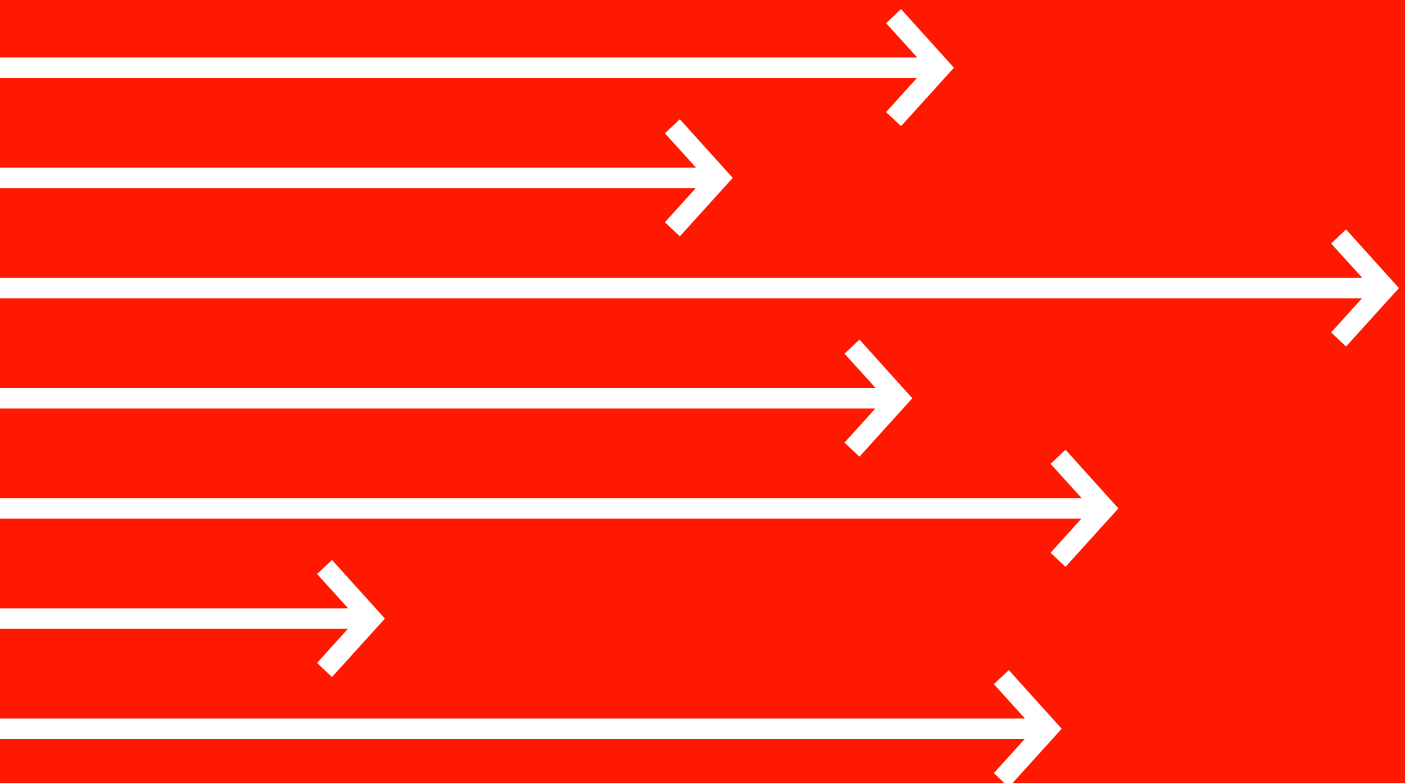


Nicht aufklärbare Verdachtsfälle bei sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen in Institutionen

Nicht 100 Prozent Sicherheit, aber 100
Prozent Professionalität

Barbara Kavemann, Sibylle Rothkegel, Bianca Nagel / Berlin, Dezember 2015



Inhalt

Vorwort	4
----------------	----------

1. Weshalb dieses Thema: „Nicht aufklärbare Verdachtsfälle bei sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt in Institutionen“?	5
1.1. Geschichte der Entwicklung von Schutzkonzepten	8
1.2. Sexueller Missbrauch wird der Welt der Erwachsenen eher selten bekannt.	10
1.3. Strukturen und Dynamiken bei sexuellem Missbrauch in Institutionen	11

2. Das Forschungsprojekt	14
2.1. Methodisches Vorgehen	14
2.1.1. Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten	14
2.1.2. Gruppendiskussionen mit Jugendlichen	17

3. Verständigung über Begriffe und Verfahren	18
---	-----------

4. Was wird unter einem Schutzkonzept verstanden?	20
4.1. Bausteine eines Schutzkonzepts im Überblick	21
4.2. Die Elemente eines ganzheitlichen Schutzkonzepts im Einzelnen	26
4.2.1. Risikofaktoren und Gefährdungslagen in Institutionen	16
4.2.2. Beschwerdeverfahren	29
4.2.3. Rechtliche Regelungen	31
4.2.4. Sexualpädagogisches Konzept	33
4.2.5. Aufarbeitungsverfahren	34

5. Die Sicht der Mädchen und Jungen	35
5.1 Wie sehen Jugendliche die Regelungen zu ihrem Schutz?	35
5.2 Wie sehen Jugendliche die Frage von Partizipation?	37
5.3 Wie sehen Jugendliche die Frage von Beschwerderechten?	38
5.4 Wie sehen Jugendliche ihr Recht auf Privatsphäre?	39
5.5 Vertrauen – zentraler Aspekt des Schutzkonzepts	41

6. Ergebnisse der Expert*innen-Diskussionen in den Fokusgruppen	43
6.1 Das wichtigste Ergebnis: Ein Thema verschwindet	43
6.2 Wann ist ein Fall von Verdacht aufgeklärt?	44
6.3 Wann ist ein Fall von Verdacht widerlegt?	46
6.4 Was ist ein nicht aufklärbarer Fall?	48
6.5 Welche Maßnahmen / Haltungen unterstützen die Aufklärbarkeit und sollten verstärkt und gut implementiert werden?	49
6.6 Welche Haltungen und Gewohnheiten erschweren die Aufklärbarkeit und sollen vermieden werden?	66

7. Fazit – ein Versuch	53
-------------------------------	-----------

8. Praxisbeispiele für Schutzkonzepte in Institutionen	55
8.1. Praxisbeispiele für Einrichtungen und Organisationen der Jugendhilfe	56
8.2. Praxisbeispiel für Einrichtungen und Organisationen der Behindertenhilfe	59
8.3. Praxisbeispiele für konfessionelle/ kirchliche Einrichtungen und Organisationen	60
8.4. Praxisbeispiele für nicht-konfessionelle Verbände und Einrichtungen	67
8.5. Praxisbeispiele für Ministerien und Verwaltungen	73

9. Literatur	75
---------------------	-----------

Vorwort

Diese Broschüre hat eine lange Geschichte. Von der Idee bis zur Fertigstellung vergingen über zwei Jahre. Literatur zu dieser spezifischen Fragestellung der nicht aufklärbaren Fälle von Verdacht auf sexuellen Missbrauch in Institutionen war nicht vorhanden, Praxiserfahrungen mit diesen Fällen waren schwierig zu erheben. Aber die Diskussion über den Umgang mit Verdachtsfällen generell und mit der Etablierung von Schutzkonzepten in Institutionen entwickelte sich in dieser Zeit sehr lebhaft, eine Veröffentlichung zu sexuellem Missbrauch in Institutionen nach der anderen erschien, darunter hervorragende, praxisrelevante Arbeiten. Jede Veröffentlichung wurde von uns abgewartet, um nicht neue, wichtige Erkenntnisse zu übersehen. Aber Hinweise, wie eine Institution vorgehen kann, wenn ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Personal innerhalb der Institution aufgetaucht ist, dem auch nachgegangen wurde, der sich aber nicht zufriedenstellen aufklären lässt, fanden wir nicht.

Die Fokusgruppen mit Expert*innen, die wir im Rahmen des Projektes führten, ergaben ebenfalls kaum Hinweise darauf, wie in diesen spezifischen Fällen vorzugehen sei. Sie brachten aber trotzdem sehr spannende Diskussionen im Umfeld unserer Forschungsfrage. Wir veränderten die Forschungsfrage von „Wie soll bei

einem nicht aufklärbaren Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Personal in einer Institution vorgegangen werden?“ zu „Welche Maßnahmen und Haltungen unterstützen die Aufklärbarkeit und sollten verstärkt und gut implementiert werden? Welche Haltungen und Gewohnheiten erschweren die Aufklärbarkeit und sollen vermieden werden?“ Dazu führten wir eine weitere Fokusgruppe durch.

Schließlich trafen wir die Entscheidung, nicht länger zu warten und die Broschüre fertigzustellen. Wir verstehen sie als eine Grundlage und Aufforderung zu weiterer Diskussion und wünschen uns Rückmeldungen und Kommentare.

Wir danken allen Expert*innen und Jugendlichen, die an unseren Diskussionen teilgenommen und ihre Erfahrungen vermittelt haben.

Barbara Kavemann
Sibylle Rothkegel
Bianca Nagel

Berlin, Dezember 2015

1. Weshalb dieses Thema: „Nicht aufklärbare Verdachtsfälle bei sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt in Institutionen“?

„Pädagogische Einrichtungen sind beauftragt und verpflichtet für die Erziehung, das Wohlergehen, für die psychische und psychische Integrität der Kinder und Jugendlichen zu sorgen, sowie Schutz, Sicherheit und Vertrauen zu bieten.“

(Böllert 2014: 7)

Voraussetzung für die Betriebserlaubnis einer Einrichtung, in der Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, ist, dass das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung umfassend gewährleistet ist. Dazu muss vom Einrichtungsträger u.a. nachgewiesen werden, dass die dem pädagogischen Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen erfüllt werden. Außerdem müssen seit Inkrafttreten des Kinderschutzgesetzes zum Schutz und zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen ein Beteiligungs- und Beschwerdekonzzept sowie ein Präventions- und Schutzkonzept vorgelegt werden.

Seit Beginn der öffentlichen Diskussion über sexuelle Übergriffe in Institutionen wurde eine Vielzahl von Richtlinien erarbeitet, wie eine Institution mit einer Vermutung/einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch umzugehen hat, sowohl seitens großer

Organisationen wie der Deutschen Bischofskonferenz oder Dachverbänden von Trägern der Sozialen Arbeit als auch von einzelnen Institutionen. Im Rahmen einer Bundesweiten Fortbildungsoffensive – gefördert durch das BMFSFJ und in Trägerschaft der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention (DGfPI) führten Mitarbeiter*innen von Fachberatungsstellen zur Thematik sexueller Missbrauch bundesweit Fortbildungen für stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe und der Behindertenhilfe durch, in denen es darum ging, dass die Einrichtungen sich ein Konzept und eigene Standards erarbeiteten, wie sie für die Sicherheit innerhalb der Einrichtung sorgen und wie sie Prävention verwirklichen wollen. Auch hierbei geht es darum zu klären, wie mit Fällen bekannt gewordener Übergriffe oder Fällen von Vermutung bzw. Verdacht umgegangen werden soll. Alle Richtlinien regeln u.a. wann und wie strafrechtliche und/oder disziplinarrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden sollen.

Bislang unerörtert bleibt in der gesamten Diskussion, wie eine Einrichtung damit umgehen kann, wenn ein Verdacht sich innerhalb eines erträglichen Zeitraums nicht bestätigen lässt, d.h. weder als belegt noch als widerlegt gelten kann. Hier besteht sehr häufig ein ungelöstes Problem.

Es ist allgemein akzeptiert, dass auf eine Vermutung bzw. einen Verdacht hin nicht unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden können, sondern dass dieser eine sorgfältige Abklärung erfordert. Das bedeutet häufig, dass abgewartet und beobachtet werden muss. Dieses Vorgehen stößt irgendwann an eine Grenze: es muss eine Entscheidung fallen, ob dem Verdacht weiterhin nachgegangen werden soll oder ob er fallen gelassen werden kann. Hierfür werden Kriterien benötigt, um verantwortlich Entscheidungen treffen zu können. Diese Kriterien fehlen bislang. Sie müssen sowohl für Fälle von vermuteten Übergriffen durch pädagogisches Personal und andere Angehörige einer Institution als auch für Fälle von Übergriffen auf der Peer-Ebene – bei Missbrauch zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen – erstellt werden. Unsere Studie konzentrierte sich auf die Frage von Fehlverhalten durch Personal.

Wird ein Verdacht in einer Einrichtung breiter bekannt, führt dies in der Regel zu problematischen

Spaltungsprozessen: Die Belegschaft bzw. das Team spaltet sich in einen Teil, der den geäußerten Vorwurf als glaubhaft erachtet und der beschuldigten Person die Taten zutraut, und einen anderen Teil, der zu der beschuldigten Person hält und sie verteidigt. Erhärtet sich ein Verdacht zur Gewissheit oder erweist er sich als nicht haltbar, muss die Einrichtung die Spaltung auf dieser Grundlage aufarbeiten und überwinden.

Was aber, wenn es keine Gewissheit gibt, weil der Verdacht sich nicht erhärten lässt? Wie kann dann eine Einrichtung wieder zur Ruhe kommen, Frieden unter den Mitarbeiter*innen wieder hergestellt werden und der Schutz von Mädchen und Jungen trotzdem gewährleistet werden?

Eine Sichtung entsprechender Handlungskonzepte und Leitlinien für Schutz und Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen zeigte ein lineares Denken:

Eine Vermutung entsteht →



sie wird zum Verdacht, dem nachgegangen wird,



der Verdacht wird erhärtet,



es wird geklärt, wem welche Verantwortung und Aufgaben dabei zufallen, wer welche Stellen oder Personen zu informieren hat,



es werden geeignete Maßnahmen zum Schutz von Mädchen und Jungen und Maßnahmen gegen die übergriffige bzw gewalttätige Person ergriffen,



es wird entschieden, ob Strafanzeige gestellt wird und arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden. Für alle diese Entscheidungen sind in existierenden Handreichungen und Leitlinien Maßgaben getroffen und festgelegt worden.

Dass es zu wenig belastbare Hinweise geben kann, um einen Verdacht zu erhärten, ist eher wahrscheinlich als unwahrscheinlich. Forschung zum Thema sexueller Missbrauch (Priebe / Svedin 2008) zeigt, dass im Unterschied zum eindeutigen Verlauf der Leitlinien und Konzepte der Verlauf von realen Verdachtsfällen eher wenig eindeutig ist: die Mehrheit der Fälle von Verdacht kann nicht zufriedenstellend aufgeklärt und deshalb können auch keine entsprechenden Schritte eingeleitet werden.

Was sollte aber eine Institution tun, wenn eine Vermutung weitgehend ungeklärt im Raum stehen bleibt? Wie kann sinnvoll und konstruktiv mit den Folgen einer Vermutung/eines Verdachts verfahren werden? Wie kann in solchen Fällen Ruhe in der Einrichtung erreicht werden, ohne den Schutz von Kindern und Jugendlichen dem Betriebsfrieden zu opfern?

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde diesen Fragen nachgegangen.

