

Annette Haardt-Becker / Julia von Weiler

Proaktiver Umgang mit dem Thema "(sexuelle) Gewalt in Institutionen" am Beispiel der stationären Jugendhilfe

Einleitung	Seite 02
Möglichkeiten der Prävention	Seite 03
Möglichkeiten der Intervention	Seite 09
Anforderungen an Supervision und externe Beratung	Seite 11
Aufgaben der Leitung	Seite 14
Literatur	Seite 19

Selbst bei erwiesener sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹ aus Institutionen, fühlten sich die betroffenen Einrichtungen in der Vergangenheit eher dem eigenen Ruf verpflichtet als dem Wohl der Opfer. In den meisten Fällen wurde versucht, die Angelegenheit „diskret“ zu lösen – z.B. durch "ein klärendes“ Gespräch zwischen Täter und Opfer. Oder aber Täter wurden z.B. "aus Krankheitsgründen in den vorzeitigen Ruhestand versetzt" bzw. einer anderen Dienststelle zugewiesen – ohne Rücksicht auf potentielle weitere Opfer. Es galt das Credo: Der Ruf der eigenen Institution dürfe nicht beschädigt werden.

Erst langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine Einrichtung ihren guten Ruf genau dann schützt, wenn sie sich mit der Problematik sexueller Übergriffe in den eigenen Reihen proaktiv und klar auseinandersetzt.

Die bisher erarbeiteten Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit sexuellen Übergriffen kommen aus den Verbänden, die innerhalb ihrer Reihen bereits auf Übergriffe durch Mitarbeiter reagieren mussten: z.B. die Bischofskonferenz, der DKSB, der PARITÄTische oder der Landessportbund. Ein Gesamtkonzept, das auch inhaltlich alle Bereiche von Prävention und Intervention zusammenfasst, fehlt allerdings bisher.

Institutionen müssen für Kinder bzw. benachteiligte Menschen eine Arena der Sicherheit schaffen, in der eine Atmosphäre herrscht, die persönliche Grenzen achtet, eine Auseinandersetzung über Grenzverletzungen möglich macht und in der (sexuelle) Gewalt geächtet wird.

Die dargestellten Maßnahmen zur Gewährleistung einer solchen „Arena der Sicherheit“ beziehen sich in erster Linie auf den Bereich der stationären Jugendhilfe. Sie sind aber sowohl auf den therapeutisch - medizinischen, als auch den Bildungsbereich übertragbar. Ein erweitertes Konzept zum Thema "Fehlverhalten" ist für die Arbeit mit behinderten und/ oder alten Menschen abzuleiten.

¹ Im Folgenden wird im Sinne der besseren Lesbarkeit die männliche Endung stellvertretend für beide Geschlechter gewählt.

Möglichkeiten der Prävention

Institutionen brauchen Handlungskonzepte zur Prävention um der Problematik von (sexueller) Gewalt angemessen begegnen zu können. Die Entwicklung und Umsetzung von Präventionsstrategien setzt in jeder Institution einen längeren Prozess voraus, an dem alle involvierten Personen beteiligt werden müssen. Dies setzt wiederum vor allem ein Problembewusstsein der Leitungsebene voraus, die diesen Prozess implementiert und unterstützt.

Im Folgenden werden einige Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen der Institution dargestellt.

Leitbild

Das Leitbild der Institution sollte explizit eine klare Grundhaltung gegen (sexuelle) Gewalt formulieren. Damit wird dokumentiert, dass die Problematik ernst genommen wird und gleichzeitig die Bereitschaft herrscht, diese klare Haltung innerhalb der institutionellen Strukturen und Arbeitskonzepte zu integrieren. Wird das Leitbild mit allen beteiligten Gruppierungen (Leitung, Träger, Mitarbeiter, ggf. Kinder/Jugendliche, ggf. Eltern) erarbeitet, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass es auch „gelebt“ wird.

Führungsstruktur

Laut Conen (1995) erhöhen gewisse Führungsstrukturen das Risiko für sexuelle Ausbeutung innerhalb einer Institution.

1. Der rigide, autoritäre Führungsstil, der Entscheidungen im Interesse der Machtabsicherung trifft, der fachliche oder emotionale Anliegen der Mitarbeiter nicht berücksichtigt und ein Klima von Härte, Misstrauen und mangelndem Respekt kreiert.
2. Der diffuse Führungsstil, der sich durch diffuse Entscheidungen, wenig fachliche Kontrolle - die wiederum abhängig von persönlichen Beziehungen ist – und unklare Zuständigkeiten auszeichnet.

