ganz verhindert werden können. Es ist jedoch Ziel und Aufgabe, im Vorwege alles zu unterbinden, was zu einem Vorfall bzw. einer Bedrohung führen könnte. Dazu werden einrichtungsbezogene Gefahrenpotentiale ermittelt und Veränderungen zur Verbesserung der Strukturen und Bedingungen durchgeführt. Dies geschieht immer mit dem Ziel Unsicher-

heiten, Gefährdungspotentiale oder andere unsichere Bedingungen zu vermeiden.

Der Paritätische empfiehlt seinen Mitgliedsorganisationen, die folgenden ethischen Grundsätze in der Organisation/ dem Verein/der Institution verbindlich werden zu lassen. (vgl. Liste auf S. 10)

- ➔ **Kinderschutz und ggf. Opferschutz** als oberstes Ziel der eigenen Einrichtung/Organisation anzusehen
- ➔ Betroffenen **unmittelbar und direkt** Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen
- ➔ alles zu tun, um Grenzüberschreitungen, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zu **verhindern**
- ➔ sich dafür einzusetzen, die ihnen anvertrauten Menschen vor Gefahren der sexualisierten Gewalt, psychischer oder physischer Gewalt zu **schützen**
- ➔ die **Grenzen** Aller in der Institution zu **achten** und zu **wahren**
- ➔ Kinder und Jugendliche in ihrer jeweiligen **Persönlichkeit zu achten und wert zu schätzen**
- ➔ **Regeln und Vorschriften** für alle nachvollziehbar zu gestalten und sich am Kindeswohl zu orientieren
- ➔ **Umgangsformen** zu pflegen, ggf. zu üben; die gegenseitige **Wertschätzung** und größtmögliche **Individualität** ermöglichen
- ➔ **Grenzüberschreitungen** als solche wahrzunehmen und direkte Hilfe anzubieten; dies bezieht sich auf Grenzüberschreitungen zwischen Mitarbeiter/-innen sowie zwischen Kindern und Jugendlichen
- ➔ herabwürdigende/sexistische Bilder und Äußerungen **nicht zu dulden**
- ➔ von Bewerber/-innen zu erfragen, ob sie wegen Sexualstraftaten **angeklagt** waren oder sind und/oder wegen einer derartigen **Vermutung** aus einer anderen Organisation/einem anderen Verein ausgeschlossen wurden
- ➔ einen **Verdacht** umgehend der Leitung (und/oder einem/einer besonderen Beauftragten) mitzuteilen, die sich um weitere Veranlassungen zu kümmern haben
- ➔ Alles zu tun, damit es **nicht zur Vertuschung oder Geheimhaltung** bei möglichen Vorfällen oder Fehlverhalten kommt
- ➔ Bei **fälschlichen Beschuldigungen** alles für die Rehabilitation des/der Beschuldigten zu tun

3. Bausteine zur Prävention

3.1 Jeder Träger soll eine Risikoanalyse erarbeiten und ein Schutzkonzept erstellen

Eine arbeitsfeld- und klientenorientierte Risikoanalyse ist die Grundlage für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes in Einrichtungen und Diensten. Fachkräfte und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Ehrenamtliche in Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe müssen sich über mögliche Gefahrenpotentiale verständigen, die angesichts der spezifischen Beziehungsarbeit und unter den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen für Klienten und Klientinnen entstehen können.

An diesem Diskussionsprozess, der der Qualität professioneller Beziehungsarbeit dient, müssen die Kinder und Jugendlichen altersadäquat und unter Einsatz kreativer Mittel beteiligt werden. Ein auf dieser Basis zu erarbeitendes Konzept enthält Maßnahmen der Intervention und Prävention zum institutionellen Klienten- und Klientinnenschutz. Ziel des Schutzkonzeptes ist die Schaffung von mehr Handlungssicherheit für alle Beteiligten, die Risikominimierung von Nähe-Distanz-Problematiken sowie die Schaffung eines Klimas der Offenheit und Transparenz.

In der Kinder- und Jugendhilfe ist die Gestaltung von professioneller Beziehungsarbeit zwischen Fachkräften, aber auch Ehrenamtlichen und Klienten und Klientinnen zentral. Professionelle Beziehungen finden in spezifischen pädagogischen Settings statt, sie müssen sich der Zielgruppe, den individuellen Bedürfnissen, den fachlichen Erfordernissen und den Rechten der Klienten und Klientinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterin-

nen anpassen. Gelingende und hilfreiche professionelle Beziehungen beinhalten die andauernde Reflexion erforderlicher Nähe und Distanz zwischen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen. Nähe und Distanz dürfen keine Tabuthemen sein. Diese Reflexionsleistung ist Bestandteil jeder qualifizierten Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Methodische Beispiele zur Erarbeitung von Schutzkonzepten zeigen, dass sie dann auf Akzeptanz und eine erfolgreiche Implementierung in Einrichtungen und Diensten stoßen, wenn alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Kinder und Jugendlichen beteiligt werden. Hierfür benötigen die Einrichtungen allerdings auch Zeit und Ressourcen zur Umsetzung.

3.2 Der Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt muss in allen Einstellungsgesprächen angesprochen werden

Bei allen Einstellungsgesprächen muss die Frage des Schutzes junger Menschen vor Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt zur Sprache gebracht werden. Die Träger weisen in Vorstellungsgesprächen darauf hin, dass ihnen Schutz und Prävention oberste Anliegen in der Einrichtung sind. Sie erläutern, welche Regelungen sie diesbezüglich bereits getroffen haben.

Die Art und Weise und der Umfang der Thematisierung von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt können dabei sehr unterschiedlich sein, je nachdem um welches Arbeitsfeld es sich handelt und wie weit der Träger in seinen Konkretisierungen eines Konzeptes zum Schutz junger Menschen schon gediehen ist.

Es gibt keine verlässlichen Indikatoren, die anzeigen, ob jemand sich potentiell übergriffig gegenüber ihm anvertrauten Jungen und Mädchen verhalten wird. Aber wenn der Träger diese Fragen im Einstellungsgespräch aufwirft und deutlich macht, dass der Einrichtung bzw. dem Dienst die Gefährdungssituation in pädagogischen Näheverhältnissen bewusst ist und dass ihr entgegengewirkt wird, so kann dies eine abschreckende Wirkung auf potentielle Täter bzw. Täterinnen haben.

Der Arbeitgeber darf im Einstellungsgespräch nach Vorstrafen fragen, wenn die Beantwortung dieser Fragen für den angestrebten Arbeitsplatz und die zu

verrichtende Tätigkeit selbst von Bedeutung ist. Das ist in Tätigkeitsbereichen, in denen mit jungen Menschen gearbeitet wird, im Hinblick auf die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten der Fall (vgl. Liste S. 35). Unter engeren Voraussetzungen sind auch Fragen nach laufenden Ermittlungs- oder Strafverfahren möglich, wenn ein Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Geeignetheit des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen kann. Diese Zweifel sind regelmäßig bei einschlägigen Ermittlungsverfahren begründet. Nach unserer Auffassung muss dies auch für die Frage nach einschlägigen Ermittlungsverfahren gelten, in denen von der Erhebung der öffentlichen Klage bei Erteilung von Auflagen und Weisungen gem. § 153a StPO abgesehen wurde, weil auch diese Zweifel an der persönlichen Geeignetheit des/der Bewerber/-in begründen können. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bisher zu dieser Frage nicht geäußert.