1.1. Geschichte der Entwicklung von Schutzkonzepten

Seit im Jahr 2010 erneut eine öffentliche und fachöffentliche Diskussion über sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch in Kindheit und Jugend begann, stehen vor allem Institutionen und Organisationen im Zentrum des Interesses. Es waren Schulen, Internate und Einrichtungen der Jugendhilfe, in denen es zu Übergriffen gekommen war, was das öffentliche Interesse an dem Thema sexueller Missbrauch wieder öffentlich aufflammen ließ. Um die Auseinandersetzung über sexualisierte Gewalt mit dem Schwerpunkt auf innerfamilialen Übergriffen, die Mitte der 1980er Jahre begonnen hatte, was es ruhig geworden.

Zuerst standen Internate der Katholischen Kirche im Fokus der Diskussion – nach dem Canisiuskolleg in Berlin kamen das Kloster Ettal in Bayern und das Aloisiuskolleg in Bad Godesberg in die Medien. Seither wurden seitens der Katholischen Kirche und ihrer Institutionen Schritte der Dokumentation und Aufarbeitung eingeleitet. Die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) richtete im März 2010 eine bundesweite Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs ein, deren Ergebnisse veröffentlicht sind (Zimmer et al. 2014). Die Leitlinien der DBK, die in 2002 nach Bekanntwerden der vielen Fälle von sexuellem Missbrauch in Einrichtungen der Katholischen Kirche in den USA und in Irland vorgelegt worden waren, wurden in 2010 überarbeitet und sehen vor, dass es in jedem Bistum einen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs gibt, der als Ansprechperson fungiert. Es wurden bereits in mehreren Bistümern und Orden Ermittlungen bzw. wissenschaftliche Untersuchungen durch externe und interne Experten und Expertinnen durchgeführt (z.B. Raue 2010 zu den Schulen des Jesuitenordens; Keupp et al. 2010 zur Benediktinerabtei Ettal; Westpfahl et al. 2010 zum Bistum München-Freising;

Zinsmeister et al. 2011 zum Aloisiuskolleg Bonn).

Von ebenso großer Bedeutung war die Veröffentlichung von sexuellem Missbrauch in der reformpädagogischen Odenwaldschule, die schließlich 2015 geschlossen wurde.¹ Ebenfalls wurden Übergriffe in der Evangelischen Nordkirche und anderen Einrichtungen der evangelischen Kirche bekannt, die teilweise aufgearbeitet wurden (Bange et al. 2014). Die Partei Bündnis 90-Die Grünen bzw. Alternative Liste in Berlin wurde ebenfalls mit sexuellem Missbrauch durch Mitglieder in ihrer Gründungszeit und der langjährigen Tolerierung von Pädophilen-Organisationen konfrontiert und musste sich damit auseinandersetzen (Walter et al. 2014).

Der medial sehr präsente sog. Missbrauchsskandal Anfang 2010 machte eine politische Reaktion erforderlich. In Zusammenarbeit dreier Bundesministerien – das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das den Vorsitz übernahm, sowie das Bundesministerium der Justiz (BMJ) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – wurde der „Runde Tisch Sexueller Kindermisbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ (RTKM) gegründet. In Arbeitsgruppen wurden Präventionsmaßnahmen in Institutionen entwickelt (vgl. Wolff 2015:295), die von der Geschäftsstelle der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) weiter präzisiert wurden.

¹ Vgl. Frankfurter Allgemeine vom 02.09.2015: <http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/keine-genehmigung-fuer-das-neue-konzept-der-odenwaldschule-13781825.html>
Süddeutschen Zeitung: <http://www.sueddeutsche.de/bildung/umstrittene-schule-odenwaldschule-stellt-insolvenzantrag-1.2524291>

Eine wichtige gesetzliche Entscheidung trat in Kraft: „Konzepte zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe sind seit dem 1. Januar 2012 gesetzlich vorgeschrieben (§§ 45, 79a SGB VIII). Die Entwicklung von einrichtungsbezogenen Konzepten zum Schutz vor Gewalt und sexueller Ausbeutung ist damit ein förderrelevanter Faktor für freie Träger. Die Erteilung einer Betriebserlaubnis und finanzielle Förderung setzen voraus, dass solche Qualitätskonzepte in Einrichtungen vorhanden bzw. dass entsprechende Prozesse initiiert sind.“ (Freie und Hansestadt Hamburg, ohne Jahr).

Am 02. Juli 2015 beschloss der Bundestag die Einsetzung einer „Unabhängigen Aufarbeitungskommission

Kindesmissbrauch“². Diese Kommission, die vom Unabhängigen Beauftragten zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs berufen werden wird, hat zwei Aufträge: Die Kommission soll zum einen die Dimension der sexuellen Gewalt gegen Kinder und Jugendliche aufzeigen. Sie soll eine breite politische und gesellschaftliche Debatte anstoßen und somit zum erweiterten Schutz von Kindern und Jugendlichen beitragen. Sie soll zum anderen Tatsachen offenlegen, Verantwortlichkeiten identifizieren und Wege zur Anerkennung des Unrechts aufzeigen. Damit bekommt die Diskussion über sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend eine neue politische Dimension.

² (BT-Plenarprotokoll 18/115, S. 11122 zum Antrag BT-Drucksache 18/3833, Beschlussempfehlung und Bericht des FSFJ-Ausschusses BT-Drucksache 18/4988)

ZUM WEITERLESEN ZUR ENTWICKLUNG VON SCHUTZKONZEPTEN:

Arno Görgen, Maria Grimmert, Sebastian Kessler (2015): Sexueller Missbrauch und Kinderschutz – Perspektiven im Wandel.

Bettina Janssen (2015): Sexueller Missbrauch – Reaktionen und Maßnahmen der katholischen Kirche.

Andreas Zimmer, Dorothee Lappehsen-Lengler (2014): Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen - Zeugnisse, Hinweise, Prävention: Ergebnisse der Auswertung der Hotline der Deutschen Bischofskonferenz für Opfer sexueller Gewalt.

Alke Arns, Doris Beneke (2015): Sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie – Tatorte und Aspekte der Täter-Opfer-Institutionen-Dynamik – Prävention und Intervention.

Sabine Andresen (2015): Sexueller Missbrauch in der Odenwaldschule und Folgen für die Reformpädagogik.

Eine Zusammenstellung von Aufarbeitungsstudien aus Deutschland findet sich auf der Internetseite des Unabhängigen Beauftragten: <https://beauftragter-missbrauch.de/aufarbeitung/aufarbeitung-in-deutschland/>

Darüber hinaus liegen Studien zu sexuellen Übergriffen innerhalb der Katholischen Kirche aus den USA, Irland, Österreich und den Niederlanden vor. Diese Studien sind aufgelistet unter: <https://beauftragter-missbrauch.de/aufarbeitung/aufarbeitung-international/>

1.2 Sexueller Missbrauch wird der Welt der Erwachsenen eher selten bekannt.

Es ist bekannt, dass Mädchen und Jungen zögern, sich Erwachsenen mitzuteilen, wenn sie sexuelle Übergriffe oder sexuelle Gewalt erlebt haben. Priebe und Svedin (2008) befragten über 1000 Mädchen und über 500 Jungen zu ihren Erlebnissen. 81% der Mädchen und 69% der Jungen hatten die Übergriffe anderen offenbart, beide sprachen ganz überwiegend mit Gleichaltrigen. Nur wenige hatten sich an Professionelle gewandt und in noch viel weniger Fällen war der Missbrauch Polizei oder Gericht bekannt geworden. Die Autor*innen halten fest, dass sexuellen Missbrauch offenzulegen ein komplexer Vorgang ist, der weitgehend von der Gesellschaft der Erwachsenen verborgen bleibt, vor allem vor denjenigen, die am ehesten helfen könnten: Professionelle und das Rechtssystem. Als Konsequenz fordern sie breit abgelegte Information und Prävention für alle Kinder und Jugendliche, damit betroffene Mädchen und Jungen von Gleichaltrigen unterstützt werden können, wenn sie sich ihnen anvertrauen.



Eine weitere Studie (Kavemann et al. 2016) kommt zu dem Ergebnis, dass das Offenlegen von sexuellem Missbrauch ein Prozess ist, der von vielen unterschiedlichen Faktoren und Motiven anhängt und häufig negative Reaktionen und Stigmatisierung nach sich zieht.

Vor allem Jugendliche haben Angst davor, als Opfer angesehen zu werden.

„Wir (Mitschüler und er im Internat) haben uns ausgetauscht, weil sie teilweise ähnliche Erlebnisse hatten wie ich, und wir haben drüber geredet oder auch nicht und es war dann auch so komisch, als wenn es eine gewisse Komik war, es war so absurd, dass wir uns das gegenseitig gesagt haben, aber über die Tragweite oder das, was uns so verletzt hat, das haben wir einfach überspielt, das war überhaupt nicht, das kam alles erst viel später.“ (Kavemann et al. 2016: 109)

Diese Ergebnisse legen nahe, dass sexuelle Übergriffe und Gewalt in Institutionen unter den Jugendlichen besprochen werden und den Mitarbeiter*innen nur dann bekannt werden, wenn sie sich aktiv um Atmosphäre und Strukturen bemühen, die ein Offenlegen ihnen gegenüber erleichtern und bewirken, dass Kinder und Jugendliche ernsthaft Hilfe erwarten können.

1.3 Strukturen und Dynamiken bei sexuellem Missbrauch in Institutionen

„Strukturen und ihrem erheblichen Beitrag zur Entstehung von sexuellen Übergriffen durch MitarbeiterInnen auf die betreuten Kinder und Jugendlichen wird immer noch zu wenig Rechnung getragen, wenn es darum geht, die Bedingungen so zu gestalten, dass sexuelle Übergriffe durch MitarbeiterInnen nicht stattfinden. Eine Betrachtung der institutionellen Bedingungen, die sexuelle Übergriffe ermöglichen, ja sogar ‚erleichtern‘ bzw. ‚fördern‘, würde es erforderlich machen, dass der allgemeine Fokus von der Suche nach einem ‚Täterprofil‘ abgelöst wird von einer verstärkten Betrachtung der institutionellen Rahmenbedingungen, die zu solchen Übergriffe beitragen bzw. ihnen Vorschub leisten.“

[Conen 2002: 2]

Strukturen in stationären Einrichtungen müssen auf mehreren Ebenen in den Blick genommen werden:

- Leitungsstil: autoritär, laissez faire oder partizipativ, Übernahme oder Verweigerung von Verantwortung durch die Leitung
- Teamstrukturen: unkritischer Zusammenhalt, Misstrauenskultur oder positive Streitkultur und kritische Reflektion von Machtverhältnissen
- Klare Verhaltensregelungen, pädagogische Qualitätsstandards
- Angebote und Wahrnehmen von Supervision und Fortbildungen

Einer der Aspekte wird oft nicht ernst genug genommen: die kritische Reflektion von Machtverhältnissen. Während sich Pädagog*innen im konkreten Alltag subjektiv durchaus machtlos erleben können, bestehen objektiv klare Machtverhältnisse: „Die Institution ‚Schule‘ oder ‚Soziale Arbeit‘ überträgt den akademisch qualifizierten Pädagogen, den Lehrern oder Sozialarbeitern als Professionellen pädagogische Amtsmacht gegenüber den Schülern oder Klienten, die diese Autorisierung

in ihrer formalen Geltung normalerweise fraglos als legitim anerkennen. Das ist die erste Kontextbedingung, die in die Verhaltensstruktur des Missbrauchs eingeht.“ (Utz 2011: 55) In seinen weiteren Überlegungen zur Macht der Professionellen beschreibt Utz den sexuellen Missbrauch in pädagogischen Professionen „als parasitäre Defunktionalisierung institutionell legitimer, pädagogischer Autoritätsbeziehungen und professioneller Zugangs- und Zugriffschancen, von der sexueller Missbrauch einen Unterfall darstellt.“ (ebenda: 60) Die Macht der Institution und ihrer Vertreter*innen umfasst sehr viel mehr als die Möglichkeit, ohne Konsequenzen sexuell übergriffig sein zu können.

Machtverhältnisse zwischen Erwachsenen und kleinen Kindern sind entwicklungsbedingt und unvermeidlich. Bei Jugendlichen muss sehr viel mehr ausgehandelt werden und Verantwortung zugewiesen bzw. Selbstverantwortung eingefordert werden.

„Für das Wohlergehen der bei ihnen lebenden Kinder und Jugendlichen tragen die pädagogischen Einrichtungen

eine Verantwortung, die sich auf ihre Strukturen bezieht, eine institutionelle Verantwortung also.“ (Kappeler 2014:12)

Eine kritische Reflektion der Machtverhältnisse in der Einrichtung auf dem Hintergrund pädagogischer Qualitätsstandards ist die einzige Möglichkeit, dem Machtmissbrauch, der sich eben auch in Grenzverletzungen äußern kann, vorzubeugen. Die Regulierung von Grenzachtung und Grenzsetzung, von Nähe und Distanz muss regelmäßig auf der Tagesordnung von Teamsitzungen stehen und sehr ernst genommen werden.

Zur Problematik von Körperlichkeit und Sexualität in der Sozialen Arbeit hat Ulrike Schmauch grundsätzliche Überlegungen veröffentlicht (Schmauch 2011). Berufliche Beziehungen in der Sozialen Arbeit bewegen sich in einer großen Bandbreite zwischen Nähe und Distanz; sie sind durch eine strukturell riskante Widersprüchlichkeit zwischen Nähe und Distanz geprägt. Die Balance beider Elemente stellt ihrer Meinung nach eine ständige Herausforderung an die Professionalität sozialer Fachkräfte dar. Diese begleiten und betreuen Menschen in ihrem Leben, kommen mit deren Privat- und Intimsphäre in Berührung und beraten sie in ganz persönlichen oder auch intimen Fragen. Auch Schmauch (ebenda) thematisiert die Machtverhältnisse: „Auf der einen Seite ist es notwendig, dass soziale Fachkräfte in beruflichen Beziehungen Nähe zu Klientinnen und Klienten zulassen und fördern, aber das bedeutet auch, dass damit auch Einmischung und Kontrolle verbunden sind und dass soziale Fachkräfte im Rahmen ihres gesetzlichen und institutionellen Auftrags über Macht gegenüber Klientinnen und Klienten verfügen.“

Ebenso notwendig wie die professionelle Nähe ist auf der anderen Seite die professionelle Distanz, die soziale Fachkräfte wahren und ihren Klient*innen deutlich vermitteln müssen. Die Distanz ist Konsequenz der

beruflichen Rolle, einer Tätigkeit, die bezahlt ist und auf der Grundlage einer Ausbildung und eines Arbeitsauftrags ausgeübt wird. Die Distanz muss zudem auch immer wieder subjektiv hergestellt werden, indem Fachkräfte die Abhängigkeit der Klient*innen von sich und die eigene institutionelle Macht berufsethisch reflektieren und sich ihre in der Regel ungewollte und nicht immer klar bewusste Beteiligung an unvermeidlichen emotionalen Verstrickungen bewusst machen.

In einer asymmetrischen Beziehung ist Nähe generell mit einem höheren Risiko der Grenzverletzung verbunden als in paritätischen Beziehungen, und je weniger die mit der Nähe verbundenen Machtaspekte gesehen werden, umso eher können diese Arbeitsbeziehungen sexuell oder aggressiv entgleisen. Im beruflichen Kontakt mit Menschen, die emotional vernachlässigt worden sind, kann zu viel Distanz diese Erfahrungen aktualisieren und auch retraumatisierend wirken. Distanzierung im stationären Kontext, die vergleichbar dem Liebesentzug von Eltern strafend als Vergeltung für Fehlverhalten eingesetzt wird ist unprofessionelles Verhalten. Ebenso wie unzulässige Nähe mit den angeblichen Bedürfnissen der Mädchen und Jungen gerechtfertigt wird, kann auch destruktive Distanz gerechtfertigt werden: als angeblich professionell, aber in Wahrheit ausschließlich dem Selbstschutz dienend, wenn die Jugendlichen und ihre Probleme als zu problematisch erlebt werden und professionelle Kompetenz fehlt.