Institutionen mit klaren Führungsstrukturen und einem demokratischen Führungsstil hingegen, sind eher in der Lage, verantwortlich mit Macht umzugehen und so ein Umfeld zu schaffen, in dem (sexuelle) Gewalt bis hin zum sexuellen Missbrauch verhindert bzw. frühzeitig gestoppt werden kann.

Aufgaben der Leitung im Bereich Prävention

Einem klaren und eindeutigen Verhalten seitens der institutionellen Leitung kommt sowohl bei der Personalauswahl als auch bei der Implementierung präventiver Maßnahmen eine enorme Bedeutung zu:

- Leitung sollte ein Klima schaffen, in dem Lob und Kritik gleichermaßen zum Tragen kommen.
- Leitung sollte über Nähe und Distanz wachen - zwischen sich und den Mitarbeitern ebenso wie innerhalb der Mitarbeiterschaft und deren Verhältnis zur Klientel. In regelmäßigen Kritikgesprächen sollten Mitarbeiter gefordert und gefördert werden. In einem unterstützenden und wertschätzenden Klima ist es für Mitarbeiter möglich, erste warnende Anmerkungen aussprechen zu können, ohne Angst, dafür geächtet zu werden.
- Leitung sollte ihre Kontrollfunktion offen thematisieren und ausüben. Klare Dienstanweisungen wie z.B. eine Untersagung der Weitergabe der privaten Telefonnummer erweisen sich oft als hilfreich.
- Leitung kann und sollte Fachaufsicht und Einarbeitung neuer Kollegen delegieren, jedoch in engem Austausch bleiben.
- Leitung sollte Fortbildungen und Supervision implementieren.
- Leitung sollte der Motor zur gemeinsamen Konzeptentwicklung sein. Ohne ihren Antrieb ist eine fundierte inhaltliche Auseinandersetzung, die in den Alltag zurückfließt nicht möglich.

Einstellungsverfahren

Bereits im Vorstellungsgespräch sollte der Arbeitgeber den klaren Umgang seitens der Institution mit dem Thema (sexueller) Gewalt dokumentieren.

Es sollte durchaus nach konkreten Reaktionsweisen in heiklen Situationen gefragt werden: z.B. „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche sie bittet, ihr den Rücken zu schrubben?“

Darüber hinaus sollte nach folgenden Aspekten konkret gefragt werden:

- ob der Bewerber jemals ein Kind/ einen Jugendlichen sexuell missbraucht hat und
- welche Einstellung der Bewerber in Bezug auf sexuelle Grenzüberschreitungen bis hin zu sexuellem Missbrauch hat.

Die Vorlage des polizeilichen Führungszeugnisses² ist für Anstellungsverfahren in der Jugendhilfe mittlerweile verpflichtend geregelt. Dies sollte auch auf den ehrenamtliche Bereich und die „Zuliefersdienste“ z.B. Fahrdienste sowie den schulischen Bereich übertragen werden. Auch wenn nicht alle begangenen Vergehen dort ihren Niederschlag finden, wird so die Einstellung bereits strafrechtlich aufgefallener TäterInnen verhindert.

Je deutlicher der Dienstvertrag eine Sanktionierung (sexueller) Gewalt schriftlich festhält, desto eher hat er abschreckende Wirkung auf potentielle Täter und damit auch präventiven Charakter.

Als Anhang zum Arbeitsvertrag sollten ethische Grundlagen der Institution über den Umgang mit der Klientel wie z.B. Achtung der Kinderrechte; Abstinenzgebot; etc. unterschrieben werden. Dem Abstinenzgebot kommt deshalb so viel Bedeutung zu, da es offensichtlich im pädagogischen Bereich keine Selbstverständlichkeit zu sein scheint. So berichten Menschen immer wieder z.B. über ihre Schulzeit in der Lehrer Beziehungen zu Schülerinnen unterhielten und diese z.T. auch später heirateten. Diese Beispielliste ließe sich schier endlos fortführen.

Außerdem sollten Mitarbeiter Verfahrensregeln über den Umgang mit Fehlverhalten in der Institution ausgehändigt werden. In der Institution sollte Klarheit darüber bestehen, was als Übergriff verstanden wird, wohl wissend, dass die Grenzen zwischen gutgemeinter Nähe und anders motiviertem Übergriff fließend sein können. Eine Atmosphäre der Transparenz und der regelmäßigen Reflexion machen zweifelhafte Situationen besprechbar.

In Arbeitsverhältnissen, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen gewährleisten sollen, sind Mitarbeiter verpflichtet, Verdachtsmomenten nachzugehen und die Leitung zu informieren. Das Mitteilen eines solchen Verdachts darf auf keinen Fall zu Nachteilen für den jeweils ‚meldenden‘ Mitarbeiter führen. Es sollte vielmehr als positives Beispiel gewürdigt werden.