Musterfragen:

Wurden Sie wegen einer der nach § 72a SGB VIII angeführten Straftaten verurteilt oder ein entsprechendes Verfahren nach dS 153 StPO wegen Geringfügigkeit oder in einem entsprechenden Verfahren nach § 153a StPO unter Erteilung von Auflagen und Weisungen von der Erhebung einer öffentlichen Klage abgesehen?

Läuft derzeit ein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen Sie?

Kam es bisher zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen wegen eines Verdachts sexualisierter Gewalt oder übergriffigem Handeln gegenüber jungen Menschen?

Was sind Ihre Überlegungen zum Schutz von Kindern/Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch Erwachsener in einer Einrichtung wie unserer?

Welche Merkmale muss ein sicherer Ort für Kinder haben?

3.3 In die Arbeitsverträge sollen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen werden

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf einen bestimmten Verhaltenskodex in Bezug auf sexualisierte Gewalt und andere in der Einrichtung zur Anwendung kommende Ordnungen, die schützende Regelungen enthalten, verpflichtet werden. Im besten Falle sind diese Verhaltensregeln bzw. -grundsätze von der Einrichtung selbst aufgestellt oder angepasst worden.

Sinnvoll erscheint es, diese Verpflichtung in eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aufzunehmen. Es sollte der Hinweis enthalten sein, dass der Arbeitgeber bei Verstößen mit Maßnahmen reagieren wird, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen sicherstellen. Dies können arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. Abmahnungen, Versetzungen, Freistellungen, Kündigung aber auch strafrechtlichen Anzeigen sein. Enthalten sollte diese Vereinbarung außerdem die erteilten

Auskünfte/Versicherungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zu Vorstrafen oder etwaigen Ermittlungsverfahren und die Verpflichtung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sollten gegen ihn/sie einschlägige Ermittlungsverfahren eingeleitet werden. Vereinbart werden kann auch, dass die Fachkräfte in regelmäßigen Abständen, z.B. alle 3 Jahre, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRegG auf Anforderung vorzulegen haben. Dieses

muss vereinbart werden, wenn der Träger eine Vereinbarung entsprechenden Inhalts nach § 72a SGB VIII mit dem örtlichen Träger abgeschlossen hat.

Diese Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag sollte mit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die im engeren Sinne mit jungen Menschen arbeiten, bei Einstellung

und mit bereits Beschäftigten ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich getroffen werden.

Die Vereinbarung eignet sich auch für alle übrigen Kräfte – wie z. B. Fahrer und Fahrerinnen, Hausmeister, Verwaltungskräfte –, die regelmäßig mit jungen Menschen in der Einrichtung zu tun haben.

3.4 Erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor Anstellung verlangen

Wer in Einrichtungen und Diensten der Sozialen Arbeit angestellt wird, in denen mit jungen Menschen gearbeitet wird, muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis im Sinne von § 30 a Bundeszentralregistergesetz anfordern und vorlegen.

Das erweiterte Führungszeugnis enthält zum Zwecke eines effektiven Kinder- und Jugendschutzes auch minderschwere Verurteilungen zu Sexualstraftaten. Im Unterschied zum üblichen Führungszeugnis werden auch Erstverurteilungen zu Geldstrafen von weniger als 90 Tagesstrafen und Freiheitsstrafen von weniger als drei Monaten aufgeführt. Wer demnach wegen einer der in § 72 a SGB VIII benannten Straftaten verurteilt wurde, darf nicht beschäftigt werden.

Der Antrag auf Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses muss vom Betroffenen (also der Arbeitnehmer oder Bewerber) selbst gestellt werden. Er/Sie muss

den Antrag auf ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 2 BZRG persönlich bei seiner/ihrer zuständigen Meldebehörde stellen. Ergänzend hat er/sie dort eine schriftliche Aufforderung der Stelle vorzulegen, die das erweiterte Führungszeugnis verlangt und in der diese bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.

Der Antragsteller kann das erweiterte Führungszeugnis mit entsprechender Bestätigung für sich bekommen (private Zwecke, Vorlage beim Sportverein oder dem Arbeitgeber), oder nach § 30a Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 30 Abs. 5 BZRG zur Vorlage bei einer Behörde beantragen. Führungszeugnisse mit dem erweiterten Inhalt kön-

nen Behörden „zum Zwecke des Schutzes Minderjähriger“ auch unmittelbar nach § 31 Abs. 2 BZRG beantragen und erhalten, wenn eine Aufforderung an den Betroffenen zur Vorlage nicht sachgemäß ist oder erfolglos bleibt.

Die Berechtigung der Träger, ein erweitertes Führungszeugnis von Tätigen oder Bewerber/-innen zu verlangen, ist sehr weit gefasst und geht explizit über den in § 72a SGB VIII genannten Personenkreis hinaus und umfasst auch z. B. ehrenamtlich Tätige. Eindeutig ist auch, dass der freie Träger die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auch von bereits beschäftigten Personen verlangen kann.

Für Organisationen, die sehr stark vom Einbringen ehrenamtlicher Kräfte abhängen (z. B. Jugendverbände), muss die Frage, ob ein erweitertes Führungszeugnis verlangt wird, konzeptionell beantwortet werden. Es scheint hilfreich, wenn eine Organisation klar definiert, wann sie von wem die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangt und wem gegenüber sie darauf verzichtet, damit sie dies auch öffentlich klar vertreten kann. Jeder Träger sollte in seiner Konzeption die Frage aufwerfen, wie er Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen gedenkt und in diesem Zusammenhang Antworten auf die Frage geben, von wem wann ein Führungszeugnis beizubringen ist. In der Regel empfehlen wir die Vorlage des

erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, das (potentielle) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Meldebehörde einfordern können.

Die Kosten für das Führungszeugnis fallen bei den Bewerbern bzw. Bewerberinnen an. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss sie der Arbeitgeber erstatten. Bei ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte sie der Träger erstatten.

Musterbrief

„Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

um Ihre Geeignetheit für eine Anstellung im Bereich Kinder- und Jugendhilfe unseres Trägers mit Bezug zu § 72 a SGB VIII überprüfen zu können, benötigen wir von Ihnen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis im Sinne von § 30a BZRG.

Wir bescheinigen Ihnen hiermit das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 30 a Abs. 1 BZRG und bitten Sie das erweiterte Führungszeugnis – unter Vorlage dieser Aufforderung – bei der für Sie zuständigen Meldebehörde zu beantragen und uns dieses dann zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen“

3.5 Information und Beschwerdemöglichkeiten von Eltern und Kindern

Regelmäßige Informationen über die Rechte von Klienten und Klientinnen über Risikopotentiale in Einrichtungen und Diensten nach innen und außen machen Eltern, Kinder und Jugendliche stark und sind Ausdruck fachlich guter Arbeit. Einrichtungen und Dienste müssen Informationsmaterial für Kinder und Jugendliche vorhalten, mit dem sie verständlich und altersentsprechend über ihre Rechte, über Formen, Hintergründe und Auswirkungen von Gewalt, über sexuelle Übergriffe und Machtmissbrauch aufgeklärt werden. Sie werden dabei über zulässiges und unzulässiges Verhalten von Erwachsenen informiert. Die Inhalte der Informationsmaterialien müssen mit den Kindern und Jugendlichen regelmäßig besprochen werden. Darüber hinaus müssen Kinder, Jugendliche und Eltern über die Instanzen und Wege eines Beschwerdeverfahrens informiert sowie motiviert werden, dieses – trotz möglicher Ängste – in Anspruch zu nehmen.