Kappeler (2014) geht auf die Problematik ein, dass gerade in Einrichtungen der Jugendhilfe Mädchen und Jungen leben, die emotional sehr bedürftig und auf der Suche nach Zuwendung und Zärtlichkeit sind, was in der Pubertät zu Verliebtsein in Erzieher*innen führen kann. „In solchen Situationen ist die Ausbalancierung von Nähe und Distanz eine professionelle Herausforderung für den Pädagogen und die Pädagogin. Die Distanz muss gewahrt werden, ohne

die Nähe zu zerstören. Den Kindern bzw. Jugendlichen müssen eindeutige Grenzen aufgezeigt werden, ohne sie zu kränken, zu verletzen, ihr Bedürfnis zu diskriminieren, sie als Person abzulehnen oder zurückzuweisen.“ (ebenda: 16)

ZUM WEITERLESEN ZU STRUKTUREN UND PROFESSIONALITÄT:

Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (Hrsg.) (2011): Grenzverletzungen: Institutionelle Mittäterschaft in Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

Hilde von Balluseck (2010): Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen.

Margret Dörr, Burkhard Müller (Hrsg.) (2012): Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität.

Marie-Luise Conen (2002): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter.

Marie-Luise Conen (2012): Macht und Ohnmacht der Abhängigkeitsbeziehungen. Wieviel Nähe verträgt eine professionelle Beziehung?

Manfred Kappeler (2014): Anvertraut und ausgeliefert – Sexuelle Gewalt in pädagogischen Institutionen.

Richard Utz (2011): „Total Institutions“, „Greedy Institutions“. Verhaltensstruktur und Situation des sexuellen Missbrauchs.

2. Das Forschungsprojekt

Diese Broschüre wurde erstellt im Rahmen eines Forschungsprojekts. Ziel war, die bisherige Auseinandersetzung mit sexuellen Übergriffen / sexuellem Missbrauch in Institutionen mit Blick auf nicht aufklärbare Fälle von Verdacht zu hinterfragen und wenn möglich zu ergänzen.

2.1. Methodisches Vorgehen

Es wurden vier eintägige Expert*innenrunden durchgeführt mit folgenden Schwerpunkten: Vertreter*innen der Wissenschaft, Einrichtungsleitungen, Fachkräfte aus der Fortbildungsarbeit und aus Pädagogik/Psychologie. In diesen Runden wurden jeweils vorformulierte Thesen diskutiert, die den Teilnehmenden im Vorfeld zugeschickt worden waren. Jeweils zentral wurde die Frage nach Erfahrungen mit nicht aufklärbaren Fällen von sexuellem Missbrauch gestellt. Darüber hinaus ging es um Fragen zu Erfahrungen mit Leitlinien und Schutzkonzepten, nach Erfahrungen mit gelungener und misslungener Intervention und mit unberechtigten Vorwürfen, nach Teamstrukturen, Leitungsaufgaben, Gestaltung von Nähe und Distanz im Alltag sowie Erfahrungen mit unterschiedlichen persönlichen Stilen von Pädagogik.

Zusätzlich wurden zwei Gruppendiskussionen mit Berliner Jugendlichen geführt: Jugendliche einer Wohngruppe der Jugendhilfe und Jugendliche einer Einrichtung der Behindertenhilfe. Sie gaben Auskunft über ihre Perspektive auf das Verhalten des pädagogischen Personals, Aspekte von Schutz der Intimsphäre und Erfahrungen mit Beschwerden.

2.1.1. Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten

Für die Gruppendiskussionen wurden Leitfragen entwickelt, die auf die jeweilige Zusammensetzung der Gruppe zugeschnitten waren, damit die eingeladenen Expertinnen und Experten sich orientieren konnten. Die Fokusgruppen wurden aufgezeichnet und protokolliert. Die Protokolle wurden den Teilnehmenden zugeschickt und sie wurden um Korrekturen und Rückmeldungen gebeten.

Die Diskussionen erwiesen sich nicht nur für das Forschungsteam, sondern auch für die Teilnehmenden als spannend und anregend. Der strukturierte fachliche Austausch wurde sehr geschätzt.



→ FOKUSGRUPPE WISSENSCHAFT:

Offene Diskussion mit vier erfahrenen Expert*innen aus Wissenschaft und Forschung (Soziologie, Psychologie, Recht, Soziale Arbeit). Ziel war auf dem Hintergrund der unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden die Fragestellungen für die geplanten weiteren Fokusgruppen zu entwickeln.



→ FOKUSGRUPPE EINRICHTUNGSLEITUNG:

Diskussion mit acht Leitungskräften von unterschiedlichen Einrichtungen:

- Eine große Einrichtung der Jugendhilfe (ca. 100 Mitarbeiter*innen), die Jugendliche sowohl ambulant als auch in stationären Wohneinrichtungen betreut,

- eine weitere Jugendhilfeeinrichtung, die für mehrere unterschiedliche Wohnprojekte zuständig ist. Ihre Schwerpunkte liegen im präventiven Bereich und der Arbeit mit gewaltbetroffenen oder delinquenten Jugendlichen, sowie Schwangeren und jungen Müttern,
- eine Einrichtung der Behindertenhilfe für insgesamt ca. 3.000 Menschen mit Beeinträchtigung. Die Angebote umfassen verschiedene Wohnformen, Freizeitangebote, Bildung und Ausbildung, Werkstätten sowie Integrationsprojekte,
- eine weitere Einrichtung der Behindertenhilfe. Sie bietet ein Berufsbildungsprogramm für Menschen mit Beeinträchtigung (Integrationswerkstätten),
- eine Beratungsstelle zu sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen, die sowohl präventiv arbeitet als auch Betroffene berät und die auch therapeutische Gruppen mit Tätern und Täterinnen durchführt,
- eine Vertreterin der Kitaufsicht im Bereich Jugend, Bildung und Forschung eines Bundeslandes,
- eine Leiterin einer konfessionellen Schule.

Einige der vertretenen Einrichtungen hatten weit zurückliegende Missbrauchsfälle mit wissenschaftlicher Begleitung aufgearbeitet und bereits Handreichungen zur Prävention von bzw. Richtlinien zur Verdachtsklärung bei sexuellem Missbrauch entwickelt sowie Anregungen für einen entsprechenden Zusatz zum Umgang mit einem Missbrauchsverdacht für Arbeitsverträge herausgegeben. Andere standen am Anfang.

Folgende Thesen führten durch die Diskussion:

These 1: Bereits bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen können potentielle Täter und Täterinnen als Bewerber*innen abgewiesen werden.

Durch eine möglichst multiprofessionelle Zusammensetzung der Einstellungskommission, Überprüfung des Leumunds und der Qualifikation der Bewerber*innen, zu der die Auseinandersetzung mit den Themen Respekt vor den Schutzbefohlenen, professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sexueller Missbrauch, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Selbstkritik und Entwicklungsbereitschaft gehört, kann die „Spreu vom Weizen“ getrennt werden.

*Aber: Sind nicht Täter*innen besonders in der Lage, Strategien zu entwickeln, um genau auf diese Fragen optimal zu antworten?*

Und: Reicht es nicht aus, die neu Einstellenden mit ihrer Unterschrift dem „Code of Conduct“ der Einrichtung zu verpflichten?

These 2: Bei der Prävention von Burnout und Sekundärer Traumatisierung als Gefahrenpotenzial für Grenzverletzungen (Nähe/Distanz) ist vor allem die Leitungsebene in der Verpflichtung, durch gutes Management, Anerkennung der Leistung, Bewusstsein über die Gefahren und die erforderliche Fürsorge für ihre Mitarbeiter*innen (Containment) für Entlastung zu sorgen. Die Leitung ist auch zuständig für gute Psychohygiene im Team. Das Bereitstellen von externer Supervision und Zeit zur Reflexion im Team ohne Beteiligung der Leitung muss integraler Bestandteil des Arbeitsprozesses sein.

Aber: Stellen Maßnahmen der Leitung, die der Pflege der guten Atmosphäre im Team dienen sollen, nicht auch eine Bevormundung dar?

Und: Wie soll die Leitung angemessen reagieren können, wenn sie aus Gründen der Schweigepflicht zu Inhalten der Supervisions- und Reflexionsrunden nicht informiert werden darf?

These 3: Jede Institution, die Abhängige betreut, sollte ihre Klient*innen über ihre Rechte aufklären, Möglichkeiten zur Partizipation und Mitbestimmung geben sowie ein entwicklungsgerechtes adäquates Beschwerde- und Qualitätsmanagement (auch auf anonyme

Weise) einführen (z.B. beim Jugendamt über Telefon, Internet etc.). Wenn automatisch ein externes System involviert wird, ist die Hemmschwelle geringer, weil nicht innerhalb derselben Hierarchie eine Beschwerde abgegeben werden muss.

Aber: Birgt das nicht die Gefahr von Denunziantentum und Verleumdungen?

*Und: Ist die Leitung nicht dazu verpflichtet, den Ruf der Einrichtung und die Mitarbeiter*innen zu schützen?*



→ FOKUSGRUPPE FORTBILDUNG:

Hier diskutierten drei Teilnehmende, die aus verschiedenen Bereichen kamen:

- Ein Präventionsprojekt für Kinder und Jugendliche,
- eine Anlaufstelle für Männer mit Missbrauchserfahrungen in der Kindheit und Jugend,
- eine Kinderschutzambulanz.

Folgende Leitfragen wurden diskutiert:

These 1: Offenheit, Fehlerfreundlichkeit und eine konstruktive Fehlerkultur gelten als Voraussetzung für eine präventive Haltung von Leitung, Personal und Institution, weil dann Unsicherheiten und Unkorrektheiten Thema werden dürfen.

Aber: Macht Fehlerfreundlichkeit es Tätern und Täterinnen nicht besonders leicht?

These 2: Eine Sozialpädagogik, die in den Alltag eingebettet ist und die altersgemäß sexuelle Themen aufgreift, die für Mädchen und Jungen von Bedeutung sind, kann vor Übergriffen schützen, weil die Kinder und Jugendlichen informiert sind und Ansprechpartner*innen haben.

Aber: Trägt die ständige Präsenz sexueller Themen nicht zur Normalisierung sexueller Übergriffe bei?

These 3: Pädagogische Fachkräfte sollen immer aufmerksam sein, einen kritischen Blick auf die Kolleginnen und Kollegen haben und sich bei Verdacht an die Leitung wenden, um sich zu entlasten und nicht in Geheimnisse verstricken zu lassen.

Aber: Wie kann dann vertrauensvolle Teamarbeit gelingen?

Und: Führt das nicht zu weniger Sicherheit anstatt zu mehr?

These 4: Soziale Fachkräfte müssen Distanz zu ihren Klient*innen wahren und sie ihnen unmissverständlich vermitteln. Andererseits ist es notwendig, dass soziale Fachkräfte in beruflichen Beziehungen Nähe zu Klientinnen und Klienten zulassen und fördern, weil erst eine Basis des Vertrauens es ermöglicht, dass Menschen Hilfe annehmen und zu bestimmten Entwicklungen und Einsichten fähig und bereit sind.

Aber: Ist das Risiko für Grenzverletzungen in einer asymmetrischen Beziehung nicht generell höher als in paritätischen Beziehungen und wie kann es minimiert werden?

These 5: Jede Institution, die Abhängige betreut, sollte ihre Klient*innen über ihre Rechte aufklären, Möglichkeiten zur Partizipation und Mitbestimmung geben sowie ein altersgerechtes adäquates Beschwerde- und Qualitätsmanagement einführen (z. B. beim Jugendamt über Telefon, Internet etc.). Wenn automatisch ein anderes System involviert wird, ist die Hemmschwelle geringer, weil nicht innerhalb derselben Hierarchie eine Beschwerde abgegeben werden muss.

Aber: Birgt das nicht die Gefahr von Denunziantentum und Verleumdungen?

→ FOKUSGRUPPE PÄDAGOGIK/
PSYCHOLOGIE:

In dieser Runde waren Mitarbeiter*innen aus der Alltagspraxis von Institutionen vertreten.

- Ein Wohnprojekt für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigung,
- eine Beratungsstelle mit Zufluchtswohnung (Schwerpunkt Krisenintervention) für Mädchen, denen sexuelle Gewalt widerfahren ist,
- ein Wohnprojekt der Jugendhilfe für Jugendliche.

Folgende Themenkomplexe und Thesen wurden bearbeitet:

Themenkomplex „Nähe und Distanz“:

These 1: Pädagogik bewegt sich im Spannungsfeld von Nähe und Distanz, wobei Nähe ausgenutzt werden kann, bzw. Anlass für Missverständnisse bietet.

Wie viel Nähe lässt professionelles Verhalten zu?

Was trägt dazu bei, dass Sie sich im Kontakt mit Schutzbefohlenen sicher fühlen oder unsicher werden?

Themenkomplex „Solidaritätskonflikt“:

These 2: Beziehungsdynamiken spielen bei der Entstehung eines Verdachts oft eine Rolle.

*Geraten die Solidarität mit Kolleg*innen und die Verantwortung für die Schutzbefohlenen in Konflikt?*

Welchen Umgang damit erwarten Sie sich von der Leitung?

Themenkomplex „Anonyme Mitteilungen“:

These 3: Anonyme Mitteilungen in Einrichtungen können das Äußern eines Verdachts erleichtern und bieten Schutz für die Person, die ihn äußert.

Aber: unterstützt das nicht auch ein „Denunziantentum“?

Wie würden Sie sich verhalten, wenn Sie einen Verdacht gegen einen Kollegen/ eine Kollegin fassen?

2.1.2. Gruppendiskussionen mit Jugendlichen

Zusätzlich zu den Expert*innengruppen wurden zwei Gruppendiskussionen mit Jugendlichen aus Institutionen geführt: Wir sprachen mit drei Jugendlichen aus einer Einrichtung der Jugendhilfe und mit acht Jugendlichen, die in einem Wohnprojekt für Menschen mit Behinderungen leben. In beiden Runden wurde offen diskutiert, sodass sie sehr aufschlussreich waren. Es erwies sich als enorm wichtig, mit Schutzbefohlenen direkt zu sprechen, deren Sichtweise auf die vorher gewonnenen Ergebnisse zu verstehen und aufzunehmen. Einige Vorannahmen wurden relativiert (s.u.).

- Jugendliche einer Wohngruppe der Jugendhilfe: Die Runde bestand aus einem Mädchen und zwei Jungen im Alter zwischen 15 und 16 Jahren,³
- Jugendliche einer Einrichtung der Behindertenhilfe: Die Runde bestand aus zwei Mädchen und vier Jungen im Alter von 15 bis 24 Jahren.⁴

Die Diskussionen orientierten sich an folgenden Themen:

- Regeln in der Einrichtung
- Mitbestimmung bei der Festlegung von Regeln und Alltagsabläufen
- Beschwerdesystem in der Einrichtung
- Vertrauenspersonen
- Verhalten von Betreuern und Betreuerinnen

³ Die Jugendlichen unterschrieben eine Einwilligungserklärung für das Gruppeninterview und äußerten die Bitte, das Gespräch nicht aufzuzeichnen. Anonymität war ihnen sehr wichtig. Sie gaben sich selbst einen neuen Namen für das Interview.