² Mittlerweile wird die Einführung eines erweiterten Führungszeugnisses diskutiert. Der Eintrag im einfachen Führungszeugnis hängt von der Höhe des Strafmaßes ab. Oft wird z.B. der Besitz von Kinderpornografie mit einer Geldstrafe geahndet, was im einfachen Führungszeugnis keine Erwähnung findet. Mit einem erweiterten Führungszeugnis bekäme der Arbeitgeber auch über solche Straftaten Auskunft.

Fortbildung / Supervision der Mitarbeiter

Mitarbeiter sollten verpflichtet werden, an Fortbildungen zu den Themen

- Kinderrechte,
- Partizipation,
- Sexualität / Aufklärung,
- geschlechtsspezifische Erziehung,
- Prävention,
- Basisinformationen zum Thema sexueller Missbrauch
- Herausforderungen und Sicherer Umgang mit den Digitale Medien und
- Umgang mit betroffenen Kindern und Jugendlichen

teil zu nehmen.

Solche Fortbildungen sollten einen hohen Anteil an Selbsterfahrung beinhalten, um Mitarbeiter zu sensibilisieren und handlungsfähig zu machen.

Der eigene Umgang mit Körperlichkeit, Verliebtheit, Erotik und Sexualität im Rahmen von professionellen Beziehungen muss offen reflektiert werden.

Prävention im Alltag bedeutet Kinder und Jugendliche bekommen Gelegenheit für sie relevanten Themen wie z.B.:

- Gefühle,
- Berührungen,
- Geheimnisse,
- Widerstandsformen,
- Sexualaufklärung, (altersangemessen inkl. Verliebtheit, Pubertät...),
- Position innerhalb ihrer Peer-Gruppe, etc.
- Schwierige Momente mit den digitalen Medien

mit kompetenten Erwachsenen zu besprechen.

Auch Mitarbeiter aus dem nicht - pädagogischen Bereich sollten darüber informiert werden, welche Verhaltensauffälligkeiten gerade sexuell missbrauchte Kinder entwickeln können, um sie besser zu verstehen.

Die Teilnahme an externer Teamsupervision ist verpflichtend. In besonderen Fällen kann Einzelsupervision notwendig sein.

Partizipation

In einem partizipatorischen Gesamtkonzept werden auf mehreren Ebenen – die der Kinder, der Mitarbeiter, der Angehörigen, des Trägers - stärkende und schützende Strukturen eingeführt. Auf allen Ebenen sollten Gremien installiert sein, welche die aktive Teilhabe aller Gruppierungen am institutionellen Leben ermöglichen. Leitung sollte diese Foren aktiv informieren, deren Anregungen zur Gestaltung des Miteinanders transportieren und zur Entscheidungsfindung nutzen.

Darüber hinaus wird auf der Ebene der Kinder mit partizipatorischen Maßnahmen dem Fakt Rechnung getragen, dass Kinder und Jugendliche, die in stationären Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen leben, verstärkt Beziehungskatastrophen, Gewalt und Machtmissbrauch in ihrer Ursprungsfamilie erlebt haben.

Doch auch in den Einrichtungen erleben sie, dass sie Erwachsenen ausgeliefert sind, z. B. durch

- die Art der Entscheidungsfindung, z.B. mangelnde Transparenz,
- der Nichtbeteiligung bei der Gestaltung des Alltags,
- bei nicht vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten im Alltag, die faktisch nicht vorhandene Beschwerdeinstanz.

Partizipationskonzepte halten dem entgegen,

- dass Kinder und Jugendliche über ihre Rechte aufgeklärt werden müssen,
- dass ihnen im Alltag Gelegenheit gegeben wird über Themen zu sprechen, die in ihrem Leben relevant waren und sind: Beziehung, Sexualität, Gewalt, Macht,
- dass die Atmosphäre so gestaltet wird, dass sie auch über übergreifiges Verhalten durch andere Kinder/ Jugendliche/ Mitarbeiter sprechen können,
- dass sie die Möglichkeit zu Teilnahme an Selbstbehauptungskursen haben,
- dass sie Informationen über institutionelle Hierarchien und Entscheidungsfindungen bekommen,
- dass Mitspracheinstrumente initiiert werden (Gruppensprecher, Gruppengespräche) (vgl. Gintzel, S. 148)

Austausch

Für Kinder und Jugendliche sollte über die Einrichtungsgrenzen hinaus ein Austausch mit anderen ermöglicht werden, um den Umgang in ihrer Einrichtung vergleichen und damit besser einordnen zu können.