Aufklärung und Information sind wichtige Präventionsstrategien und dienen der Enttabuisierung von angstbesetzten und verunsichernden Themen, wie z. B. Gewalt in Institutionen oder Sexualität. Aufklärung und Information dienen zudem der Umsetzung der Kinder- und Menschenrechte und der Schaffung gewaltfreier Lebensbedingungen. Es zeigt sich, dass Aufklärung und Information dann besonders effektiv für Einrichtungen und Dienste sind, wenn sie eingebettet sind in längerfristig angelegte Beteiligungsprojekte und wenn sie gut auf die Entwicklung zielgruppenspezifischer sexualpädagogischer Konzepte abgestimmt werden. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Selbstwertsteigerung bzw. zur Selbstbehauptung von hoher Bedeutung.

Beschwerdeverfahren dienen der Prävention und Intervention. In Einrichtungen und Diensten müssen Beschwerdestellen vorgehalten werden, damit sich Kinder, Jugendliche, aber auch Eltern verantwortlichen Personen anvertrauen können. Bedarf tritt dann ein, wenn sie sich unsicher oder gefährdet fühlen bzw. wenn sie (sexualisierte) Gewalt erlebt haben oder die Vermutung haben, dass diese stattfindet. Allen Beteiligten muss transparent gemacht werden, was mit den Beschwerden konkret geschieht. Bei der Implementierung von Beschwerdeverfahren müssen die bekannten Elemente der Beschwerdestimulation, Beschwerdeannahme, Beschwerdebearbeitung und Beschwerdeauswertung berücksichtigt werden.

3.6 Routinen der Verankerung und Fortbildung

Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, halten verbindliche Organisationsstrukturen vor, in denen das Schutzkonzept entwickelt und fortgeschrieben werden kann. In diesen Einrichtungen müssen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes freigestellt und Zeitressourcen für Teams zur Verfügung gestellt werden, damit dessen Umsetzung und Fortschreibung gelingen kann. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen motiviert und gefördert werden, auch an Fortbildungen teilzunehmen, die sich z. B. mit den Ursachen sexualisierter Gewalt, mit Täterstrategien, Folgen von Gewalt sowie mit der Erkennung der Folgen von Gewalt befassen. Leitungskräfte und Mitarbeiterschaft müssen auch hinsichtlich rechtlicher Konsequenzen für Täter und Opfer in Fällen sexualisierter Gewalt geschult werden.

In einem gezielt geplanten Organisationsentwicklungsprozess der Einrichtung muss die Leitungsebene die Verantwortung für die professionelle Entwicklung des Schutzkonzeptes übernehmen. Es handelt sich hierbei um keine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit, sondern um eine hochqualifizierte Aufgabe. Teams müssen in die Prozesse involviert werden, dafür muss Raum und Zeit für einrichtungsadäquate verbindliche Kommunikationsstrukturen vorgehalten werden. Fortbildungen sind Bestandteil eines solchen Organisationsentwicklungsprozesses und Zeichen guten und qualitätsvollen Klienten- und Klientinnenschutzes. Fortbildungen verhelfen zu mehr Handlungssicherheit und schaffen den Rahmen für die Erarbeitung von Vorgehensweisen und Maßnahmen zum grenzwahrenden Verhalten in Einrich-

tungen und Diensten. Sie schaffen darüber hinaus Gelegenheiten, eigene Einstellungen und Haltungen zum Thema Gewalt zu reflektieren und kooperatives Arbeiten innerhalb von Teams und in Hilfesystemen einzuüben. Erfahrungen zeigen, dass die Thematisierung des Präventionskonzeptes stetig „am Köcheln“ gehalten werden muss. Dafür eignen sich besonders Inhouse-Fortbildungen, um neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teams zu integrieren und um die beteiligungsorientierte Erarbeitung pädagogischer Schutzkonzepte zu leisten. Da Einrichtungen passfähige Konzepte für das Klientel und die Rahmenbedingungen erst entwickeln müssen, benötigen sie solche festen und verbindlichen Rahmenbedingungen.

4. Bausteine zur Intervention

4.1 Dokumentation

Um den Schutz von Mädchen und Jungen in Einrichtungen zu gewährleisten, ist es ab dem ersten Verdacht auf einen sexuellen Missbrauch unbedingt erforderlich, alle Beobachtungen hierzu sorgfältig zu dokumentieren! Für eine Verdachtsabklärung, für spätere arbeitsrechtliche Konsequenzen oder auch für strafrechtliche und zivilrechtliche Auseinandersetzungen stellen frühzeitig begonnene Aufzeichnungen wertvolle Hinweise zur Rekonstruktion des Missbrauchsgeschehens dar. Bei der persönlichen Dokumentation sind objektive Daten und subjektive Wahrnehmungen getrennt voneinander aufzuzeichnen.

Mit der Vermutung einer sexuellen Gewaltausübung gegen ein Mädchen/einen Jungen in der eigenen Einrichtung konfrontiert zu sein, löst oftmals starke persönliche Emotionen und fachliche Unsicherheiten aus. In jedem Fall ist es zunächst dringend geboten, Ruhe zu bewahren und keine überstürzten Maßnahmen zu ergreifen. In vielen Fällen ist bei einem ersten Verdachtsmoment nicht zu erkennen, ob es sich um einen vagen, eventuell unbegründeten Verdacht handelt oder um einen, der sich später erhärten und beweisen lässt. Von daher sind frühzeitige, persönliche Aufzeichnungen unerlässlich.

Dokumentiert werden sollten folgende Daten und Fakten: Datum, Uhrzeit, Örtlichkeit, Name des betroffenen Kindes, Name der verdächtigten Person, Beschreibung der Situation, Namen von Zeuginnen und Zeugen, wortgetreue Zitate. Weiterhin sollte aufgezeichnet werden:

- ➔ Was habe ich selbst Konkretes beobachtet?
- ➔ Habe ich von einer Vermutung über eine Kollegin, einen Kollegen erfahren?
- ➔ Hat mir ein Kind selbst von einem sexuellen Übergriff erzählt?
- ➔ Mit wem habe ich wann ein kollegiales Gespräch über meine Vermutung geführt?