⁴ Zum Teil lebten sie schon lange in der Einrichtung, ca. elf Jahre, zum Teil aber auch erst seit Kurzem, seit sechs Monaten. Auch hier wurde alles anonymisiert, die Jugendlichen gaben sich selbst gewählte Namen. Niemand hatte etwas gegen eine Tonbandaufnahme einzuwenden, einige äußerten ausdrücklich den Wunsch, das Transkript lesen zu wollen und sicherten zu, es vertraulich zu behandeln, d. h. nicht Außenstehenden zu zeigen.

3. Verständigung über Begriffe und Verfahren

Sprechen über sexuellen Missbrauch bedeutet über eine Straftat oder eine Regelverletzung bzw. ein Fehlverhalten zu sprechen. Dementsprechend ist Sorgfalt erforderlich. In der öffentlichen und fachöffentlichen Diskussion finden sich mehrere Begriffe, die zum Teil synonym verwendet werden, die aber unterschiedliche Handlungen bezeichnen. In dieser Broschüre verwenden wir folgende Begriffe:

Sexuelle Grenzverletzungen: Handlungen, die eine sexuelle Komponente haben, die einmalig oder wiederholt, absichtlich oder – häufiger – unabsichtlich erfolgen und ein pädagogisches Fehlverhalten darstellen, aber keine strafrechtliche Relevanz erreichen.

Sexuelle Übergriffe: sexuelle Handlungen, die – einmalig oder wiederholt – grundsätzlich absichtlich erfolgen, eine Missachtung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und damit ein gravierendes pädagogisches Fehlverhalten darstellen und die Schwelle zur strafrechtlichen Relevanz erreichen können.

Sexueller Missbrauch: strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen.

Sexualisierte Gewalt: Ein Oberbegriff, der deutlich macht, dass es bei sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch um Handlungen geht, die Rechte und Personen verletzen und damit als Gewalthandlungen zu verstehen sind, auch wenn sie nicht augenfällig gewaltförmig erscheinen.

Vermutung oder Verdacht?
Üblicherweise wird von **Verdacht** gesprochen. Verdacht ist jedoch ein juristisch konnotierter Begriff und Verdachtsabklärung ist Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden (vgl. Enders 2015).
Von einer **Vermutung** wird gesprochen, wenn der Gedanke oder das ungute Gefühl aufkommt, dass ein missbräuchliches / gewaltförmiges Verhalten vorliegen könnte bzw. wenn Anhaltspunkte vorliegen, die Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder sexuelle Gewalt geben.

Wenn im Weiteren von **Institutionen** gesprochen wird, sind damit alle stationären und teilstationären Einrichtungen der Jugendhilfe und der Behindertenhilfe gemeint sowie Schulen, Kindertagesstätten und alle weiteren Betreuungseinrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten und für diese Verantwortung tragen.

Unter **Schutzbefohlenen** verstehen wir die Kinder und Jugendlichen, die in diesen Einrichtungen leben oder sie temporär nutzen: Kinder und Jugendliche, die von ihren Erzieher*innen, Lehrer*innen oder Pädagog*innen abhängig und in ihrer Obhut sind; dazu gehören auch körperlich, psychisch und geistig beeinträchtigte junge Erwachsene. Sie werden, je nach Ausgestaltung des Tatbestandes, gegen Misshandlungen und böswillige, gesundheitsschädliche Vernachlässigung nach § 225 StGB, gegen sexuellen Missbrauch nach § 174 StGB und gegen eine die körperliche oder psychische Entwicklung erheblich schädigende Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht nach § 171 StGB geschützt.

ZUM WEITERLESEN ZU BEGRIFFEN UND DEFINITIONEN:

.....
Andreas Jud (2015): Sexueller Kindesmissbrauch – Begriffe, Definitionen und Häufigkeiten.
.....

Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe (2012): Sexueller Missbrauch in Institutionen. Standards für Prävention und Intervention.
.....

Ursula Enders, Yücel Kossatz, Martin Kelkel, Bernd Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag.
.....

4. Was wird unter einem Schutzkonzept verstanden?

In der Regel wird unter einem institutionellen Schutzkonzept ein multiperspektivischer Ansatz für Prävention, Intervention, Schutz und Aufarbeitung verstanden, der neben konkret Betroffenen auch die potentiell Gefährdeten, die Eltern, die professionell Verantwortlichen und das Umfeld sowie die Institutionen einbezieht.

Wir stellen hier einige zentrale Überlegungen zu Schutzkonzepten vor und geben vielfältige Hinweise, wo vertiefende Informationen zu finden sind.

Alle in den Blick zu nehmen, allen ihre jeweilige Aufgabe für eine wirksame Prävention zuzuweisen und auf ein Zusammenwirken zu setzen ist der große Vorteil eines guten Schutzkonzepts.

Eine Vermutung auf sexuelle Übergriffe oder Gewalt führt zu großer Irritation und in der Regel zu Konflikten und Spaltungsprozessen in der Einrichtung. Um solche destruktiven Verläufe zu vermeiden, wird Orientierung benötigt. Ein Schutzkonzept bietet diese Orientierung im Ernstfall.

„Als die Mitarbeiterin zu mir kam und mir von ihren Beobachtungen erzählte, hat es mich kalt erwischt. Ich musste mich erst mal hinsetzen. Dann fiel mir ein, dass wir ja unser Konzept haben. Ich holte den Ordner und konnte wieder durchatmen. Wir haben dann alles genau so gemacht, wie unser Konzept das vorsah und es ist gut gegangen.“

(Expert*innenrunde Leitungskräfte)

4.1. Bausteine eines Schutzkonzepts im Überblick

Schutzmaßnahmen beziehen sich in der Regel auf vier Handlungsfelder (Wolff 2014: 296):

1. Allgemeine Präventionsmaßnahmen, zu denen u.a. die Information der Zielgruppe über die Einführung des Schutzkonzeptes, die Verankerung des Schutzkonzeptes in Qualitäts- und Personalentwicklungsprozessen und das Erstellen einer Risikoanalyse gehören. Die enge fachliche und fallbezogene Kooperation mit externen Expert*innen in Fachberatungsstellen wird ebenso dazu gezählt wie die Erarbeitung von Leitbild und Verhaltenskodex.
2. Spezifische Präventionsmaßnahmen wie die Aufklärung von Kindern und Jugendlichen, die Einrichtung eines für sie geeigneten Beschwerdeverfahrens und ihre Beteiligung an diesen Prozessen.
3. Interventionsmaßnahmen bilden den umfangreichsten Teil: Von einem gestuften Handlungsplan über die Klärung von Verantwortlichkeiten und Datenschutzregelungen sowie das Festlegen von Informationsabsprachen und -verpflichtungen hin zu Regelungen der Ansprache von Betroffenen und Verdächtigten bis zu Entscheidungen über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.
4. Aufarbeitung und Veränderung schließen den Umgang mit Traumatisierung und möglicher

Falschverdächtigung, Rehabilitierungsverfahren und eine Fehlerquellensuche ein.

Schutzkonzepte können unterschiedlich umfangreich und ausgearbeitet sein. Wie ausdifferenziert ein Schutzkonzept sein kann, hängt von den Ressourcen und Rahmenbedingungen der Institution ab. In der Literatur wird deshalb darauf hingewiesen, dass Institutionen sich gewisse Mindeststandards setzen und diese erfüllen sollen.

Mindeststandards in Institutionen (Wolff 2015)

- Vorlage eines trägerspezifischen Kinderschutzkonzepts
- Implementierung kinderschutzorientierter Personalentwicklungsmaßnahmen
- Erstellung einer einrichtungsinternen Analyse zu arbeitsfeldspezifischen Gefährdungspotentialen und Gelegenheitsstrukturen
- Implementierung von Beteiligungsformen für Kinder und Jugendliche
- Implementierung eines internen und externen Beschwerdeverfahrens
- Vorlage eines Managementplanes bei Verdachtsfällen
- Hinzuziehen einer/eines externen Berater/in bei Verdachtsfällen (Kinderschutzfachkraft)

Ein weiteres Modell zur Orientierung von Institutionen findet sich in der folgenden Struktur für ein Schutzkonzept. Besonders zu betonen ist, dass hier ein sexualpädagogisches Konzept an prominenter Stelle aufgenommen wurde. Dies ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil es sich bei sexuellem

Missbrauch um die spezifische Form der sexualisierten Gewalt bzw. um sexuelle Übergriffe handelt und ein Schutzkonzept unbedingt diesen Aspekt aktiv aufgreifen und eine altersgemäße Auseinandersetzung mit den positiven Seiten von Sexualität vorwegstellen muss:

Grafik: Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Institutionen (Wolff/Fegert/Schröer 2012)

PRÄVENTION

ALLGEMEINE PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

1. Sicherstellung zielgruppenadäquater Informationen über die Haltung des Trägers (z. B. Verhaltenskodex, Handlungsleitlinien, ethische Codes)
2. Verankerung des Themas in der internen Gremienarbeit sowie in Qualifizierungs- (z. B. Fortbildungen) und Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. erweiterte Führungszeugnisse, arbeitsvertragliche Regelungen)



RISIKOANALYSE: ANALYSE DER STRUKTURELLEN UND ARBEITSFELDSPEZIFISCHEN RISIKEN DER TRÄGER UND IHRER HANDLUNGSEINHEITEN



SPEZIFISCHE PRÄVENTIONSMASSNAHMEN (ENTSPRECHEND DER RISIKOANALYSE)

1. Entwicklung von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Präventionsangeboten
2. Implementierung von adäquaten Partizipations- und Beteiligungsformen
3. Implementierung und nachweisliche Informationen über interne Beschwerdeverfahren und externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Kinder, Jugendliche und Eltern
4. Nachweisliche Verankerung der Trägerhaltung in der Gestaltung der Dienstverhältnisse (Einstellungsgespräche, (Zusatz-)Vereinbarung zum oder im Arbeitsvertrag, Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses)

INTERVENTION

NOTFALLPLAN: ENTWICKLUNG EINES GESTUFTEN HANDLUNGSPLANS MIT ORIENTIERUNGSHILFEN



ELEMENTE DES NOTFALLPLANS

1. Benennung der Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Handlungsplans; Rollenklärung gegenüber Träger, Leitungskräfte, MitarbeiterInnen, Ehrenamtliche, Eltern, Strafverfolgungsbehörden
2. Etablierung von Beteiligungsformen von Kindern, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern etc.
3. Beschreibung von Einschätzungsaufgaben im Umgang mit Vermutungen (Stufenbeschreibung der Hinzuziehung unabhängiger Fachberatung im Handlungsplan)
4. Beschreibung von Sofortmaßnahmen im Falle von Hinweisen; umgehende Einsetzung eines pädagogischen Schutzkonzepts für potentielle Opfer und Täter im Falle der Erhärtung eines Verdachts
5. Beschreibung datenschutzrechtlicher und vertraglicher Anforderungen an die Verschwiegenheit
6. Verpflichtung zur Auskunftserteilung und Einlösung von Meldepflichten an Aufsichtsbehörden
7. Beschreibung von Schwellen im Falle der Annahme eines Verdachts auf Begehung einer Straftat: Abwägungen vor der Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden, Beachtung von Schulzinteressen der (potenziell) betroffenen Kinder und Jugendlichen, Abstimmung mit den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
8. Erstellung eines differenzierten Dokumentationsverfahrens

LANGFRISTIGE AUFARBEITUNG UND ZUKUNFTSGERICHTETE VERÄNDERUNG

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN VON TRÄGERN: ARBEITS- UND ORIENTIERUNGSHILFEN



ASPEKTE DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

1. Empfehlungen zur Sicherstellung der Beteiligung aller von Betroffenen und Beteiligten
2. Empfehlung zur externen fachlichen Unterstützung bei Aufarbeitungsprozessen
3. Bereitstellung von Arbeitshilfen zur Erstellung einer Organisationsanalyse
4. Empfehlungen zur Rehabilitierung von Personen, die durch eine Vermutung fälschlicherweise einem Verdacht ausgesetzt waren
5. Empfehlung zur Selbstverpflichtung zur nachhaltigen und zukunftsgerichteten Aufarbeitung

Die hier vorgestellten Standards mit ihren entsprechenden Leitlinien zur Umsetzung sollen verstanden werden als Zielvorgaben, die zukunftsgerichtet sind und Organisationen sensibler machen sollen für gelingenden Schutz. „Sie gehen davon aus, dass auch die Organisationen in ihren Verfahren, Prozessen und Kulturen der Wahrnehmung sowie Achtsamkeit genauso gefordert sind, wie die jeweils individuell handelnden Akteure. Entsprechend wird die Organisationsentwicklung auf

unterschiedlichen Ebenen angesprochen, achtsames Handeln zu stärken. Dabei erfordern die individuellen Bedürfnisse der Adressatinnen und Adressaten eine ‚Kultur der Grenzachtung‘. Insgesamt liegt den Mindeststandards somit die Leitperspektive zu Grunde, dass die Mindeststandards zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Qualitäts- und Organisationsentwicklung in Sozialen Diensten werden müssen.“ (Wolff/Fegert/Schröder 2012: 125)

Ein Schutzkonzept kann auch anhand von Leitfragen strukturiert werden (UBSKM 2013: 19):

Maßnahme	Zentrale Fragstellungen und Inhalte
Vorgehen bei Verdachtsfällen	<ul style="list-style-type: none"> → Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtsfalls um? → Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig? → Wer sollte informiert werden? → Inwieweit ist die Einrichtungsleitung einzubinden?
Sofortmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> → Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes? → In welchem Fall ist eine Beurlaubung des/der beschuldigten Mitarbeiters/in ratsam? → Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeitende oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?
Einschaltung von Dritten	<ul style="list-style-type: none"> → Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden? → Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden? → Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden notwendig?
Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> → Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden? → Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren? → Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?
Datenschutz	<ul style="list-style-type: none"> → Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden? → Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden? → Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?
Aufarbeitung bzw. Rehabilitation	<ul style="list-style-type: none"> → Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden? → Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten eingesetzt werden? → Wie können (Verdachts-)Fälle langfristig aufgearbeitet werden?

→ Die Bausteine eines ganzheitlichen Schutzkonzeptes sollten grundsätzlich unter aktiver Beteiligung aller in einer Institution Tätigen und der Kinder und Jugendlichen erarbeitet werden. Das Ergebnis muss ein lebendiges, praktiziertes Konzept sein. Es sollte nicht in einem Ordner oder einer Schublade verkümmern.

→ **Einige Inhalte können im Team beschlossen und verschriftlicht werden:**

- Sie können in das Leitbild der Institution integriert, als ein „Code of Conduct“ oder eine „Ehrenerklärung“ festgehalten bzw. ein Anhang von Arbeitsverträgen werden.
- Sie müssen in größeren Abständen geprüft und überarbeitet werden.

→ **Andere Inhalte müssen kontinuierlich Thema sein:**

- in Teamsitzungen,
- Fallbesprechungen,
- Supervisionen.