Räumlichkeiten

Um die institutionelle Haltung auch nach außen zu dokumentieren, sollten die Räume so gestaltet werden, dass sie eine "Kultur des Ernstnehmens und Hinschauens" widerspiegeln: freundliche, helle Räume, die den Schutz der Intimsphäre gewährleisten und bereits durch Plakate und Bilder an den Wänden signalisieren, dass Kinderrechte hier ernst genommen werden.

Die Gestaltung der Räumlichkeiten spielt nicht nur für die Prävention eine Rolle. Auch im Rahmen einer Nachsorge kann es notwendig sein einzelne Zimmer, die Tatort waren aus therapeutischen Gründen von Grund auf zu verändern.

Institutionen, die auf allen Ebenen aktive Prävention betreiben, reduzieren ihr Risiko, Tatort für Übergriffe aus den eigenen Reihen zu werden, denn Täter werden diese Institution als Arbeitsplatz eher meiden.

Möglichkeiten der Intervention

Im Rahmen der Konzeptentwicklung zum Umgang mit dem Thema "(Sexuelle) Gewalt in Institutionen" sollten auch Verfahrensregeln erarbeitet werden, die den Umgang mit Fehlverhalten für alle erleichtern. Alle Mitarbeiter sollten sowohl darüber informiert sein, welches Verhalten eine Grenzverletzung bzw. ein Fehlverhalten darstellt und der Leitung gemeldet werden muss als auch welche Konsequenzen daraus resultieren können. Je nach Vorkommnis: könnten dies Instrumente wie verpflichtende Teilnahme an bestimmten Fortbildungen, verpflichtende Einzelsupervision, Ermahnung, Abmahnung, Suspendierung bis hin zur Kündigung sein.

Gleichermaßen sollten sie Kenntnis über ihre Rechte erhalten wie z.B.

- opferorientierter Vertrauens- und Datenschutz,
- Informationsschutz,
- Kostenübernahme bei externer Fortbildung, bzw. Einzelsupervision,
- Kostenübernahme vom Träger für Rechtsbeistand,

Weiter sollten folgende Aspekte Berücksichtigung finden.

Beschwerdemanagement/ Ombudsfrau/mann

Im Rahmen eines Beschwerdemanagements sollten Kindern und Jugendlichen als auch Mitarbeitern interne und externe Ansprechpartner genannt werden, an die sie sich in schwierigen Situationen wenden können.

Eine interne Beschwerdestelle sollte aus der institutionellen Hierarchie ausgegliedert sein. Darüber hinaus sollte sie bei notwendiger Intervention in (verpflichteter) enger Kooperation mit einer externen Beratungsstelle, die Koordination übernehmen. Diese Möglichkeit dient der Prävention ebenso wie der Intervention.

Die Aufgaben und Befugnisse der Ombudsfrau/Ombudsmann müssen sehr klar festgelegt und transparent sein und in das vorher festgelegte Verfahren im Umgang mit Beschwerden eingebunden sein.

Bestenfalls hat sie die Aufgabe, als wohlwollende aber auch kontrollierende Wächterin über das Verfahren zu fungieren. Sie trägt dafür Sorge, dass für alle Beteiligten - Opfer, Leitung, Mitarbeiter, weitere Kinder und Jugendliche, Angehörige und Beschuldigtem – Unterstützungssysteme installiert werden, damit alle ihre Verletzung bzw. Verstörung bestmöglich verarbeiten und wieder handlungsfähig werden.

Zur fachlichen Voraussetzung der Ombudsfrau/des Ombudsmannes siehe auch Anforderungen an Supervision.

Bei allen Interventionen steht der Schutz des betroffenen Mädchens/ Jungen an erster Stelle. Das heißt ihr/ ihm sollte geglaubt werden.

Oft wollen Betroffene aus Angst vor Konsequenzen nicht, dass ihr Geheimnis weiter-erzählt wird. Das bedeutet, dass die jeweilige Bezugsperson dem Kind/Jugendliche nahebringt, dass sie die Leitung in jedem Fall zu informieren hat – da sie niemals alleine intervenieren darf! Es sollte allerdings nichts unternommen werden, was vorher nicht dem Mädchen/Jungen erklärt bzw. abgesprochen wurde.

Die Begleitung des Mädchens/Jungen sollte parteilich erfolgen. Das heißt die jeweilige Bezugsperson sollte nicht den Kontakt zum "Beschuldigten" suchen sondern mit der Leitung klären wer die Koordination im weiteren Vorgehen übernimmt. In der Regel ist das Aufgabe der/des Ombudsfrau/manns.

Die Bezugsperson dokumentiert alle Gespräche mit dem betroffenen Mädchen/Jungen. Eine solche Dokumentation erleichtert zunächst die Klärung des Sachverhalts und im Weiteren mögliche spätere arbeitsrechtliche oder juristische Schritte. Selbstverständlich sollte sie in solchen Fällen externe Supervision in Anspruch nehmen, um die Zerrissenheit zwischen Opferschutz und Loyalität zu einem beschuldigten Kollegen/zur Kollegin aushalten zu können.