Bei der Dokumentation ist zu beachten, dass die Fakten von den Vermutungen und den emotionalen Eindrücken getrennt voneinander notiert werden. Die persönlichen Aufzeichnungen sind gut verschlossen, für Dritte nicht zugänglich, aufzubewahren. Mit Blick auf das breite Spektrum der paritätischen Mitgliedsorganisationen, in deren Einrichtungen und Diensten mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, können an dieser Stelle keine abschließenden Empfehlungen

für die nächsten Präventions- und Interventionsschritte gegeben werden. Diese hängen wesentlich von der Eindeutigkeit der sexuellen Gewalthandlung, der Größe der jeweiligen Organisation aber auch von der Position der verdächtigen Person/

Fachkraft in der Einrichtung ab. Im weiteren Verlauf ist zwingend zu beachten, dass der Kontakt zwischen dem betroffenen Kind und der in Verdacht stehenden Person unterbunden wird, bevor diese damit konfrontiert wird. (vgl. Pkt. 6.2, S. 36)

4.2 Ansprechbarkeit der Landesverbände/ Kompetenz der Fachberatungen

Die Landesverbände des Paritätischen mit ihren fachlichen Abteilungen sind neben spezialisierten Mitgliedsorganisationen Ansprechpartner für die Klärung der Vorfälle sexualisierter Gewalt in den eigenen Reihen. Sie sollten über ein Verfahren verfügen, bei Meldungen kompetent und zum Schutz der Betroffenen reagieren zu können.

Der Paritätische kann Opfer und Täter unter einem Dach haben. Initiativen gegen sexuelle Gewalt sind Mitgliedsorganisationen im Paritätischen, sexuelle Übergriffe passieren aber auch in Mitgliedsorganisationen oder paritätischen Dienststellen selber. Deshalb gilt es für den Paritätischen, klar Position zu beziehen und Hilfestellungen aufzuzeigen.

Die Landesverbände müssen sich mit ihren Landesgeschäftsstellen als kompetente Ansprechpartner/-innen in Fragen sexualisierter Gewalt darstellen. Eine Lösung ist die Institutionalisierung einer Clearingstelle, die sich professionell um die Meldungen bemüht. Dazu liegt im

Landesverband NRW eine ausführliche Konzeption vor, die aber ressourcenintensiv ist.

Über die Internetseite einer jeden Landesgeschäftsstelle kann ein Verfahrensvorschlag eingestellt werden, der darauf abzielt, die Mitgliedseinrichtung zu unterstützen und der wie folgt aussehen kann:

→ Eine Meldung von Fällen sexualisierter Gewalt in Mitgliedsorganisationen wird umgehend dem/der für die Mitgliedsorganisation zuständigen Fachgruppenleiter/-in, Referent/-in mitgeteilt.

- Gemeinsam wird an dem individuellen Fall geklärt, wer innerhalb des Verbandes die Begleitung der meldenden Mitgliedsorganisation (Person) übernimmt. Das kann die Kreisgruppengeschäftsführung, ein/e Fachberater/-in, eine Fachgruppenleiter/-in oder Referent/-in sein. Örtliche Nähe, fachliche Zuständigkeit und individuelle Kompetenzen müssen miteinander abgewogen werden.
- Alle Meldungen werden an eine/n dafür bestimmte/n Mitarbeiter/-in in der Landesgeschäftsstelle kommuniziert, die/der die Fälle sammelt, auswertet und gegebenenfalls neue Lösungsvorschläge macht.

Wichtig ist, dass die Landesgeschäftsstelle, die mit einem Fall befasst wird, mit höchstmöglicher Sorgfalt und Sensibilität mit den Informationen, die sie erhält, umgeht. Die Herausgabe von persönlichen Daten der Beteiligten oder Informationen über Umstände des Vorgefallenen an Dritte, auch an Kollegen, ist grundsätzlich nur mit Einwilligung der Betroffenen erlaubt. Generell gilt, dass in diesem Zusammenhang bei Gesprächen, Dokumentationen, Aufzeichnungen der Grundsatz der Vertraulichkeit zu beachten ist.

Der Umgang mit Fragen einer Anzeige und der Presse wird in dieser Arbeitshilfe gesondert behandelt (siehe Punkt 5.3, S. 26).

Weitergehende Hinweise zur Frage der Schweigepflicht nach § 203 StGB finden sich in Punkt 5.6 auf S. 31.

Verbandliche Aufgabe ist nicht die Übernahme des Falles, sondern das Aufzeigen professioneller Handlungsmöglichkeiten (Beratungsstelle, Rechtsanwalt, Therapiemöglichkeiten, kompetente Mitgliedsorganisationen und andere Experten/-innen). Eine erste Arbeitshilfe kann eine im Netz stehende Liste von Mitgliedsorganisationen sein, die zum Thema sexualisierte Gewalt arbeiten. Der Spitzenverband steht in der Verantwortung, dass jeder Fall professionell bearbeitet und begleitet wird.

Dieses Verfahren setzt voraus, dass das Thema sexualisierte Gewalt in allen Fachgebieten des Paritätischen in den entsprechenden Dienstbesprechungen auf die Tagesordnung gehoben wurde und die Verabredungen eindeutig vermittelt und schriftlich festgehalten werden. Die Fachberater/-innen und Kreisgruppengeschäftsführer/-innen können nicht alle Expertenwissen dazu erlangen, müssen aber die Verfahrensschritte im Verband beherrschen. Die/der dafür bestimmte Mitarbeiter/-in sollte jährlich über den Stand der Meldungen gegenüber der Geschäftsführung berichten und gegebenenfalls Vorschläge zur Verfahrensverbesserung machen.

Bei der Arbeit mit Qualitätsmanagementverfahren im Verband sollte das Thema „Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt“ einbezogen werden.

4.3 Eckpunkte eines Notfallplans

Im Falle von sexuellem Machtmissbrauch hilft auch ein Ablaufplan nur dann, wenn er von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Trägers/einer Einrichtung selbst erarbeitet, auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort angepasst und von allen Ebenen einer Organisation mitgetragen wird. Daher ist die unten aufgeführte Vorlage als Beispiel und Anregung für einen eigenen Ablaufplan zu verstehen!

Der Ablaufplan kann im Falle einer Vermutung auf (sexuellen) Machtmissbrauch nur effektiv zum Einsatz kommen, wenn alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfassend über das Vorgehen informiert wurden, wissen an wen sie sich wenden müssen und persönlich diesen Ablaufplan ausgehändigt bekommen haben. Er ist ein hilfreiches Instrument, jedoch eng an den Umgang mit dieser Thematik in einer Einrichtung gebunden. Grundvoraussetzung sind Fortbildungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und eine einrichtungsinterne Auseinandersetzung mit dem Thema „Machtmissbrauch in Einrichtungen“. Dabei müssen auch Fragen des Arbeitsrechtes – ggf. unter Einbezug des Betriebsrates – und der Rehabilitation bei möglicherweise unberechtigten Vermutungen geklärt werden.

Vor der Krise

„Die kluge Einrichtung baut vor.“ Wie bereits beschrieben, ist Voraussetzung für bedachtes Handeln am Tag X trägerinternen Risiken und mögliche Krisenursachen ausfindig zu machen. Klar muss auf jeden Fall sein, dass es eine eindeutige Zuständigkeitsregelung gibt, die alle kennen und sofort zur Hand haben. Dies gilt auch für eine Liste der mögli-

chen Beratungsstellen bzw. spezialisierter Fachkräfte. Gerade mit letzteren Institutionen ist es sehr sinnvoll frühzeitig Gespräche zu führen, um im Notfall auf dann bekannte Personen zurückzugreifen. Auch der Spitzenverband ist vor, während und nach der Krise ein sinnvoller Ansprechpartner.