→ **Wieder andere Inhalte müssen kontinuierlich Thema in der täglichen pädagogischen Arbeit sein.**

ZUM WEITERLESEN ZU SCHUTZKONZEPTEN:

Mechthild Wolff (2015): Sexueller Missbrauch in Institutionen – bisherige Problematisierungen des Themas und die Entwicklung am Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“.

Mechthild Wolff (2014): Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Professionelle in Institutionen. Perspektiven der Prävention durch Schutzkonzepte.

Mechthild Wolff, Jörg M. Fegert, Wolfgang Schröer (2012): Mindeststandards und Leitlinien für einen besseren Kinderschutz. Zivilgesellschaftliche Verantwortung und Perspektiven nachhaltiger Organisationsentwicklung.

Jörg M. Fegert, Ulrike Hoffmann, Elisa König, Johanna Niehues, Hubert Liebhardt (Hrsg.) (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich.

Claudia Obele (2015): Maßnahmen der Prävention und Intervention bei massivem Fehlverhalten und sexueller Übergriffe innerhalb einer Einrichtung.

Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (ohne Jahr): Leitfragen zur Erstellung von Schutzkonzepten in Einrichtungen.

Katharina Maucher (2015): Leitungsverantwortung und Leitungsaufgaben in Institutionen.

4.2. Die Elemente eines ganzheitlichen Schutzkonzepts im Einzelnen

Seit 2010 sind mehrere Veröffentlichungen zum Thema sexuelle Übergriffe in Institutionen und zum Umgang damit erschienen, die hervorragende Anleitungen für die Praxis bieten. An dieser Stelle soll ein kurzer Überblick zu einigen zentralen Inhalten gegeben sowie zum Weiterlesen und zum Selbststudium angeregt werden.

4.2.1. Risikofaktoren und Gefährdungslagen in Institutionen

Neben spezifischen Risiken in der Person des Kindes (wie das Geschlecht oder eine große emotionale Bedürftigkeit) sowie in der Herkunftsfamilie des Kindes (z.B. Gewalt in der Partnerschaft der Eltern oder Alkoholprobleme) und auf gesellschaftlicher Ebene (wie ein geringes Ernstnehmen und Umsetzen von Kinderrechten und die Dominanz von sog. „Laientheorien“ zu sexueller Gewalt) gibt es auch spezifische Risikofaktoren in Institutionen (Bange 2013:138).

Inzwischen ist mehr über das Auftreten von sexuellen Übergriffen in Institutionen bekannt. Im Auftrag der damaligen Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs wurde 2010 durch das Deutsche Jugendinstitut eine Befragung in Schulen, Internaten und stationären Einrichtungen der Jugendhilfe durchgeführt (Bundschuh 2010):

Fälle von sexuellem Missbrauch in der Institution:

Schulen innerhalb der letzten 3 Jahre: 3% hatten mindestens 1 Fall
Internate innerhalb der letzten 3 Jahre: 4% hatten mindestens 1 Fall
Heime innerhalb der letzten 3 Jahre: 10% hatten mindestens 1 Fall

Fälle von Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen:

Schulen innerhalb der letzten 3 Jahre: 16% hatten mindestens 1 Fall
Internate innerhalb der letzten 3 Jahre: 29% hatten mindestens 1 Fall
Heime innerhalb der letzten 3 Jahre: 39% hatten mindestens 1 Fall

Risikoanalyse – Definition aus dem Abschlussbericht des Runden Tisches:

„Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken der Träger und ihrer Handlungseinheiten, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören. In Abhängigkeit davon sind Aussagen zur Haltung des Trägers und spezifische Informationen zum Vorgehen in den bekannten Risikobereichen zu treffen. Die Präventionsmaßnahmen können in allgemeine (...) und spezifische Maßnahmen (...) unterschieden werden.“ (UBSKM 2013: 6)

Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene (Bange 2013: 139):

- Es gibt rigide, autoritäre und intransparente Leitungsstrukturen, intransparente Entscheidungskriterien, eine unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden und eine mangelnde Wertschätzung der Arbeit der Fachkräfte durch die Leitung.
- Es gibt kein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem der Schutz der Kinder vor (sexueller) Gewalt angesprochen wird.
- Die Arbeitsverträge enthalten keine Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor (sexueller) Gewalt.
- Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht eingeholt.
- Es gibt kein systematisches, externes Beschwerdemanagement.
- Klare Vorgaben zu verbindlichen Regeln für Fachkräfte zum Umgang mit Körperkontakt oder zum Fotografieren der Mädchen und Jungen fehlen.
- Es gibt keinen Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte.
- Die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird nicht gefördert, Supervision fehlt.

- Erotische Spannungen zwischen Mitarbeitenden und Jugendlichen werden nicht thematisiert sondern tabuisiert.
- Es fehlt ein geregelt Konzept zum Vorgehen in Verdachtsfällen.
- Externe Beratungsfachkräfte werden nicht einbezogen.

Risikofaktoren auf der Ebene der Mitarbeitenden:

Neben den Risiken auf der Leitungsebene gilt es, die Einstellungen und Verhaltensweisen der Fachkräfte in den Einrichtungen in den Blick zu nehmen. Wenn berufliche und private Kontakte nicht ausreichend voneinander getrennt werden, wenn private Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und deren Familien unterhalten werden, dann ist hier ein Problem zu sehen, das angegangen werden muss. Gleiches gilt für destruktives Verhalten wie Mobbing oder die Bildung verkrusteter Fraktionen im Team. Diese müssen von der Leitung in Frage gestellt und unterbunden werden. Sexualisierte Sprache und solches Verhalten unter Kolleg*innen und gegenüber den Mädchen und Jungen sowie sexuelle Übergriffe unter Kolleg*innen sind ein großes Risiko. Weiterhin ist das Fehlen einer positiven, fachlich orientierten Streitkultur und das Fehlen angeleiteter Selbstreflexion als Problem zu sehen (ebenda).

Risikofaktoren auf der Ebene der Mädchen und Jungen:

Einige Risikofaktoren, die in der Person der Kinder und Jugendlichen oder in ihrer Lebensgeschichte liegen, sind erforscht worden. Einer ist das Geschlecht: Mädchen haben ein höheres Risiko, sexuelle Übergriffe oder sexualisierte Gewalt zu erleben (Bieneck et al. 2011). Eine Rolle spielt aber auch der Kontext: Mädchen erleben Gewalt eher innerhalb der Familie, Jungen dagegen eher in Institutionen (Zimmermann 2010, Bundschuh 2010).

Neuere Studien (Schröttle et al. 2012) haben belegt, dass eine körperliche oder geistige Behinderung ein erhöhtes Risiko für sexuellen Missbrauch ist. Dies gilt in besonderem Maße für Mädchen. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen sind auf besondere Weise abhängig von Pflegepersonen oder institutioneller Unterstützung. Sie haben häufig weniger Möglichkeiten über ihren Körper und ihre Lebensumstände selbst zu bestimmen. Außerdem besteht ein Mangel an Kenntnissen über ihre sexuelle Entwicklung. Ein Risiko besteht sowohl innerhalb der Familie als auch in Einrichtungen der Behindertenhilfe und in Kliniken. In den letzten Jahren wurden deshalb verstärkt diese Einrichtungen in den Blick genommen und präventive Konzepte entwickelt.⁵

Ein weiterer Risikofaktor ist das Alter von Kindern: Im Unterschied zu Kleinkindern und Vorschulkindern steigt das Risiko sexuell missbraucht zu werden ab dem sechsten Lebensjahr bis zum Ende der Pubertät an. Bei Mädchen beginnen die Übergriffe in der Regel etwas früher als bei Jungen (Zimmermann 2010).

Probleme und Belastungen: In seine Übersicht über Risiken nimmt Bange (2013: 103) auch psychische Probleme auf. Mädchen und Jungen in problematischen Lebenssituationen, aus belasteten Familien und mit anderen Vorbelastungen haben ein erhöhtes Risiko, Opfer von Gewalt und Ausbeutung zu werden, vor allem ab der Pubertät. Ein durchaus relevantes Problem besteht daher im Bereich der stationären Jugendhilfe. Hier kommen oft mehrere Risikofaktoren zusammen. Bei den Kindern und Jugendlichen sind häufig eine große emotionale Bedürftigkeit, eine ökonomische Verführbarkeit und die Traumatisierung durch vorheriges, oft multiples Gewalterleben anzutreffen.

Am besten sollten bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes alle genannten Risiko- und Schutzfaktoren aufgegriffen werden, in dem Maße wie

sie für die Institution relevant sind. Eine Risikoanalyse der Institution und eine Bestandsanalyse der schützenden Maßnahmen, die bereits existieren, bilden die Basis für die zu erarbeitenden zusätzlichen Maßnahmen und Regelungen.

Risiko und Schutz ausbalancieren:

Gewisse Risiken sind notwendig für Entwicklung, nur in Freiräumen kann ein verantwortungsbewusster Umgang mit dem eigenen Körper, mit Intimität und Sexualität sowie den eigenen Grenzen erlernt werden.

- Verbote allein sind kontraproduktiv und erzeugen Widerstand.
- Privatheit und Sexualität zuzugestehen, heißt ein Stück weit auf Kontrolle zu verzichten.
- Die Risiken und der Schutzbedarf der Jugendlichen sind sehr unterschiedlich, und in einer großen Gruppe ist es schwierig, allen gerecht zu werden.
- Kollektive, offenerzige „Sexualitätsdiskurse“ müssen die Grenzen derjenigen wahren, die nicht mit Sexualität konfrontiert sein wollen.
- Das Ausklammern von Sexualität ist ein Risiko, weil Kommunikation bei Schwierigkeiten dann erschwert ist.
- Vertrauensvolle Kommunikation ist ein zentraler Aspekt von Schutz.

„Im Mittelpunkt stehen die Sicherung der Rechte von Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und jungen Männern, deren Schutz, die Sicherung des Kindeswohls und die Förderung der altersgemäßen Entwicklung eines aufgeklärten, selbstbestimmten und nicht-tabuisierten Umgangs mit Sexualität.“ (UBSKM 2013: 10)

⁵ Vgl. hierzu die Bundesfortbildungsoffensive:
http://www.dgfpi.de/bufo_konzept.html

Das Handbuch Schutzkonzepte des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM 2013) bringt Praxisbeispiele und Leitfragen, wie eine Institution eine Risikoanalyse durchführen kann. Hier ein Beispiel aus den Handlungsempfehlungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Berlin:⁶

„Welche Grenzüberschreitungen sind uns in unserem pädagogischen Alltag schon passiert?“

„Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?“

„Welche Schritte können wir unternehmen, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?“

„Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen brauchen wir dazu?“

ZUM WEITERLESEN ZU RISIKOFAKTOREN:

Dirk Bange (2015): Gefährdungslagen und Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen in Bezug auf sexuellen Kindesmissbrauch.

Günther Deegener (2014): Risiko- und Schutzfaktoren des Kinder- und Jugendhilfesystems bei Prävention und Intervention im Kinderschutz.

Der Paritätische Hamburg (ohne Jahr): Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsindividuellen Risikoanalyse.

⁶ (<http://ber-ev.de/download/BER/04-mitglieder/kinderschutz/sexuelle-gewalt-in-institutionen-paritaetische-2012>)

4.2.2. Beschwerdeverfahren

Die Möglichkeit, sich bei Belästigungen, Übergriffen und Gewalt an eine Person des Vertrauens wenden und Hilfe holen zu können, und das Wissen, dass Hilfe holen ein gutes Recht ist, sind ein Herzstück jeder Präventionsarbeit. Institutionen müssen sich daher damit befassen, wie dieses Recht den hier lebenden Mädchen und Jungen zugänglich gemacht werden kann.

Mit Inkrafttreten des Bundeskindestschutzes am 1.1.2012 wurde in §45 SGB VIII die Implementation von partizipativen Verfahren und die Bereitstellung von Beschwerdemöglichkeiten zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen als Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebserlaubnis festgelegt.

Ein Beschwerdeverfahren regelt die Art und Weise wie Beschwerden in einer Einrichtung abgegeben und wie sie dann bearbeitet werden. Sie regeln z.B. die Beschwerdewege, was unter einer Beschwerde zu verstehen ist, wer als Ansprechpartner*in bestimmt wird, aber auch, wie eine Lösung gefunden werden soll, wer daran beteiligt wird, wie das Ergebnis transparent gemacht wird.

Je nach strukturellen, konzeptionellen und regionalen Gegebenheiten sind die benannten Aspekte auf jede Einrichtung individuell zuzuschneiden. (Urban-Stahl 2013: 6)

→ Ein Beschwerdeverfahren muss aktiv nutzbar sein.

Jeder Baustein eines Schutzkonzepts muss mit Leben erfüllt werden, so auch das Beschwerdeverfahren. Wenn die Mädchen und Jungen nicht wissen, dass und wann und worüber sie sich beschweren können und wenn sie kein Vertrauen haben, dass mit einer Beschwerde ordentlich umgegangen wird, dann werden die Beschwerdewege nicht genutzt. Ein gelebtes Beschwerdekonzept setzt gelingende Partizipation und gute pädagogische Kultur voraus.

Nur wenn die Erwachsenen „die Kinder und Jugendlichen aktiv unterstützen und mit ihrer Haltung Zuspruch, Motivation und die Erlaubnis zum Beschwerden ausdrücken, können Kinder und Jugendliche daher die vorhandenen Beschwerdeverfahren ohne Angst vor negativen Folgen nutzen.“ (Ebenda: 7)

Im Kern geht es um die Frage, welche Probleme, Sorgen und Konflikte geäußert werden dürfen. Ist ein Beschwerdeverfahren so hoch gehängt, dass Kinder und Jugendliche denken, sich nur in ganz schlimmen oder bedrohlichen Situationen hier melden zu können, oder ist es ein Instrument der alltäglichen Regelung von Problemen in der Institution?

Folgendes ist zu bedenken:

Urban-Stahl (2013) weist nachdrücklich darauf hin, dass Beschwerden immer eine stark subjektive und emotionale Perspektive haben. Wenn in einer Einrichtung keine offene Auseinandersetzung über Kriterien für die Relevanz einer Beschwerde stattfindet, obliegt die Deutungsmacht der persönlichen Einschätzung Einzelner. Entscheiden, ob eine Beschwerde ernst zu nehmen ist oder nicht, werden dann die Mitarbeiter*innen. Wenn keine verständlichen Kriterien kommuniziert wurden, wird bei den Mädchen und Jungen eine Unklarheit bestehen bleiben, in welchen Fällen eine Beschwerde berechtigt ist. Das Verfahren wird dann mit großer Wahrscheinlichkeit keine Wirkung zeigen und wenig genutzt werden. Ein breites Spektrum von Beschwerden zuzulassen kann bedeuten, dass auch eher für wenig dramatische, alltägliche Ärgernisse oder Probleme das Beschwerdeverfahren genutzt wird.

„Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich auch bei ‚großen‘ Problemen, beispielsweise Grenzverletzungen, mitteilen.“
(ebenda: 9)

Welche Faktoren die Qualität eines Beschwerdeverfahrens ausmachen, listet Urban-Stahl auf (ebenda):

- Den Rahmen für alle Entscheidungen bilden die Kinderrechte.
- Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeiter*innen im Prozess von Entwicklung und Implementation ist unerlässlich.
- Ein Beschwerdeverfahren muss einfach zugänglich sein und es muss gute Information darüber geben.
- Gebraucht wird die Möglichkeit der Beschwerde, ohne dass andere davon erfahren.
- Es funktioniert nur durch die Thematisierung von Beschwerdemöglichkeiten im Alltag.
- Das Alter und die kognitiven Kompetenzen der Mädchen und Jungen müssen bei der Wahl des Verfahrens berücksichtigt werden.
- Es braucht mehr als einen, am besten vielfältige Beschwerdewege: intern, extern, Sprecher*innen, schriftlich, Ansprechperson.
- Wichtig sind Transparenz und Verlässlichkeit bei der Bearbeitung von eingegangenen Beschwerden.