Anforderungen an Supervision³ / externe Beratung

Im Umgang mit der Problematik "(sexueller) Gewalt in Institutionen" kann Supervision bzw. externe Beratung in folgenden Bereichen unterstützen:

- Organisationsentwicklung – im Sinne der Neustrukturierung einer „sicheren Institution“,
- Leitbildentwicklung / Konzepterstellung,
- Leitungssupervision in einem Interventionsprozess,
- Einzelsupervision in einem Interventionsprozess,
- Teamsupervision während und nach Aufdeckung

Einem Verdacht nachzugehen, ist allerdings in keinem Fall Aufgabe der Supervision, sondern die der Leitung. Supervision bereitet vielmehr den Boden, um innerhalb einer Institution/eines Teams ‚heikle‘ Punkte anzusprechen.

Wird innerhalb einer Teamsupervision Fehlverhalten thematisiert, sollte neben der Klärung anderer Fragestellungen – z.B. was (ist) passiert, welche Bedeutung hat diese Aufdeckung für das Team, den Prozess, welche Widerstände treten zu Tage, wie will das Team jetzt damit umgehen... – deutlich werden, dass Mitarbeiter in Jugendhilfeeinrichtungen verpflichtet sind, die Leitung zu informieren.

Genau dieser Schritt kann innerhalb der Supervision vorbereitet werden. Weigert sich das Team aus Angst vor den Folgen und verpflichtet auch den Supervisor, sich an die Schweigepflicht zu halten, hat die "Geheimnisfalle" zugeschnappt. Um dieser Falle zu entgehen sollte bereits in jedem Kontraktgespräch daraufhin gewiesen werden, dass Supervisoren die personbezogenen Inhalte der Supervision nach außen schützen werden und sich der Schweigepflicht verpflichtet fühlen, jedoch in bestimmten Fällen – z. B. bei Kindeswohlgefährdung – Leitung informieren werden. Die Information der Leitung geschehe jedoch nur in Absprache mit dem Team und in Anwesenheit eines Teammitgliedes (vgl. Fegert, 2002, S. 144).

Der Supervisionsprozess dient nicht der Klärung von juristischen Fragen. Vielmehr kann innerhalb dieses Prozesses aufgezeigt werden, welche Lücken der „Täter“ im System nutzte um zu agieren, bzw. welche Täterstrategien in diesem Team, mit die-

³ Die Ausbildung des Supervisors muss den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) entsprechen. Außerdem sollte der Supervisor einem Fachverband angehören, der entsprechende Ethikleitlinien formuliert hat und über eine Beschwerdestelle verfügt.

sen Persönlichkeiten kompatibel waren. Hier sollte ein Blick auf das Leitbild, die Teamstruktur und die institutionelle Kommunikation geworfen werden.

Mitarbeiter, die mit sexuellen Übergriffen eines Kollegen/einer Kollegin konfrontiert werden, stehen häufig unter Schock. Alles was ihnen als sicher und verlässlich erschien – der Mythos der beschützenden Institution – gerät ins Wanken. Die jeweilige Beziehung zum Täter/zur Täterin prägt die entstehende Teamdynamik nach der Aufdeckung. Eine Aufdeckung führt z.B. zu

- einer Spaltung eines Teams, da einige Mitglieder den Missbrauch glauben, andere sich diesen jedoch nicht vorstellen können,
- einer begrenzten Bereitschaft einiger Teammitglieder, sich aktiv an der Klärung der Geschehnisse zu beteiligen,
- großen Misstrauen innerhalb des Teams, das aus dem erfahrenen Vertrauensbruch durch den Täter/die Täterin resultiert,
- Resignation einzelner Teammitglieder, die nun im Rückblick zuvor übersehene Hinweise auf (sexuelle) Gewalt erkennen, sich ihrer eigenen (professionellen) Grenzen schämen, unter Schuldgefühlen leiden und den inneren Rückzug antreten,
- einem Agieren Anderer, die durch ihren Aktionismus eigene Ohnmachtsgefühle zu kompensieren versuchen,
- einem "Abschotten" vieler nicht unmittelbar betroffener Kollegen, weil sie sich vor der Heftigkeit der Gefühle ihrer Kollegen, der Eltern und betroffenen Kinder schützen wollen;
- einem Vertrauensverlust in die eigene professionelle Kompetenz und die Institution,
- einer Konfrontation mit (sexuelle) Gewalt begünstigenden institutionellen Strukturen und eigenen Verhaltensweisen,
- der Überforderung aller Kollegen, die nicht nur ihre persönliche Krise bewältigen müssen, sondern an die zudem Anforderungen durch Kinder/Jugendliche, Eltern, Fachaufsicht, Justiz und Öffentlichkeit (Presse) heran getragen werden,
- einer intensiven Auseinandersetzung mit den Täter/die Täterin entlastenden Argumenten. Viele Mitarbeiter in Institutionen haben selbst bei einem juristisch einwandfrei erwiesenen sexuellem Missbrauch die Sorge, einen falschen Verdacht auszusprechen,