In der Krise


Hier finden Sie ein Modell eines Planes, den Sie trägerbezogen überarbeiten müssen. Deutlich sollen Ihnen die drei Ebenen sein, die Sie gleichzeitig im Blick haben müssen.

Einrichtungsbezogen	
Situation	Handlung
1. Vermutung auf sexuelle Grenzüberschreitung – Sofortmaßnahme erforderlich?	
2.	Beginn der Dokumentation der Vermutung (s. Kapitel 4.1)
3. Wenn Sofortmaßnahme erforderlich – Durchführung!	Sofort Träger informieren und Federführung an Träger abgeben
4. Wenn keine Sofortmaßnahme erforderlich – Abklärung des Verdachts! (z. B. durch Kompetenzstelle)	Abklärung durch Mitarbeitergespräch/ Gespräch mit Betroffenen Andere in der Einrichtung Anwesende nicht aus den Augen verlieren
5. Vorwurf glaubhaft – Sofortmaßnahme!	
6. Wenn Vorwurf nicht gesichert –	Weitere Beobachtung und Sammeln von Informationen
7. Wenn Vorwurf unberechtigt – Rehabilitation	
8. Reflexion des Prozesses durch Fallanalyse und diesen Notfallplan anpassen	

Opferbezogen	Täterbezogen
Handlung	Handlung
Opferschutz gewährleisten: <ul style="list-style-type: none"> • Sofort Hilfe zur Seite stellen! • Nicht allein lassen • nicht mit Fragen bedrängen • Gesprächsbereit sein • Trennung von Täter und Opfer 	Aus dem Dienstplan nehmen!
Sofort Eltern, Vormund, Jugendamt informieren	Arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen.
Abklärung ggf. durch (externe, fachkompetente) Beratung	Abklärung durch Mitarbeitergespräch
Ggf. Strafanzeige stellen (s. Kapitel 5.1)	Vorwurf glaubhaft – Sofortmaßnahme!

5. Antworten auf einige Fragen, die immer wieder gestellt werden

5.1 Muss ich oder die Einrichtung Anzeige erstatten?



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen trifft grundsätzlich keine gesetzliche Anzeigepflicht bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch. Dies gilt auch für die Verantwortlichen der Einrichtung. Das Wissen allein um eine begangene Straftat ist nicht strafbar. Eine Strafvereitelung kann jedoch begehen, wer die Straftat aktiv deckt, z.B. indem er Beweismittel verschwinden lässt oder verändert. Wer wider besseren Wissens gegenüber Behörden oder anderen zuständigen Stellen die unwahre Behauptung aufstellt, eine Straftat sei begangen worden oder eine bestimmte Person habe eine Straftat verübt, kann sich ebenfalls strafbar machen.

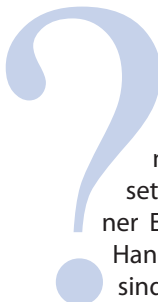
Pädagogen, Erzieherinnen, Lehrer und andere sozialpädagogischen Betreuungspersonen, wie auch jeweils die ver-

antwortliche Leitung haben regelmäßig entweder aufgrund sozial-rechtlicher Vorschriften oder auch arbeitsrechtlicher Verpflichtungen die Pflicht, gegen drohende Gefährdungen des Kindeswohls vorzugehen. Auch besteht regelmäßig eine Fürsorgepflicht für die betreuten Personen in der Einrichtung.

Führt das Unterlassen einer Anzeige dazu, dass der Täter eine weitere Straftat begeht, kann dies bedeuten, dass der/die Beschäftigte oder die handelnde Leitung sich wegen unterlassener Hilfeleistung strafbar gemacht hat. Dies kann sogar bis hin zum Vorwurf der Beihilfe führen.

In der Regel gebietet es der Opferschutz, aber auch das Eigeninteresse des Trägers, möglichst früh den Kontakt zur Staatsanwaltschaft zu suchen, wenn so ein besserer Schutz des jungen Menschen gewährleistet werden kann.

5.2 Wecken wir nicht „schlafende Hunde“?



Die Frage ist eindeutig und einfach mit „NEIN“ zu beantworten. Potentielle Täter bzw. Täterinnen werden nicht durch die Auseinandersetzung mit dem Thema in einer Einrichtung zu übergreifenden Handlungen animiert. Vielmehr sind fachlich gute und am Opferschutz orientierte Auseinandersetzungen dazu angetan, potentielle Täter und Täterinnen abzuschrecken.

Wichtig ist es daher, in der Prävention klare Umgangsweisen darzustellen. Es muss deutlich werden, dass die Einrichtung keine Grenzverletzungen akzeptiert und in allen Bereichen sensibel im Sinne des Opferschutzes agiert.

Auch und gerade das Vorlegen eines Code of conduct (einer Organisationsethik) ist ein Ansatzpunkt, die Haltung der Einrichtung bzw. des Vereins deutlich zu machen.

Werden angehende ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgefordert, diese zu unterschreiben, wird ihnen deutlich, dass der Träger auf der Einhaltung der Richtlinien besteht. Dieses hat für potentielle Täter und Täterinnen eine abschreckende Wirkung.

Die Thematisierung innerhalb einer Einrichtung eines Vereins oder eines Verbandes muss sich inhaltlich immer an der wertschätzenden Haltung gegenüber allen orientieren. Kinderschutz muss oberstes Ziel einer Auseinandersetzung sein.

Wird die Auseinandersetzung mit dem Präventionsgedanken in der beschriebenen Form geführt, wird allen Beteiligten deutlich gemacht, dass für Täter und Täterinnen keine Chancen auf unentdecktes Handeln bestehen. Insofern können keine „schlafenden Hunde“ geweckt werden.

5.3 Wie gehe ich mit der Presse um?

Öffentlich gewordene Verdachtsfälle von sexuellem Machtmissbrauch in einer Einrichtung haben immer etwas gemeinsam: Sie sind ein „gefundenes Fressen“ für die Medien. Gerät eine Einrichtung unvorbereitet in eine solche Krise, kann es geschehen, dass improvisiert wird und sich niemand um die Presse kümmert oder es bei jeder Gelegenheit nur heißt: „no comment“.

Das hat auch zur Folge, dass die Presse allein recherchiert und das möglicherweise am falschen Ort.

Der Schock kann dann dazu führen, dass es zu Falschmeldungen, Spekulationen und Halbwahrheiten kommt und Gerüchte entstehen. Bedenken Sie: Einen guten Ruf kann man schnell verlieren, aber einen schlechten Ruf wird man nicht so schnell wieder los.

Die ersten Verhaltensmaßnahmen werden immer zur Bewährungsprobe Ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Bei Krisenkommunikation gilt vor allem: Die gemachten Aussagen müssen wahr sein. Die Kommunikation muss angemessen sein. Vereinfachen Sie, ohne zu verfälschen, denn Unverständnis erzeugt Angst! Nie in die Defensive gehen!

Vor dem Krisenfall ist es wichtig zu überlegen, wer an einem Krisenstab beteiligt ist und ob jede/jeder weiß, was er/sie zu tun hat. Grundsätzlich ist es immer sinnvoll, eine/n (leitende) Mitarbeiter/-in für den Umgang mit der Presse schulen zu lassen. Das nützt Ihnen auch in Nicht-Krisensituationen!