ZUM WEITERLESEN ZU BESCHWERDEVERFAHREN:

.....
Ulrike Urban-Stahl (2013): Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.
.....

.....
Ulrike Urban-Stahl (2015): Beschwerdeverfahren und Ombudschaft in Einrichtungen der erzieherischen Hilfen.
.....

.....
Hubert Liebhardt (2015): Beschwerde und Beschwerdeverfahren.
.....

4.2.3. Rechtliche Regelungen

In Verdachtsfällen bei sexuellem Missbrauch kann in stationären Einrichtungen nicht pauschal „im Zweifel für den Angeklagten“ gelten. Im Gegensatz zur juristischen Regelung, die eine entsprechende Beweisführung verlangt, muss es Institutionen vorrangig um den Kinderschutz gehen. In einer unserer Expert*innenrunden wurde die Maxime formuliert „eine 80%ige

Sicherheit reicht“, da der Schutz von potentiell Betroffenen oberste Priorität haben muss.

Als Element der Prävention und des Kinderschutzes ist die Verdachtskündigung eine kontrovers diskutierte Möglichkeit. Sie bietet die Option, auch bei nicht ausreichend nachgewiesenem Fehlverhalten personelle Konsequenzen zu ziehen:

„Nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung (kann) einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung (...) darstellen.“ (Bundesarbeitsgericht/BAG: NJW 1998, 1171, 1172)

Eine Verdachtskündigung nach § 626 BGB ist dann zulässig, „wenn starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, wenn die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.“ (BAG, DB 2000, S. 726)

Schutzkonzepte empfehlen in der Regel, dass eine Vermutung/ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Gespräche mit dem Mädchen oder Jungen und – wenn dies angebracht ist – mit dem oder der Beschuldigten geklärt werde. Hier besteht ein Widerspruch zu den Leitlinien des Runden Tisches, nach denen eine Institution keinerlei Aufklärung (insb. durch Befragung des Verdächtigen) vornehmen soll (vgl. Kliemann/Fegert 2015: 486). Diese Leitlinie bringt Leitungskräfte in einen Konflikt mit ihrer Doppelrolle: der Fürsorgepflicht gegenüber den Schutzbefohlenen und gegenüber den Angestellten. Eine sofortige Übergabe an die Justiz, die dann ermittelt, dürfte in den meisten Fällen weder dem

Schutz der Jugendlichen dienen noch der Fürsorgepflicht der Leitung gegenüber Mitarbeiter*innen entsprechen.

Dass Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung strafrechtlich verfolgt werden sollen ist Konsens, solange dadurch keine zusätzliche, erhebliche Schädigung der betroffenen Jugendlichen zu erwarten ist. Problematisch ist, dass die Leitlinien des „Runden Tisches sexueller Kindesmissbrauch“ aus dem Jahre 2011 die kategorische Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verlangen, wenn der Missbrauch innerhalb der Institution ausgeübt wurde. Darüber hinaus bestehen die Richtlinien darauf, dass keine eigenen Befragungen von Betroffenen oder mutmaßlichen Täter*innen seitens der Einrichtungsleitung geführt werden, sondern dieser Zugriff der Staatsanwaltschaft vorbehalten bleibt. Eine Plausibilitätsprüfung soll jedoch durchgeführt werden. Diese eng gefasste und ausschließlich an juristischen Kriterien orientierte Vorstellung greift viel zu kurz, wenn bedacht wird, dass es Gespräche mit betroffenen Jugendlichen und möglichen Täter*innen braucht, um abzuklären, ob eine Beschuldigung oder ein Verdacht plausibel sind. Zudem ist eine Strafanzeige mit all ihren Konsequenzen

keineswegs immer der Weg, die erste Wahl, wenn es um die Sicherung des Kindeswohls geht. Zu Recht nehmen Schutzkonzepte die strafrechtliche Verfolgung von sexuellem Missbrauch auf, stellen aber einen Prozess der Abklärung voran.

ZUM WEITERLESEN ZU RECHTLICHEN FRAGEN:

.....
Claudia Marquardt (2015): Rechtliche Grundlagen zu Kinderrechten, Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung.
.....

.....
Julia Zinsmeister (2015): Arbeitsrechtliche Instrumente der Prävention und Intervention.
.....

.....
Reinhard Wiesner (2015): Das Bundeskinderschutzgesetz.
.....

.....
Andrea Kliemann, Jörg M. Fegert (2015): Leitlinien der AG II des Runden Tisches zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.
.....

.....
Claudia Burgsmüller (2015): Strafrechtliche Aspekte im Fall von sexuellem Missbrauch in Institutionen.
.....

.....
Andreas Jud (2015): Standards in der Dokumentation bei sexuellem Kindesmissbrauch.
.....

.....
Dirk Bange (2015): Die Rolle der Aufsichtsbehörden.
.....

.....
Claudia Marquardt (2015): Rechte von Kindern und Jugendlichen im Rechtssystem. Die Aufgaben von Jugendamt und Familiengericht im Bereich sexueller Missbrauch.
.....

4.2.4. Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität ist ein zentrales Thema des Jugendalters und die Kommunikation darüber von daher eine wichtige Aufgabe für alle, die mit Jugendlichen arbeiten. Im Kontext der stationären Jugendhilfe bekommt das Thema jedoch eine besondere Bedeutung: die Jugendlichen leben hier, alles, was sonst im Rahmen von Familie zum Gespräch wird, muss hier seinen Platz finden. Die Beziehungen zu den Pädagoginnen und Pädagogen ersetzen die Elternbeziehungen nicht. Es gibt Ähnlichkeiten – z.B. dass sie zwar alltäglich und vertraut, aber von beiden Seiten keine selbstgewählten und gewünschten Beziehungen sind. Vor allem aber gibt es Unterschiede: es handelt sich um ein professionelles Verhältnis. Jugendliche qualifizieren es manchmal ab, indem sie sagen, die Pädagoginnen und Pädagogen würden ja „dafür bezahlt“. Der Charakter dieses professionellen Verhältnisses ist im stationären Kontext dadurch ausgezeichnet, dass unvermeidbar Situationen im Alltag geteilt und Themen angesprochen werden, die üblicherweise nicht dem Arbeitskontext sondern dem Privatbereich zugerechnet werden. Auch körperliche Nähe und Berührungen gehören in einer Art und Weise dazu, wie es für Soziale Arbeit und Pädagogik in anderen Arbeitsfeldern unüblich und nicht angemessen wäre (Schmauch 2011). Die Herausforderung für das Personal stationärer Jugendhilfe besteht darin, die Balance zwischen emotionaler Nähe, mit der die Jugendlichen wachsen können, und der Forderung nach „professioneller Distanz“ zu schaffen. Eine reflektierte, verantwortliche Grenzziehung ist das Thema der Pädagoginnen und Pädagogen, eine altersentsprechende Abgrenzung von den zuständigen Erwachsenen ist die Entwicklungsaufgabe der Jugendlichen. Grenzsetzung und Schutz der eigenen Grenzen sind kontinuierlich Themen in diesem Lebens- und Arbeitsfeld. Ein spezifischer

Hintergrund sind vielfältige – auch häufig sexuelle – Grenzverletzungen, die die Jugendlichen in die Jugendhilfe geführt haben und die das Risiko einer Reviktimisierung bergen. Grenzsetzungen in Form von Regeln gehören zum Zusammenleben in einer Gemeinschaft dazu. Die räumliche und emotionale Nähe zwischen Pädagoginnen, Pädagogen und Jugendlichen sowie der Jugendlichen untereinander stellt ein latentes Risiko für Grenzüberschreitungen dar. Eine offene Kommunikation über all diese Themen ist für die förderliche Entwicklung der Mädchen und Jungen erforderlich.

Jugendliche in stationären Einrichtungen haben vielfach eine Geschichte von Gewalt und Vernachlässigung, auch von sexuellem Missbrauch. Oft erhielten sie keine Unterstützung. In der Folge können sie besondere Schwierigkeiten haben, sexuelle Wünsche oder Ablehnungen eindeutig zu kommunizieren und tragen deshalb ein großes Risiko, erneut Gewalt zu erleiden (Classen et al. 2005).

Eine spezifische Reaktion auf sexuellen Missbrauch in Kindheit und Jugend ist die traumatische Sexualisierung (Finkelhor/Browne 1985). Jugendliche zeigen dann z.B. offensives sexualisiertes Verhalten. Ihr Problem ist dann nicht, dass sie keine Sprache für das haben, was ihnen passiert ist, sondern dass sie ständig über Sexualität reden, eine sexualisierte Sprache verwenden und beliebig wirkende sexuelle Beziehungen eingehen. Dieses Verhalten kann zur Ausgrenzung aus der Wohngruppe führen und ein Anlass für wiederholten Wechsel der Einrichtungen sein, wenn Leitung und Team über kein geeignetes Konzept verfügen, wie diese Jugendlichen

unterstützt werden können. Jede stationäre Einrichtung muss über ein passendes sexualpädagogisches Konzept verfügen, das an den positiven, lustvollen Seiten der Sexualität ansetzt und die Jugendlichen in ihrer Entwicklung begleitet. Ein Konzept, das den Schwerpunkt vor allem auf HIV-Prävention und Gewaltprävention legt, ist für eine solche Begleitung nicht geeignet. Diese problematischen Seiten von Sexualität müssen unbedingt thematisiert werden, dürfen die Auseinandersetzung mit diesem Lebensthema aber nicht dominieren. Das Schutz- und Präventionskonzept einer Einrichtung muss die Vorbelastung der Mädchen und Jungen und die daraus resultierenden Risiken aufgreifen.

Sexualpädagogik – oder auch sexuelle Bildung, wie inzwischen von vielen bevorzugt gesagt wird – kann Gefährdungen verringern helfen und bei der Suche unterstützen, was denn am besten zur eigenen Persönlichkeit passt. Sie ist kein einmaliger Akt der Wissensvermittlung sondern braucht Zeit und muss Entfaltungsraum und Auseinandersetzungsmöglichkeiten bieten.

„Sexualpädagogik bietet einen geschützten Raum, in dem Heranwachsende gemeinsam, persönlich und nah an ihren eigenen Erfahrungen über Sexualität, Liebe und Moral reden und sich austauschen können. Dabei können sie eigene Haltungen entwickeln und reflektieren.“ (GSP 2014)

ZUM WEITERLESEN ZU SEXUALPÄDAGOGISCHEN KONZEPTEN:

Günther Deegener (2013): Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung.

Elisabeth Tuijter (2012): Sexualpädagogik der Vielfalt. Praxismethoden zu Identitäten, Beziehungen, Körper und Prävention für Schule und Jugendarbeit.

Renate Berenike-Schmidt, Uwe Sielert (2013): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung.

Uwe Sielert (2014): Sexuelle Bildung statt Gewaltprävention.

Bei pro-familia: Jetzt erst Recht! Menschenrechtsbasierte Sexualpädagogik: <http://www.profamilia.de/fachpersonal/fortbildung-bei-pro-familia/fortbildungsangebot/sexualpaedagogik/menschenrechtsbasierte-sexualpaedagogik-mit-jugendlichen-sexualpaedagogische-vertiefungsfortbildung.html>

4.2.5. Aufarbeitungsverfahren

Zu einem Schutzkonzept gehört darüber hinaus ein Verfahren, wie eine Aufarbeitung gut oder auch weniger gut verlaufener Fälle so gestaltet werden kann, dass das Team, die Leitung und die ganze Einrichtung daraus lernen. Wird dieser Schritt vernachlässigt, verzichtet die Einrichtung auf den besten Weg, Erkenntnisse zu gewinnen, inwieweit sie einen sicheren Ort für Kinder und Jugendliche bietet und wo besondere Vorzüge liegen oder auch Schwachstellen erkennbar sind.

Wolff (2014: 106) bringt Beispiele, wie diese Aufarbeitung gelingen kann. Sie nennt drei „Prinzipien“, nach denen vorgegangen werden sollte:

- Dynamiken der Organisation erkennen und verstehen
- Präventionsmaßnahmen aus Erfahrung herleiten
- Perspektiven wechseln und Erfahrungen einbinden.

Aufarbeitung macht Sinn, wenn sie partizipativ erfolgt und auf Dialog und kritischer Selbstreflexion der Einrichtung basiert.

5. Die Sicht der Mädchen und Jungen

Was halten die Mädchen und Jungen, um deren Schutz und Sicherheit es geht, von Schutzkonzepten? Nehmen sie diese als schützend und sinnvoll wahr? Wie erleben sie das Spannungsfeld von Schutz und Freiheitseinschränkungen?

In zwei neuen Befragungen (Helfferich/Steiner 2015, und die hier präsentierte Studie) wurden jugendliche Mädchen und Jungen zu ihrer Lebenssituation in der stationären Jugendhilfe interviewt. Sie sprachen über ihren Alltag, die Regeln und Verbote, ihre Wünsche nach mehr Freiheiten und Mitbestimmung und über Privatsphäre bzw. Intimität und Sexualität im Zusammenleben in den Wohngruppen.

5.1 Wie sehen Jugendliche die Regelungen zu ihrem Schutz?

In den Interviews kamen die folgenden relevanten Aspekte zum Ausdruck, die Jugendliche wahrnehmen:

- Schutz durch Maßnahmen der Kontrolle,
- Schutz durch klare Regeln und Verbote,
- Schutz durch entwicklungsfördernde Beziehungsarbeit,
- Schutz durch die Förderung von Fähigkeiten der Jugendlichen zum Selbstschutz:
 - aktiv und positiv Beziehungen und ihr Umfeld zu gestalten,
 - insbesondere Grenzen zu setzen und zu wahren,
 - den Zugang zu intimen Bereichen selbst zu kontrollieren,
 - kommunizieren und sich mitteilen zu können. (Helfferich/Steiner 2015)

Die Regeln, die in einer Einrichtung gelten, werden Mädchen und Jungen gleich bei ihrem Einzug in die Wohngruppe mitgeteilt. Dies ist ein denkbar schlechter Zeitpunkt. Sie sind aufgeregt, mit einer großen Veränderung in ihrem Leben konfrontiert und teilweise in schlechter psychischer Verfassung. Da fällt es schwer, diese Informationen aufzunehmen.

„Ich war damals erst 11 Jahre alt und habe sie mir in der Situation nicht angesehen, meine Mutter hat alles unterschrieben.“

„Ich habe mich erst später damit befasst, es war alles zu viel.“ (ebenda)

Nicht nachvollziehbar begründete und als „ungerecht“ empfundene Regeln werden weniger ernst genommen und akzeptiert.