- einer Suche nach Erklärungen für die Taten und die Motive des Täters/der Täterin,
- einem Bagatellisieren des Ausmaßes der (sexuellen) Gewalt,
- einer Vernachlässigung der notwendigen Hilfen für betroffene Mädchen und Jungen, die Kindergruppe und die Eltern,
- einem Bemühen, die Krise "so weit wie möglich zu begrenzen" und "die Angelegenheit "hausintern" ohne Hilfe von außen zu bewältigen. (vgl. Enders, 2002, S. 24 f.)

Die Komplexität des Themas spiegelt sich also in der Reaktion des Teams. Die dahinter liegenden Gefühle von Scham, Wut, Ohnmacht, Resignation, Trauer, Verunsicherung und Misstrauen sind greifbar und Teil des Aufdeckungsprozesses.

Umso wichtiger ist eine externe Supervision in einem solchen Kontext.

Der Supervisor /externe Berater muss dabei neben personalen Voraussetzungen und der Selbstverständlichkeit, sich und das professionelle Handeln im Rahmen von Kontrollsupervision zu überprüfen, u.a. über folgende Kompetenzen verfügen:

1. fundierte inhaltliche Kenntnisse zur Dynamik (sexueller) Gewalt, zum Erleben der Opfer, Täterstrategien und Handlungsmöglichkeiten im institutionellen Kontext
2. Feldkompetenz (wissen, wie die jeweilige Institution tickt),
3. eine innere Haltung in Bezug auf ihre eigene innere und äußere Unabhängigkeit
4. differenzierte Allparteilichkeit (im Sinne des Blicks auf die Opfer, die Institution, die Leitung, das Team und auch den Beschuldigten).
5. Wahrnehmung der eigenen Grenzen: evtl. Veränderung des Kontrakts, um ggf. weitere externe Beratungsinstrumente zu installieren.

Mit dieser Unterstützung kann das Team/die Institution sowohl inhaltlich als auch emotional durch diese Krise begleitet werden und weitere Kinder/Jugendliche vor (sexueller) Gewalt geschützt werden.

Aufgaben der Leitung

In diesem Prozess kommt der Leitung eine immens wichtige Rolle zu.

Je klarer sich Leitung vorher positioniert hat, desto reibungsloser und für alle Beteiligten schonender kann diese für eine Institution immer schwierige Situation geklärt werden. Leitung ist gut beraten, sich externe Unterstützung zu holen, um einerseits der Komplexität der Situation gerecht zu werden, aber auch um der eigenen Psychohygiene willen.

Folgende Hinweise können dabei hilfreich sein:

Die Leitung muss den Träger der Institution über einen solchen Verdacht informieren. Dabei sollte ein gemeinsames Gespräch mit einer externen Fachfrau/mann (z.B. aus einer Beratungsstelle oder dem Dachverband) gesucht werden, um die Vorgehensweise in diesem besonderen Fall abzusprechen.

Das für das Kind **zuständige Jugendamt muss informiert werden.**

Die Information der Aufsichtsbehörde ist ebenso zwingend. Dieses Gespräch sollte in Anwesenheit der Leitung, des Trägers, eines Vertreters des Jugendamtes und ggf. eines juristischen Experten (der sich explizit mit dem Thema befasst hat!!!) geführt werden.

Die Konfrontation der/des Beschuldigten sollte in Anwesenheit der zuständigen Mitarbeiters des Jugendamtes und der Leitung stattfinden. Er/sie sollte zu den Anschuldigungen des Opfers Stellung beziehen. Diese Konfrontation muss dokumentiert werden.

Information der Eltern

Die Eltern des betroffenen Kindes/Jugendlichen sollten von der Leitung in Anwesenheit des zuständigen Jugendamtsmitarbeiters informiert werden. Ihnen sollte vermittelt werden, dass alles zum Schutz des Kindes als auch zur Nachsorge getan wird. Der Kontakt mit einem Rechtsanwalt oder einer Beratungsstelle kann für sie hilfreich sein.

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit je nach Schwere der Vorhalte mit Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zu reagieren.

Abmahnung

Abmahnungen dürfen alle Weisungsbefugten aussprechen. Eine Abmahnung ist zwar generell vor einer Kündigung auszusprechen, sie ist jedoch dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer nicht mit der Duldung seines Verhaltens rechnen konnte.