Falls Sie beabsichtigen, eine eigene Presseerklärung herauszugeben, ein paar Anhaltspunkte:


- ➔ Fassen Sie sich kurz!
- ➔ Schreiben Sie nie mehr als eine Seite, besser nur $\frac{1}{2}$ oder $\frac{3}{4}$ -Seite
- ➔ Orientieren Sie sich dabei an dem Raster der „sechs Ws“:
 - **Was?**
 - **Wer?**
 - **Warum?**
 - **Wo?**
 - **Wann?**
 - **Wie?**

An das Ende ein kurzes Profil des Trägers, damit Medienvertreter ein positives und klares Bild vom Gegenüber haben. Angabe des Verantwortlichen für die Pressemeldung nicht vergessen und **einen Namen** und **eine Durchwahlnummer** angeben, damit Nachfragen nicht durch die ganze Einrichtung „wandern“.

Im Krisenfall hat sich folgende Checkliste bewährt:

- ➔ Ruhe bewahren!
- ➔ Erste nötige Hilfsmaßnahmen, Alarmierung der notwendigen Stellen: das sind:
.....
.....
.....
- ➔ Keine Informationen an die Öffentlichkeit, bevor Sie sich ein Bild gemacht haben. Heute sind Medien sofort da. Sagen Sie, WANN Sie informieren, WAS Sie abklären werden. Der nächste Termin muss rasch stattfinden! ABKLÄREN: Was weiß der Journalist? Wo kann ich den Journalisten erreichen? Treffen die Informationen des Journalisten zu? In welchem Medium arbeitet er?
- ➔ SOFORT mit den vorgesehenen Stellen der Einrichtung Kontakt aufnehmen (Kompetenzstelle, Leitung, Vorstand). Lage schildern. Lage abklären lassen, damit Sie nicht über- oder unterreagieren!
- ➔ Nächste Schritte planen, sich gegebenenfalls Kommunikationsspezialisten an die Seite holen!
- ➔ Sprecher bestimmen, damit die Medien nur aus EINER Quelle Auskunft erhalten!
- ➔ Sicherstellen und prüfen, dass die Informationen nur über die verantwortlichen Stellen an die Öffentlichkeit gelangen!
- ➔ Nur über gesicherte Fakten informieren! Keine Vermutungen! Nur, was Sie mit Sicherheit wissen, gehört an die Öffentlichkeit! So bauen Sie Verunsicherungen ab!
- ➔ ALLE Medien strikt gleich behandeln!
- ➔ Drücken Sie Ihr Bedauern über die Geschehnisse aus! ABER:
- ➔ Vermeiden Sie Aussagen zur Schuldfrage!

5.4 Wann und wie darf man einem Verdächtigen kündigen?



Generell sollte die Einrichtung zur Klärung ihrer Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten sowohl in fachlicher wie auch in rechtlicher Hinsicht in jedem Einzelfall einen Expertenrat hinzuziehen, um einerseits sicherzustellen, dass ein reflektierter Umgang mit der Thematik der sexualisierten Gewalt in der eigenen Einrichtung im konkreten Fall erfolgt. Andererseits ist auch die arbeitsrechtliche Dimension komplex, so dass hier unbedingt fachkundiger juristischer Rat im Einzelfall erforderlich ist.

Im konkreten Fall ist oft nicht eindeutig belegbar, ob der Verdächtige die Tat begangen hat. Jedem Hinweis sollte jedoch aus Schutzgründen nachgegangen werden.

Hierbei hat die Leitung mit Bedacht und Behutsamkeit vorzugehen. Generell zu empfehlen ist die Hinzuziehung einer externen Fachberatung bei der notwendigen Klärung von Verdachtsmomenten und der Frage, ob die Einrichtung weiter tätig werden muss.

Auch bei Anzeichen oder Vermutungen eines sexuellen Missbrauchs, die bisher

nicht belegbar sind, können schon Maßnahmen angezeigt sein, wie z.B. den Kontakt zwischen dem vermuteten Opfer und dem Verdächtigten zu unterbrechen, (z.B. durch Herausnahme der verdächtigten Person aus der Gruppe) oder z.B. sicherzustellen, dass der vermutete Täter niemals mit Betreuten allein ist.

Die Maßnahme der Unterbrechung des Kontaktes kann z.B. durch Zuweisung einer anderen Tätigkeit, soweit der Arbeitsvertrag dies zulässt, oder z.B. durch eine Veränderung des zu betreuenden Personenkreises erreicht werden. Je nach Verdachtslage kann es aber auch angebracht sein, den Verdächtigten mit sofortiger Wirkung von der Arbeit freizustellen.

Grundsätzlich sollte spätestens jetzt und vor jeder kündigungsrechtlichen Maßnahme der fachkundige Rat eines/r Fachanwaltes/Fachanwältin für Arbeitsrecht eingeholt werden, um mit diesem/dieser im konkreten Einzelfall zu klären, ob die vorliegenden Erkenntnisse für eine fristlose oder ordentliche (fristgerechte) Kündigung ausreichen und welche Schritte zu unternehmen sind.

Je nach Beweislage sind die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten unterschiedlich.

Fristlose Kündigung nach § 626 BGB

Nach § 626 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Diese 14-tägige Frist beginnt zu dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Die Frist ist gehemmt, solange der Arbeitgeber die zur Aufklärung des Kündigungssachverhaltes notwendigen Maßnahmen zügig durchführt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist der dringende Verdacht eines begangenen sexuellen Missbrauchs von Kindern oder Schutzbefohlenen in Einrichtungen an sich geeignet, als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB angesehen zu werden, der zu einer fristlosen Kündigung berechtigt. Eine Abmahnung ist in diesen Fällen nicht erforderlich, weil eine Wiederherstellung des zerstörten Vertrauensverhältnisses nicht erwartet

werden kann. Eine Weiterbeschäftigung des dringend Verdächtigten in Arbeitsbereichen mit Kindern und Schutzbefohlenen ist unverantwortlich und deshalb für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar.

Bei Vorliegen eines dringenden Tatverdachts (im Wesentlichen nachweisbare Tat) kann ohne Anhörung des Arbeitnehmers die fristlose Kündigung ausgesprochen werden (sog. Tatündigung).

Liegt ein schwerwiegender Verdacht vor, bei dem bei einer kritischen Würdigung eine auf Beweisanzeichen (Indizien) gestützte große Wahrscheinlichkeit für eine erhebliche Pflichtverletzung (Tat) des Arbeitnehmers besteht, kann dies ebenfalls die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Folge haben, so dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Auch in diesem Fall kann eine fristlose Kündigung in Betracht kommen als sog. Verdachtskündigung. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass der verdächtige Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zum Vorwurf angehört werden muss. Der Arbeitgeber muss die ihm zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen haben.


Wenn der Arbeitgeber den Verdacht nicht selbst aufklären kann oder will, kann er auch den Abschluss eines Ermittlungs-/Strafverfahrens abwarten und erst dann

fristlos kündigen, sobald er Kenntnis von der Verurteilung erlangt hat. Dies gilt unabhängig von anderen zum Schutz der jungen Menschen zu treffenden Maßnahmen (Umsetzung, Suspendierung etc.)