„Also, die meisten finden das eh doof, dass man ab zwanzig Uhr auf das Zimmer gehen muss, weil sich dann – da hält sich eh keiner dran.“

Auch in den Gruppendiskussionen mit Jugendlichen, die im Rahmen dieses Forschungsprojekts geführt wurden, spielten Regeln eine zentrale Rolle. Die Jugendlichen der einen Gruppe fanden nachvollziehbar, dass es beispielsweise altersgerecht gestaffelt ist, wie lange jemand am Abend unterwegs sein darf und dass darauf geachtet wird, dass die Jugendlichen genügend Schlaf bekommen. Sie fanden in Ordnung, dass ihr Zimmer einmal in der Woche aufgeräumt sein muss. Andere Regeln waren aus ihrer Sicht zu starr und manchmal sinnlos, wie das Verbot, im Gruppenraum das Handy zu nutzen mit der Begründung, das ginge auf Kosten der sozialen Kontakte miteinander. Für sie machte die Begründung Sinn, wenn andere aus dem Wohnprojekt sich ebenfalls im Gruppenraum aufhalten, nicht aber, wenn sie dort allein sind.

Insgesamt dürfen die Jugendlichen der anderen Gruppe die Regeln mitbestimmen, sie sind transparent und werden überwiegend auch als sinnvoll anerkannt.

„Zum Beispiel bei uns auf der Gruppe. Da kann man Anträge schreiben. Wie zum Beispiel: man will länger wach bleiben. Die gibt man dann den Betreuern. Die haben dann Teamsitzung und dann besprechen die das, ob das okay ist oder nicht.“

„Aber gibt es denn auch Regeln, die ihr nicht richtig findet?“

D: Nee, gibt's nicht.

A: Also, na klar gibt's Regeln, wo ich denke: Ey, was für eine Kacke! Aber die Regeln müssen einfach sein.“

Die pädagogischen Fachkräfte sollten für Risikoaspekte von Regelungskulturen sensibilisiert sein (Helfferich/Steiner 2015):

- Strenge Ordnungs- und Schutzregeln können das Risiko erhöhen, dass Jugendliche Strategien entwickeln, die Regeln (heimlich und/oder kollektiv) zu umgehen.
- Strenge Sanktionssysteme können als Machtdemonstration (Schikane) und Unterwerfung durch Druck erlebt werden.
- Ein anderes Risiko liegt darin, dass Ordnungs- und Schutzregeln dem Schutz-, Struktur- und Ruhebedürfnis Einzelner oder einer Altersgruppe nicht gut genug gerecht werden, z.B. wenn wegen eines zu geringen Personalschlüssels Regeln nicht durchgesetzt werden.
- Ungerechte Regeln können eine quasi „subkulturelle“, kollektive Aufwertung von heimlichen Regelüberschreitungen legitimieren.
- Inkonsistente Handhabungen von Regeln schwächen deren Geltung. Dies ist eine Frage der professionellen Kontrolle und des Austauschs unter den Erziehenden.
- Auf der Gruppenebene liegt ein Risiko darin, dass Jugendliche ihre Welt von der der Erwachsenen abschotten und in ihrer Welt eigene und problematische Regeln aufstellen.

→ Entscheidend ist, inwieweit Jugendliche daran beteiligt werden, die Notwendigkeit von Regeln zu diskutieren und Regeln auszugestalten.

5.2. Wie sehen Jugendliche die Frage von Partizipation?

Die Jugendlichen in einer unserer Gruppendiskussionen hatten nicht den Eindruck, die Regeln beeinflussen zu können, sondern fühlten sich eher übergeben. Es scheint Regeln zu geben, die nie kommuniziert wurden. Beispiel: Ein 14jähriges Mädchen hat sich neulich abends im Zimmer eines Jungen aufgehalten, was untereinander üblich ist. Plötzlich sei ein Betreuer gekommen und habe gesagt, dass das gegen die Regeln verstoße. Es würden auch immer wieder neue Regeln aufgestellt (handschriftlich an die alten angefügt), was sie dann eher zufällig im Büro sehen und was nicht mit ihnen besprochen würde. Ein Jugendlicher habe schon mehrfach gebeten, die Regeln schriftlich vorgelegt zu bekommen und wurde dann immer „unwirsch abgefertigt“.

„Die fragen uns dann, ob wir irgendwelche- was für Regeln wir haben wollen und dann diskutieren wir, und dann erfinden sie trotzdem neue Regeln, die wir gar nicht fest beschlossen haben. Und dann entscheiden sie immer so für sich <<nachhelfend>>: ja, das ist jetzt so und hast Pech gehabt und gut ist.“

„Das Problem ist: wir dürfen Vorschläge machen. Aber entscheiden dürfen wir nicht. Also schöner wär's gewesen, wenn alle zusammen sitzen und abstimmen klar.“ (Helfferich/Steiner 2015)

Stark formalisierte Wege der Mitentscheidung z.B. mit der Delegation der Gruppeninteressen an Sprecher oder Sprecherinnen führen möglicherweise – den demokratischen Intentionen zuwider – zu einer Hierarchie unter den Jugendlichen:

- Diejenigen haben einen Vorteil, die wortgewandt und kommunikativ kompetent sind, die Verfahrenswege beherrschen und die sich für ihre Anliegen Mehrheiten organisieren können.
- Schwächere und kommunikativ eingeschränkte Jugendliche und Minderheiten können sich schlechter durchsetzen.

Gelebte, erlebte Partizipation ist ein wesentliches Element von Prävention: Kern der Resilienz sind Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, „das heißt das Gefühl, etwas zu können und Einfluss zu haben auf seine Umgebung, in der Folge dann auch schwierige Aufgaben und Probleme erfolgreich bewältigen zu können.“ (Blum-Maurice 2006)

5.3. Wie sehen Jugendliche die Frage von Beschwerderechten?

In beiden Einrichtungen, in denen die Gruppeninterviews durchgeführt wurden, gab es Beschwerdemöglichkeiten, allerdings sehr unterschiedlich gestaltete.

Die Jugendlichen der einen Gruppe hatten das Gefühl, sich auf jeden Fall beschweren zu können, wenn jemand sich falsch verhält. Es gibt Vertrauenspersonen und Partizipation:

B: Ich bin im Jugendbeirat. Wenn sich da welche beschweren, besprechen wir das.

P: Aha. Kannst du da was drüber erzählen?

B: Also ich sag mal, da sprechen wir über die Kinderrechte. Was Kinder für Rechte haben und was auch Betreuer für Rechte haben und erwachsene Leute für Rechte haben.

Das Thema sexuelle Gewalt löst Ängste und Aggressionen aus, es ist für die Jugendlichen schwer vorstellbar, dass ihnen so etwas passieren könnte. Einige könnten sich aber vorstellen, dass mit dem Jugendbeirat oder mit Betreuer*innen „denen man vertraut“ zu besprechen. In dieser Passage des Interviews dominierten die Jungen das Gespräch.

F: Nee, wenn dich ein Betreuer sexuell belästigt oder vergewaltigen würde. Da gibt's nichts zu reden.

B: Also ich persönlich...

F: Ja, die Frage ist, was würde man dann machen?

D: Wahrscheinlich aus Schocksituation erstmal eine schlagen oder so, keine Ahnung.

E: Also ich, wie ich jetzt reagier? Irgendwas stimmt was jetzt nicht. Weil man damit jetzt gar nicht rechnet.

F: Genau, man rechnet nicht damit, ja.

E: Da würd ich erstmal so reagieren: hm, ich würde vielleicht überlegen: hat derjenige überhaupt ein Recht, was er von mir verlangen will?

B: Also ICH...

„Und würdest du überlegen, was du hier gelernt hast über Rechte?“

E: Ja.

B: Ja.

B: „Das ist natürlich wieder eine Situation, da könnte er zu mir in den Jugendbeirat kommen.“

Beispiele für nicht wirksame Beschwerdeverfahren:

Ein Junge hat schon mehrere Versuche unternommen, sich über seinen Betreuer, von dem er sich ungerecht behandelt fühlt, beim Leiter des Wohnprojekts zu beschweren. Das hat letztendlich immer nur dazu geführt, dass der Betreuer ihn angeschrien hat.

Die Jugendlichen haben das Gefühl, dass alle Betreuer und Betreuerinnen eine Einheit bilden und freundschaftlich miteinander umgehen, sodass sie bei Beschwerden keine Chance haben und sich „außen vor“ fühlen, „praktisch gegen eine Wand“. Theoretisch gibt es die Möglichkeit, sich auch bei oberen Instanzen des Trägers zu beschweren. Das nehmen sie nicht in Anspruch, weil diese Personen ebenfalls räumlich eng miteinander verbunden sind.

Pädagogischen Fachkräfte sollten auch sensibilisiert sein für die sozialen Folgen von Beschwerden, die die Beschwerde führenden Jugendlichen unter ihresgleichen erleben. Dies gilt insbesondere für hierarchischen Gruppen:

→ Die, die in der Hierarchie unten stehen, haben am meisten Grund sich zu beschweren, verbessern aber dadurch ihre Situation nur punktuell, wenn es wegen der Beschwerde zu einer Eskalation der Konflikte mit den strukturell überlegenen Jugendlichen oder dem Personal kommt.

→ Beschwerden können Belastungen abstellen und Schutz bieten, aber sie können auch Belastungen und Risiken erzeugen.

„Ja, man kann auch mit den Erziehern reden. Und für Kinder, die nicht so gern reden, gibt's auch 'n Kummerkasten. Den benutzen aber meistens nur die Kleineren, weil die trauen sich halt nicht, mit den Erziehern zu reden, so ein bisschen.“ (Helfferich/Steiner 2015)

WICHTIG IST EINE BESONDERE ACHTSAMKEIT, DASS ALLE ZU WORT KOMMEN, AUCH DIE IN DER KOMMUNIKATION EINGESCHRÄNKTEN JUGENDLICHEN. DAFÜR MUSS DIE KOMMUNIKATIONS- UND AUSDRUCKSFÄHIGKEIT ALLER JUGENDLICHEN GEFÖRDERT WERDEN.

5.4 Wie sehen Jugendliche ihr Recht auf Privatsphäre?

Beispiel Gruppendiskussion 2: Die Zimmer gelten als private Räume, Mitarbeiter*innen und Mitbewohner*innen müssen anklopfen, und die Zustimmung vor dem Betreten abwarten, außer in Notsituationen. Alle haben ihren eigenen Schlüssel, es gibt spezielle Schlösser, die im Notfall von Betreuer*innen von außen geöffnet werden können.

„Also unser Privatbereich ist ja im Zimmer und die müssen anklopfen und das kommt darauf an, was wir sagen. Wenn wir sagen: ja; dann dürfen die reinkommen, wenn wir sagen: nein; dann nicht.“

Als Gründe dafür, gerade niemanden hereinlassen zu wollen, wird Stress und das Bedürfnis nach Ruhe genannt, oder „wenn man sich gerade umzieht“ bzw. wenn man „Besuch hat“.

Besuch dürfen die Volljährigen grundsätzlich haben, auch über Nacht, müssen aber den Betreuer*innen Bescheid sagen und die Mitbewohner*innen vorher fragen. Bei den Minderjährigen wird Besuch vorher mit den Betreuer*innen abgesprochen. Dass es bei den Jugendlichen ein großes Bewusstsein darüber geben kann, dass die zuständigen Pädagog*innen in der Verantwortung sind zeigt folgender Gesprächsausschnitt.

A: Sie sind verantwortlich, ja.

B: Ja das versteh ich nicht. Uns passiert was, und die müssen hinter Gitter, wenn uns was passiert.

A: Weil die sind wie deine Eltern in der Situation. Wie deine Mutter oder dein Vater.

Über Sex, insbesondere über Verhütung, wird mit den Jugendlichen gesprochen. Das Reden darüber mit den Betreuer*innen ist ihnen ein wenig peinlich, sie finden es aber in Ordnung. Insgesamt äußern sich die Jugendlichen überwiegend positiv über ihre Betreuer*innen und haben Vertrauen, auch was Sexualität und Aufklärung betrifft.

„Aber letztendlich mussten wir beide lachen und da war halt die Regelung so, wenn ich weiblichen Besuch habe, soll ich bitte Bescheid sagen: ich möchte nicht gestört werden. (Gelächter) Also die nehmen auf jeden Fall wirklich Rücksicht.“

Auch bei akzeptierten Regeln kann es jedoch zu Konflikten kommen, wenn die Erzieher*innen sich nicht auf ein einheitliches Vorgehen einigen können.

„Ich hatte vor zwei Jahren eine Freundin und die wollte bei mir schlafen. Ich hab ja mehrere Betreuer und ich hab allen Bescheid gesagt und drei Betreuer haben gesagt, das ist okay. Und die vierte hat dann gesagt, sie findet das nicht okay.“

Ich soll bitte bei ihr schlafen. Und ich dachte eigentlich, dass die anderen drei Betreuer, die mir das erlaubt haben, sich vor mich stellen und mir den Rücken stärken. Nein, haben sie nicht. Haben dann hinterfotzig so getan als wussten sie von nichts.“

Bei der Regelung der Privatsphäre und der Sexualität geht es um folgende Themen:

- Sexuelle Beziehungen positiv, befriedigend und verantwortungsvoll zu gestalten und eindeutig Wünsche und Bedürfnisse zu kommunizieren,
- sich selbst zu schützen vor Grenzverletzung und Ausbeutung,
- Risiken von gewalttätigen Übergriffen und Ausnutzen zu erkennen und entsprechend zu handeln,
- auf sich aufpassen, auch in Bezug auf Verhütung,
- die eigene sexuelle Orientierung zu finden.

Wo Sexuaufklärung ist, ist die Peinlichkeit nicht weit. Aufdringliche Aufklärungsversuche, das beliebige Verteilen von Kondomen oder ständige Belehrungen werden von den Jugendlichen nicht als Schutz, sondern als Störung oder befremdlich erlebt und deshalb auch nicht angenommen

„Und dann kommen die immer so ja-also jetzt bei mir, weil ich ja schon älter bin: ‚Muss ich dir das nochmal erklären mit dem Sex und sowas‘. Ich so: ‚Nein muss du nicht. Ich weiß schon, was man da machen muss und wie man verhütet‘, sie so: ‚Ja, aber du weißt ne‘ und so die ganze Zeit, und dann sitzt man einfach da und denkt sich so: ‚Oh, jetzt hör doch einfach auf‘.“

5.5 Vertrauen – zentraler Aspekt des Schutzkonzepts

Ein Schutzkonzept kann nur dann seine Aufgabe erfüllen, wenn zwischen Erzieher*innen und Jugendlichen ein Vertrauensverhältnis besteht, das es möglich macht, selbst erlebte oder beobachtete Probleme und Übergriffe zu berichten. Dies ist nicht selbstverständlich. Vertrauen stellt sich nicht automatisch ein, sondern muss erworben werden.

„Ich kenn die Erzieherin schon von Anfang an und kann so am besten mit ihr reden, am Anfang konnte ich halt mit ihr nicht so gut reden, weil ich sie nicht gut gekannt habe.“

„Ich hab eine Betreuerin, die merkt ja, ob ich traurig bin oder ob es mir nicht gut geht. Dann kommt die immer zu mir und fragt, was ist los, und dann erzähl ich ihr das auch. Und wenn sie guckt, wie ich lächele, ob ich glücklich bin oder ob ich mich freu, dann weiß sie auch schon, was los ist.“

Die Gruppenloyalität der Jugendlichen gegenüber den Erwachsenen kann eine Barriere bedeuten, die nur unter bestimmten Bedingungen durchlässig ist. Ob die Erzieher*innen von den Geheimnissen der Jugendlichen erfahren, wird vom Einzelfall abhängig gemacht.