Bei einer Abmahnung ist darauf hinzuweisen, dass die Wiederholung des unerwünschten Verhaltens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Hatten Kollegen von grenzüberschreitendem Verhalten Kenntnis und haben es nicht gemeldet, so kann auch gegen sie eine Abmahnung ausgesprochen werden (Busch, S. 96, Burgsmüller, S 130f.). Rügen oder Abmahnungen sind nur dann sinnvoll, wenn man auf eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers hofft.

Schutz des Opfers: Trennung von Opfer und Täter

Der Schutz des Opfers in der Einrichtung kann durch Suspendierung, Hausverbot bzw. durch Kündigung sichergestellt werden. Es ist auf jeden Fall erforderlich, dass der/die MitarbeiterIn die Einrichtung verlässt (zumindest vorübergehend) und nicht der/die Betroffene.

Information des Teams, der Mitarbeiterschaft und der Kinder- und Jugendlichengruppe

Um Gerüchten möglichst früh Einhalt zu gebieten, sollte das engste Team, als auch die übrigen Mitarbeiter und die Kindergruppen in angemessener Art über die Vorkommnisse und den Stand des Verfahrens informiert werden.

Kündigung

Sie sollte dann in Betracht gezogen werden, wenn von schwerwiegendem Fehlverhalten oder einem strafbaren sexuellen Übergriff ausgegangen wird.

Hier kommen die ordentliche verhaltensbedingte und die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zum Tragen. Laut Rechtsprechung berechtigt z. B. sexuelle Belästigung durch Ausbilder und Vorgesetzte zur außerordentlichen Kündigung.

Verdachtskündigung

In Fällen des sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die oft lang andauernde - auch juristische - Ermittlungen nach sich ziehen, ist die Verdachtskündigung ein wichtiges und probates Hilfsmittel. Für sie ist es unerheblich, ob ein juristisches Verfahren eingeleitet bzw. ob der Beschuldigte verurteilt wird. Bei einer Verdachtskündigung „...ist der Kündigungsgrund die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den Verdacht eines strafbaren oder eines schwer vertragswidrigen Verhaltens.“ (Burgsmüller, S.133).

Der Arbeitnehmer muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung angehört worden sein.

Wenn bei Ausspruch der Kündigung ein Verdacht bestanden hat, hat auch das Ergebnis eines juristischen Verfahrens (Einstellung oder Freispruch) keine zurücknehmende Wirkung.

In allen Kündigungsverfahren sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er Anspruch auf Rechtsberatung hat.

Tätigkeitsuntersagung

Die Aufsichtsbehörde hat die Möglichkeit eine Tätigkeitsuntersagung nach §48 SGB VIII auszusprechen. Damit wird einer Einrichtung verboten einen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt.

Im Falle von noch andauernden Ermittlungen kann dem Träger eine weitere Beschäftigung des Mitarbeiters bis zum Ende der (strafrechtlichen oder anderen) Ermittlungen untersagt werden (§45 Abs.2 Satz 5 SGB VIII; vgl.: Westerholt, S. 121ff.). Bei beiden Maßnahmen handelt es sich um eine Änderung der Betriebserlaubnis mit Auswirkung auf einen Dritten.

Das Arbeitszeugnis

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses sollte mit juristischer Unterstützung formuliert werden

Juristische Schritte

Der Arbeitgeber ist zur Anzeige nicht verpflichtet (Stand März 2010).

Ob die Erstattung einer Anzeige sinnvoll ist, sollte mit erfahrenen Rechtsanwälten geprüft werden. Hier sollte auf jeden Fall die Aussagefähigkeit und –willigkeit des betroffenen Mädchens bzw. Jungen berücksichtigt werden. Entscheidet man sich für eine Anzeige, sollte auf jeden Fall für die/den Betroffene/n Nebenklage eingereicht werden, da dies deren Stellung im Verfahren als Opferzeuge/-zeugin stärkt (vgl. Fastie, 1997). Auch die Frage der Finanzierung, des Schmerzensgeldes oder eine mögliche Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz sollte mit dem Rechtsbeistand besprochen werden. Hier kann ggf. auch der Weiße Ring helfen.

In jedem Fall sollte die /der Betroffene während des Verfahrens, dasq lange dauern kann, von einer erfahrenen sozialpädagogischen Prozessbegleitung unterstützt werden.

Einigen sich die Beteiligten auf eine Anzeige, sollte der Arbeitgeber „Anzeige gegen Unbekannt“ stellen, um sich vor einer möglichen Verleumdungsklage bzw. Schmerzensgeldforderungen des Beschuldigten im Falle eines Freispruchs zu schützen.