Stellt sich später im Strafverfahren heraus, dass der Arbeitnehmer unschuldig war, oder wird der Verdacht anders beseitigt, kann der Arbeitnehmer einen Wiederein-

stellungsanspruch geltend machen. Allerdings begründet die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens diesen Anspruch noch nicht. Selbst bei einem Freispruch im Strafverfahren kann immer noch ein Verdacht an einer nicht strafbaren „Vorbereitungshandlung“ bestehen bleiben, so dass der erfolgte Vertrauensverlust nicht beseitigt ist. (*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 29.3.2006 – 12 SA 135/04*)

5.5 Darf oder muss ein Arbeitszeugnis Informationen enthalten?



Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ein wohlwollendes und wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen.

In der Regel sind Straftaten nicht im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Ausnahmsweise können Straftaten und Strafverfahren im Arbeitszeugnis jedoch erwähnt werden, wenn diese eine Pflichtverletzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darstellten, z.B. Unterschlagung, Untreue oder auch Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers oder Arbeitskollegen, so auch Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Allerdings dürfen nur durch gerichtliche Entscheidungen, eindeutige Fakten oder

durch ein Geständnis nachgewiesene Straftaten in ein Zeugnis aufgenommen werden, nicht jedoch ein laufendes Ermittlungsverfahren.

Der Verdacht einer Straftat darf nicht erwähnt werden, selbst wenn dieser zu einer Verdachtskündigung und Entlassung geführt hat.

Der Arbeitgeber darf im Zeugnis nicht erwähnen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund einer fristlosen Kündigung endete. Er darf aber schreiben: „*Das Arbeitsverhältnis endet/endete am ... (ohne Angabe eines Grundes).*“ Am ungeraden Datum erkennt der geschulte Zeugnisleser, dass es sich möglicherweise um eine außerordentliche Kündigung handelte.

5.6 Wem darf oder sollte man einem Verdacht mitteilen?

Unverzüglich sollte der nächste Vorgesetzte und die Leitungsebene über die Verdachtsmomente informiert werden, über: Betroffene, Verdächtige und Verdachtsaspekte, die bekannt gewordenen Umstände, Zeugen (siehe auch Dokumentation). Diese hat die Staatsanwaltschaft einzubeziehen ist.

Gibt es in der Einrichtung eingesetzte spezielle Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs, sind diese auch zu informieren.

In diesem Zusammenhang kann die berufliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Bedeutung sein, wenn ein Kind oder Jugendliche/r diesen gegenüber einen sexualisierten Übergriff anvertraut hat.

Die berufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB verpflichtet u.a. Ärzt/-innen, Psycholog/-innen, Ehe-, Familien-, Erziehungs-, Jugendberater/-innen, anerkannte Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagog/-innen zur Geheimhaltung der zum persönlichen Lebensbereich gehörenden Geheimnisse, die ihnen im Rahmen der Berufsausübung

anvertraut oder sonst bekannt geworden sind. Dieser Schweigepflicht unterliegen auch die berufsmäßig tätigen Gehilfinnen der Fachkräfte und diejenigen, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Gehilfinnen können auch Verwaltungskräfte sein.

ErzieherInnen und DiplompädagogInnen fallen nur dann unter diese Vorschrift, wenn sie Geheimnisse in ihrer Funktion als BeraterInnen oder im Falle der ErzieherInnen als Hilfskräfte z.B. der Beratungsfachkräfte oder der SozialarbeiterInnen erfahren haben.

Die Schweigepflicht ist eine persönliche Pflicht. Sie gilt auch gegenüber KollegInnen oder Vorgesetzten.

Eine Verletzung dieser Schweigepflicht steht unter Strafe, wenn die Offenbarung nicht aus folgenden Gründen gerechtfertigt ist:

→ durch eine Einwilligung des/der Betroffenen, bei Minderjährigen der gesetzlichen Vertreter,

→ durch besondere gesetzliche Offenbarungspflichten. So steht z.B: SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen und DiplompädagogInnen (trotz Schweigepflicht nach § 203 StGB) bei Be-

fragungen im Ermittlungsverfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen gem. § 53 StPO nicht zu,

→ wenn ein Fall des rechtfertigenden Notstands im Sinne des § 34 StGB vorliegt. Danach ist die Offenbarung anvertrauter Geheimnisse vor allem dann gerechtfertigt, wenn es um die Abwendung ernstere Gefahren vor allem für Leib und Leben geht,

→ hinzuweisen ist auch auf die derzeitigen Diskussionen um ein Bundeskinderschutzgesetz, in dem eine Befugnis zur Datenweitergabe in Kinderschutzfällen für die BerufsgeheimnisträgerInnen nach § 203 StGB verankert werden soll.

5.7 Können Schadensersatzansprüche gegen die Einrichtung geltend gemacht werden?

Es können Haftungsansprüche seitens der Geschädigten gegenüber der Einrichtung in Betracht kommen, wenn diese ihre Schutzpflichten gegenüber Betreuten verletzt hat und es dadurch zu dem Missbrauch kommen konnte. Vermieden werden kann dies, wenn der Träger einerseits bei der Mitarbeiterauswahl die notwendige Sorgfalt walten lässt (vgl. Punkte 3.2, S. 12 und 3.3, S. 13). Andererseits hat er dafür Sorge zu tragen, dass das Personal mindestens im Rahmen einer dienstlichen Anweisung instruiert ist, wie bei auftauchenden

Anzeichen von sexualisierter Gewalt zu verfahren ist. Die Gefahr der Schadensersatzpflicht kann sich z. B. daraus ergeben, dass bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch die eingeholten Informationen in ungeeigneter Weise erhoben werden, z. B. wenn – im gut gemeinten Wunsch, schnell Klarheit zu bekommen – Befragungen des/der Betroffenen ohne ausreichende diagnostische Kompetenz erfolgen. Neben der zusätzlichen Belastung der Betroffenen mit der ständigen Gefahr der Retraumatisierung kann dies in der Konsequenz dazu führen, dass deren Aussagen gerichtlich nur noch begrenzt verwertbar sind.

Schadensersatzrechtlich kann auch bedeutsam sein, wenn bei deutlichen Hinweisen diesen nicht nachgegangen wird und es in der Folge zu weiteren Handlungen sexuellen Missbrauchs kommt.

Hilfreich sind in jedem Fall Fortbildungsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt in Einrichtungen, in denen sich Fachkräfte ein umfassendes Wissen aneignen können und ein adäquater sensibler Umgang mit der Thematik vermittelt wird.

Haftungsansprüche eines falsch Verdächtigten gegenüber der Einrichtung resultieren vor allem daraus, dass Informationen über die Verdächtigung in einem Stadium, in dem Verdachtsmomente nur

vermutet werden, an die Öffentlichkeit gegeben werden oder daraus, dass dem Träger im Hinblick auf die von ihm angestellte Sachverhaltsaufklärung Vorwürfe zu machen sind, insbesondere wenn die Einrichtung in ihrer Aufklärungsarbeit durch unprofessionelles Verhalten die Falschverdächtigung befördert hat.

Die Weitergabe eines Verdachtes an das Jugendamt durch Privatpersonen oder z.B. auch Eltern führt in der Regel nicht zu Schadensersatzansprüchen, weil das öffentliche Interesse an einem möglichst umfassenden Kinderschutz dem entgegensteht. Das Gleiche gilt für die Mitteilung eines Verdachtes durch einen Träger oder auch seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Jugendamt.