Es ist jedoch fahrlässig, arbeitsrechtliche Schritte von dem Ausgang des Strafverfahrens abhängig zu machen.

Verbände

Gehört der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin einem Berufsverband an, ist dieser zu informieren. Manche Berufsverbände haben sich auf ethische Standards geeinigt, deren Verletzung zu Sanktionen führen kann.

Nachsorge

Zur Unterstützung und Aufarbeitung der erlittenen Gewalt braucht das Opfer selbstverständlich externe therapeutische Hilfe. Eine mögliche (zivilrechtliche) Opferentschädigung sollte geklärt werden.

Je nach institutionellem Setting sollten ausführliche Gespräche mit der gesamten Peer-Gruppe geführt werden, um die Situation zu erklären und die Verwirrung aufzulösen. Die Kinder und Jugendlichen befinden sich in einem ähnlichem Konflikt, wie die KollegInnen des/der Beschuldigten und die gesamte Institution.

Räumliche Veränderung

Es kann durchaus sinnvoll sein, für eine räumliche Umgestaltung zu sorgen, um auch nach außen einen Neuanfang zu symbolisieren.

Letztendlich endet die Nachsorge, indem man auf allen Ebenen Prävention etabliert!

Es ist möglich, der Krise so zu begegnen, dass das persönliche und institutionelle Trauma verarbeitet wird. Je offensiver die Institution die Geschehnisse angeht, desto eher gewinnt sie eine neue fachliche Qualität und wird zu einem sicheren Ort.

Literatur

- Bange, Dirk/ Körner, Wilhelm,(Hrsg.) (2002): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen 2002
- Buer, Ferdinand (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster 1999
- Burgsmüller, Claudia (2002): Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 128-135
- Burkett, Elinor/ Bruni, Frank (1995): Das Buch der Schande. Kinder und sexueller Mißbrauch in der katholischen Kirche. Wien 1995
- Busch, Manfred (2002): Umgang mit massivem Fehlverhalten. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 92-100.
- Conen, Marie-Luise (1995): Sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter stationärer Einrichtungen für Mädchen und Jungen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. Vol. 44/1995:134-140
- Dies.:(2002): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 53-64
- Dies.: (2002): Institutionen und sexueller Missbrauch. In: Bange, Dirk/ Körner, Wilhelm, (Hrsg.): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen 2002, S. 196-202
- Deutsche Bischofskonferenz (2002): Zum Vorgehen bei sexuellem Missbrauch durch Geistliche im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Leitlinien mit Erläuterungen. In: www.bischofskonferenz.de
- Deutscher Kinderschutzbund (Hrsg.) (o. J.): Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt - und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiter des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB). In: prävention 5 Jg. 4-5/2002 hrsg. vom Bundesverein für Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e.V., Bonn 2002
- Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband, Landesverband NRW e.V.(Hrsg.) (o. J.): Prävention gegen sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit. Wuppertal (o. J.)
- Enders, Ursula (2001): Zart war ich, bitter war´s. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen. Köln 2001

- Dies.: (2002): Das geplante Verbrechen. Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiter und Mitarbeiter in Institutionen. Köln 2002
- Fastie, Friesa (1997): Ich weiß Bescheid. Sexuelle Gewalt: Rechtsratgeber für Mädchen und Frauen. Ruhnmark 1997
- Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.)(2002): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002
- Gintzel, Ulrich (2002): Wie kann man in der Pädagogik durch Partizipation die betroffenen Mädchen und Jungen stärken bzw. schützen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 148-160
- Gründer, Mechthild (2002): Interventionschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter der Jugendhilfe. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 65-72
- Haardt-Becker, Annette/ Schulte, Simone (2003): Aktiv gegen sexuellen Missbrauch. Eine Elternbroschüre. Köln, April 2003
- Kutter, Peter (1994): Spiegelungen und Übertragungen in der Supervision. In: Pühl, Harald: Handbuch der Supervision 2, Berlin 1994, S. 41-53
- Landessportverband Baden - Württemberg (1995): Verhaltensregeln für Trainerinnen und Trainer im Landessportverband Baden - Württemberg. In: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie, Gesundheit des Landes Nordrhein - Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf 1998 S. 69 f.
- Limita Zürich (Hrsg.) (2002): Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung. Zürich 2002
- Westerholt, Matthias (2002): Möglichkeiten der Intervention durch das Landesjugendamt nach dem SGB VIII (§45; §48) im Falle sexuellen Mißbrauchs durch Mitarbeiter in Einrichtungen. In: Fegert, Jörg M./ Wolf, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Münster 2002, S. 121-127
- Wetzels, Peter (1997): Gewalterfahrungen in der Kindheit. Baden-Baden 1997.