5.8 Wo fängt Missbrauch an?



Mit den gegenwärtigen Diskussionen um Missbrauch in Einrichtungen werden auch Verunsicherungen ausgelöst. Wo liegen Grenzen? Wann sind sie überschritten? Welche Formen von Körperlichkeit im pädagogischen Alltag sind förderlich, welche grenzverletzend?²

Es scheint sinnvoll, zu differenzieren: **Grenzverletzungen** sollen im pädagogischen Alltag vermieden werden. Da sie sich nicht nur auf objektive Faktoren, sondern auch auf subjektives Erleben beziehen, sind sie nicht immer gleich eindeutig erkennbar. Deshalb muss es eine verbindliche Struktur der Reflexion des pädagogischen Alltagshandelns geben.

² Wir lehnen uns hier an: Enders, U., Kossatz, Y., Kelkel M.; Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten

Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. 2010: <http://www.zartbitter.de/content/e158/e66/e6419/GrenzberggriffeStraftaten.pdf>

Grenzverletzungen sind dann bearbeitbar, wenn respektvoller Umgang miteinander die Basis des Zusammenspiels ist. Diskursiv erarbeitete Regeln können dazu beitragen, Grenzverletzungen einerseits benennbar zu machen und andererseits zu reduzieren.

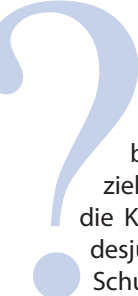
Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht unabsichtlich geschehen. Übergriffige Verhaltensweisen können vielerlei Gestalt annehmen, sie überschreiten innere Abwehr und können sowohl die Körperlichkeit und Sexualität verletzen

wie auch andere Schamgrenzen. Sie sind eine Form von Machtmissbrauch und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Kindern und Jugendlichen. In Fällen von Übergriffen sind Träger verpflichtet, Konsequenzen zu ziehen, um das Kindeswohl zu sichern.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt können Körperverletzungen, sexueller Missbrauch bzw. Nötigung oder auch Erpressung sein. Die in § 72a SGB VIII aufgenommenen Straftatbestände³ sind sämtlich einschlägig.

³ S. 35 in dieser Arbeitshilfe

5.9 Was muss bei der Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden beachtet werden?



Für Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, kommen unterschiedliche „Aufsichtsbehörden“ in Betracht. Wir beziehen uns hier exemplarisch auf die Kommunikation mit den Landesjugendämtern als den für den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zuständigen Behörden. Mit der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII sind in der Regel Auflagen verbunden, die den Träger verpflichten, besondere Vorkommnisse, durch die das Wohl

der Kinder- und Jugendlichen gefährdet wird, zu melden. Deshalb muss ein sexueller Missbrauch in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe auch dem Landesjugendamt gemeldet werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter hat auf ihrer 104. Arbeitstagung im April 2008 einen „**Handlungsrahmen für den Umgang mit Sexueller Gewalt in Einrichtungen**“ beschlossen⁴.

⁴ http://www.bagljae.de/Stellungnahmen/104_Sexuelle%20Gewalt_2008.pdf

Das Landesjugendamt muss dabei in seiner Aufgabe zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen (§ 85 Abs. 2 Nr. 6 SGB VIII) informiert werden. Es kann aber auch in seiner Beratungsaufgabe (§ 85 Abs. 2 Nr. 7 SGB VIII) in Anspruch genommen werden. Angesichts der derzeit sehr unterschiedlichen

Kapazitäten und Kompetenzen der Landesjugendämter lassen sich diesbezüglich derzeit keine allgemeinen Kooperationsempfehlungen geben. In jedem Fall sollte aber versucht werden, das Handeln des Trägers in Richtung Öffentlichkeit mit dem Landesjugendamt eng abzustimmen.

6. Weiterführende Hinweise und Materialien

6.1 Einschlägige Straftaten (StGB) nach § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung)

- | | | | |
|--------|---|--------|---|
| § 171 | Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht | § 177 | sexuelle Nötigung; Vergewaltigung |
| § 174 | Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen | § 178 | Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge |
| § 174a | Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen | § 179 | Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen |
| § 174b | Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung | § 180 | Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger |
| § 174c | Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses | § 180a | Ausbeutung von Prostituierten) |
| § 176 | Sexueller Missbrauch von Kindern | § 181a | (Zuhälterei) |
| § 176a | Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern | § 182 | Sexueller Missbrauch von Jugendlichen |
| § 176b | Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge | § 183 | Exhibitionistische Handlungen |
| | | § 183a | Erregung öffentlichen Ärgernisses |
| | | § 184 | Verbreitung pornographischer Schriften |
| | | § 184a | Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften |

- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

6.2 Dokumentation und Reflexion eigener Wahrnehmungen

Es gibt eine ganze Reihe von Anregungen und „Checklisten“ zur Dokumentation eigener Wahrnehmungen, Interpretationen und Vorgehensweisen im Fall einer Vermutung von Ausübung sexualisierter Gewalt. Wir geben hier ein Beispiel, in das wir verschiedene Anregungen eingearbeitet haben. Die Dokumentation dieser Daten dient dem **persönlichen Gebrauch** und insoweit der eigenen Vergewisserung und Absicherung.

Sachdokumentation

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen
2. Verdächtige Person
3. Anlass der Vermutung, dass sexualisierte Gewalt vorliegt
4. Wer hat welche Beobachtungen wann, wie mitgeteilt?
5. Mit wem habe ich Beobachtungen/ Gefühle hierzu ausgetauscht?

Reflexionsdokumentation

1. Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
2. Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten für das Wahrgenommene?
3. Was ist meine eigene Vermutung oder Hypothese dazu, was mit dem Kind geschieht, wenn nicht interveniert wird?
4. Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind?
5. Wen im Umfeld des Kindes stelle ich mir als Unterstützung für das Kind vor?
6. Was glaube ich nicht tun zu dürfen, weil es mir schädlich für das Kind erscheint?
7. Was sollen meine nächsten Schritte sein?

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Tel. +49 (0) 30 - 24636-0
Fax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß Presserecht: Dr. Ulrich Schneider

Redaktion:

Alexandra Arnold, *Der Paritätische Schleswig-Holstein*
Werner Pieper, *Der Paritätische Hamburg*
Kai Sachs, *Der Paritätische Schleswig-Holstein*
Maria-Theresia Schalk, *Der Paritätische Hessen*
Norbert Struck, *Der Paritätische Gesamtverband*
Gertrud Tacke, *Der Paritätische Gesamtverband*
Ulrike Werthmanns-Reppekus, *Der Paritätische NRW*
Prof. Dr. Mechthild Wolff, *IGfH – Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen*

Redaktioneller Kontakt:

Tel. +49 (0) 30 - 24636-328 (*Norbert Struck*)
Fax +49 (0) 30 - 24636-140
E-Mail: jugendhilfe@paritaet.org

Gestaltung:

Christine Maier, *Der Paritätische Gesamtverband*

Titelbild:

© claudia mayerle - Fotolia.com



Diese Arbeitshilfe wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes.

1. Auflage, Dezember 2010



Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030-2 46 36-0
Fax 030-2 46 36-110

www.paritaet.org
info@paritaet.org