„Zum Beispiel, wenn sie sich geritzt hat in der Wohngruppe, dann sag ich es natürlich den Erziehern, weil wir dazu verpflichtet sind, also die Betreuer haben uns gesagt, dass wir das den Erziehern sagen sollen, wenn wir was sehen oder was mitbekommen.“

„Wenn es jetzt wirklich SO schlimm ist, dass – weil er damit nicht leben kann und alles, und ich einfach keine andere Wahl habe, weil ich kann ja nicht zusehen, wenn – wie er sich da kaputt macht und so, dann würde ich’s einfach

erzählen. Dann würde ich aber auch so erzählen, dass die das nicht von mir haben, nicht dass er dann weiß, dass ich es den Erziehern erzählt habe. Und wenn’s aber jetzt nichts Schlimmes ist, so’n ganz normales Geheimnis, dann würde ich auch sagen: Ja gut, ist bei mir – würde das auch nicht weitererzählen.“ (Helfferich/Steiner 2015)

Gibt es keinen Vertrauensschutz für die Jugendlichen bzw. werden die Erzieher*innen als eine geschlossene Gruppe erlebt, in der „getratscht“ wird, fehlen Rahmenbedingungen für das Anvertrauen schwieriger Vorkommnisse.

„Dass die Erzieher, dass man halt nicht zu denen kommen kann, weil man genau weiß, die müssen das den andern Erziehern sagen und das ist halt auch sowas, wo wir dann halt kein Vertrauen zu denen haben, weil wir genau wissen, wir können denen nichts erzählen.“

Vertrauen wird gekennzeichnet als „irgendwie eine Verbundenheit“, vor allem durch gute Erfahrungen miteinander im Laufe der Zeit. Betreuer*innen, mit denen man über alles reden kann müssen freundlich sein und verschwiegen. Die Jugendlichen wollen sich darauf verlassen können, dass nichts weitererzählt wird.

„Er muss, also er muss wirklich, also: freundlich sein. Ich muss Vertrauen zu ihm haben können. Und also wenn ich ihm das erzähle, will ich auch, dass er es nicht weiter erzählt und dass er auch wirklich daran arbeitet. Und dass er das nicht der ganzen Welt erzählt.“

Als ganz wichtig wird wahrgenommen, dass man Vertrauenspersonen auch eigene Fehler und Unsicherheiten erzählen kann, und sich ernst genommen fühlt.

„B: Und mit der kann man wirklich gut darüber reden. Man kann ihr sogar SO schlimme Sachen erzählen, man kann jetzt natürlich auch Fehler erzählen.

F: Ja das ist was ganz wichtiges.

B: Aber, die reißt echt keinem den Kopf ab.

F: Das finde ich was ganz wichtiges. Dass man auch jemanden...

B: Die reißt keinem den Kopf ab.

F: ...was erzählen kann, wenn man selber was ganz Böses gemacht hat.“

Vertrauen, Verlässlichkeit, Humor, Zuwendung – diese Qualitäten im Verhalten der Erzieher*innen und in der Beziehung zu ihnen sind die Voraussetzungen dafür, dass die Jugendlichen sich vorstellen konnten, sich bei möglichen Übergriffen durch das Personal der Einrichtung anzuvertrauen. Hier wird gleichzeitig deutlich, wie hoch das Risiko ist, wenn eine so positiv erlebte und entsprechend geliebte Person übergriffig werden sollte.

Wie sollen sich „korrekte“ Betreuerinnen und Betreuer verhalten? Was ist für Euch das Wichtigste?

- Geheimnisse bewahren können,
- den Jugendlichen mit Respekt begegnen,
- nicht ihre Position ausnutzen,
- gerecht sein,
- Entscheidungen erklären, und zwar so, dass sie nachvollziehbar sind,
- keine Widersprüchlichkeiten in den Erklärungen/Aussagen,
- öfter mit den Jugendlichen reden und deren Wünsche berücksichtigen.



**EIN VON DEN JUGENDLICHEN GENANN-
TES BEISPIELE FÜR PROBLEMATISCHES
VERHALTEN EINES ERZIEHERS:**

Pädagogisch fragwürdig:

Er hat seine „Lieblinge“, andere hat er „auf dem Kieker“.

Er trifft manchmal falsche Entscheidungen oder verhängt Strafen und bleibt dabei, auch wenn die Jugendlichen ihm einen Irrtum nachgewiesen haben.

Er schreit die Jugendlichen manchmal an, wird in Diskussionen unsachlich,

kindisch und vertritt widersprüchliche Ansichten.

Grenzverletzend, aber nicht eindeutig:

Ein Mädchen sagt, dass sie es nett findet, wenn er sie manchmal ins Café einlädt und von sich und der Beziehung mit seiner Freundin erzählt. Sie hat dann das Gefühl, dass er sie ernst nimmt und auf gleicher Ebene mit ihr spricht. Aber immer kann sie ihn nicht ertragen. Sie mag seine Sprüche nicht.

Grenzverletzend, eindeutig:

Er kommt zum Wecken in die Zimmer, klopft kurz an und tritt dann gleich ein, ohne die Erlaubnis der Jugendlichen abzuwarten, reißt die Bettdecke weg.



6. Ergebnisse der Expert*innen-Diskussionen in den Fokusgruppen

Aus den Ergebnissen der Fokusgruppen sollten Empfehlungen für die Praxis entwickelt werden. Deshalb richteten sich die Leitfragen dezidiert an die Praxiserfahrung der Teilnehmenden und ihre Vorschläge für die Lösung schwieriger Probleme im Alltag einer Einrichtung.

6.1 Das wichtigste Ergebnis: Ein Thema verschwindet

Ein bemerkenswertes Ergebnis der Expert*innenrunden war, dass das gesetzte Thema „nicht aufklärbare Fälle von sexuellem Missbrauch in Institutionen“ jedes Mal aus der Diskussion verschwand, ohne dass dies allen Beteiligten bewusst wurde. Erst im Nachhinein beim Protokollieren und Auswerten zeigte sich, dass alle sich durchweg allgemein auf die Frage des Umgangs mit Fällen von Vermutung/Verdacht bezogen. Dies erwies sich als nach wie vor brisantes Thema, das immer noch viele Fragen aufwirft, alle Beteiligten belastet und vor Fragen stellt, die in jedem Einzelfall nicht leicht zu beantworten sind. Die von uns gestellte Forschungsfrage wurde nicht aufgegriffen.

Eine Recherche im Internet prüfte, inwieweit die dort auffindbare Schutzkonzepte und Handlungsleitlinien die Möglichkeit mitgedacht haben, dass ein Vorwurf nicht aufgeklärt im Raum stehen bleiben kann. Sie erbrachte keine nennenswerten Ergebnisse. In der Regel kommt das Thema nicht vor (vgl. Praxisbeispiele im Anhang). Auch eine internationale Recherche fand keine entsprechenden Leitlinien für diesen Fall.

Wir erhielten nicht das Material, um verlässliche Aussagen dazu zu machen, wie eine Institution mit einem nicht aufklärbaren Fall umgehen soll, konnten aber reichhaltiges Material aus den Gruppendiskussionen und inzwischen vorliegender Literatur gewinnen, um andere weiterführende Fragestellungen zu beantworten.

Auf diese Befundlage hin formulierten wir die Forschungsfrage neu.

- **Welche Kriterien brauchen Institutionen, um zu entscheiden, wann eine Vermutung/ein Verdacht als aufgeklärt bzw. als widerlegt/unbegründet oder klassifiziert werden kann?**
- **Auf welche Weise fördern oder hindern Teamstrukturen und Leitungsverhalten die Aufklärung einer Vermutung/eines Verdachts auf sexuelle Übergriffe durch Personal in einer Institution?**

Mit diesen Fragen führten wir eine zusätzliche Expert*innendiskussion mit einer Runde, die sich aus Vertreter*innen der Beratungspraxis, der Institutionenleitung und der Wissenschaft zusammensetzte.

6.2 Wann ist ein Fall von Verdacht aufgeklärt?

Die Expert*innen sahen einen großen Unterschied zwischen „geklärt“ und „bearbeitet“, sie zogen die Bezeichnung „bearbeitet“ vor. Ein Verdachtsfall gilt als bearbeitet, wenn alle Möglichkeiten der Klärung ausgeschöpft sind. Ist bis dahin keine Klärung erreicht, wird die Bearbeitung abgeschlossen und die weitere Entwicklung abgewartet. Der Verdacht gilt dann als nicht bestätigt, er kann nicht ewig in der Luft hängen.

In diesem Prozess wird die „Doppelfunktion“ der Leitung als zentral benannt: Die Fürsorgepflicht besteht sowohl gegenüber den Schutzbefohlenen als auch gegenüber den Mitarbeiter*innen. Die Frage, wann ein Verdacht bearbeitet ist, bzw. wann entschieden werden soll, dass er unbegründet ist, muss überprüft werden. Wichtig ist das Bewusstsein darüber, dass die Leitung zwar in der Verantwortung ist, aber nicht „ermitteln“ sollte, da dies das Verfahren von innen stark manipulieren kann. In den Kompetenzbereich der Leitung gehört, Gespräche mit den Beschuldigten und allen Mitarbeiter*innen zu führen und dabei die Dynamik in der Einrichtung im Blick zu beachten.

Sehr prägnant werden die Aufgaben der Leitung in der Handreichung der Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe (2012) zusammengefasst:

„Die im Folgenden aufgelistete Vorgehensweise muss sorgfältig abgewogen werden und der Fallkonstellation und der Stärke des Verdachts (sexueller Übergriff oder sexualisierte Gewalt) angepasst werden. Sie unterliegt keiner vorgegebenen Reihenfolge (siehe auch § 8a Sozialgesetzbuch Aches Buch, SGB VIII, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung).

- Bewertung der Informationen durch unmittelbare Vorgesetzte.
- Entscheidung bezüglich der ersten Schritte (Information des/der nächsten Vorgesetzten, Vier-Augen-Prinzip, Abwägungsgespräche).
- Einbezug einer insoweit erfahrenen Fachkraft (siehe Stadt Karlsruhe, 2009, S. 22 ff).
- Schutz des Kindes vor dem oder der Verdächtigen, beispielsweise durch Kontakteinschränkung (wie Begleitung durch zweite Fachkraft, Dienstplanänderung, Einsatz eines Springers).
- Dokumentation aller Fakten (Prozessbeschreibung, Maßnahmen zum Schutz des Kindes, usw.) durch Leitungskraft.
- Gewährleistung von Vertraulichkeit – soweit erforderlich – gegenüber Betroffenen, Mitarbeitenden, Team und Träger sowie Beachtung des (Sozial-) Datenschutzes.

- Kontaktaufnahme mit dem verdächtigen Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin mit der Maßgabe, dass dadurch Ermittlungen und Aufklärungen nicht gefährdet werden dürfen.
- Informieren der Direktion SJB (gegebenenfalls des Bürgermeisteramtes).
- Über die Information der betroffenen Kinder, Jugendlichen und ihrer Eltern ist im Einzelfall zu entscheiden.

Zu beachten ist, dass der Verdacht gegen einen Kollegen oder eine Kollegin in der Regel mit Belastungen für das gesamte Team einhergeht. Die Berücksichtigung entsprechender Dynamik darf nicht zu Lasten des Schutzes der Kinder und Jugendlichen gehen.“
(ebenda: 9)

ZUM WEITERLESEN ZUR AUFGABE VON LEITUNG:

.....
Katharina Maucher (2015): Leitungsverantwortung und Leitungsaufgaben in Institutionen.
.....

Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe (2012): Sexuelle Gewalt in Institutionen . Standards zu Prävention und Intervention.
.....

6.3 Wann ist ein Fall von Verdacht widerlegt?

Ein Beispiel aus einer stationären Einrichtung: eine Jugendliche hat eine Mitarbeiterin dabei beobachtet, wie sie nachts aus dem Zimmer einer fünfjährigen Schutzbefohlenen kam, hat einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch gefasst und diesen zunächst ihren Peers erzählt. Die Leiterin berichtete uns, wie erschrocken sie zunächst war, als sie davon unterrichtet wurde, und dass es sehr hilfreich war, im eigenen Schutzkonzept nachsehen zu können, welche Schritte zur Klärung eines Verdachts zu unternehmen sind. Das Konzept sieht Gespräche in bestimmten Konstellationen und Reihenfolgen vor. Sie handelte nach diesen Richtlinien und am Ende des Klärungsprozesses war der Verdacht entkräftet. Teil der Verdachtsklärung war „Ursachenforschung“: Warum äußern Schutzbefohlene einen Missbrauchsverdacht. Weitere Schritte sind, dass die Mitarbeiter*innen ihr pädagogisches Vorgehen und ihre Beziehung zu den Schutzbefohlenen reflektieren, die Jugendlichen werden ernstgenommen, eigene Gefühle und Irritationen werden hinterfragt. Klärungsprozesse sind in der Regel anstrengend und aufreibend und brauchen Zeit, was bewusst ausgehalten werden muss. In vielen Fällen kann es keine absolute Wahrheit geben. Bei dem schrittweisen Vorgehen ist die Signalwirkung an die gesamte Einrichtung wichtig: die Schutzbefohlenen werden ernst genommen, über Verdächtigungen wird gesprochen und im besten Fall gibt es im Rahmen der „Ursachenforschung“ auch eine Klärung für die/den Verdächtigenden und das Verhältnis zu dem/zu der Verdächtigten. In dem hier erwähnten Fall hat der konstruktive Klärungsprozess ergeben, dass die Mitarbeiterin ihre problematische Beziehung zu der Jugendlichen, die sie verdächtigt hatte, benennen und bearbeiten konnte. In diesem Kontext hat sich auch gezeigt, dass die von der Jugendlichen

beobachtete Szene, in der die Pädagogin nachts aus dem Zimmer des fünfjährigen Mädchens kam, bei ihr eigene Missbrauchserfahrungen reaktualisiert hat, die sie dann auf ihre Beobachtung projiziert hat. Es kann sehr hilfreich sein, in die Reflektion von Geschehnissen, Beziehungen und Gefühlen auch biographische Momente (auf der Ebene der Mitarbeitenden wie auf der der Schutzbefohlenen) einzubeziehen, die besonders in stationären Einrichtungen ihre Dynamik entfalten können.

Wird eine Situation von Vermutung/Verdacht auf sexuellen Missbrauch bearbeitet und steht am Ende die Entscheidung, dass kein Missbrauch vorlag, muss für die Rehabilitation des/der Verdächtigten Sorge getragen werden. Hierzu liegen noch kaum Empfehlungen und Erfahrungen vor. Das Handbuch des UBSKM (2013) zur Entwicklung von Schutzkonzepten formuliert Leitfragen:

- „Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden?“
- Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten eingesetzt werden?“
- Wie können (Verdachts-)Fälle langfristig aufgearbeitet werden?“ (ebenda: 19)

Hilfreiche Orientierung können die Standards der Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe (2012) geben:

Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die

Verantwortung für den Prozess trägt die jeweilige Leitung. Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung des Verdachts.
- Es wird die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung aufgebracht. Mit zwischenmenschlichen Reaktionen aller Beteiligten muss sensibel umgegangen werden. Eine Dokumentation erfolgt nur, solange der Verdacht noch nicht entkräftet ist. Wenn er ausgeräumt wurde, werden alle diesbezüglichen Vorgänge (inkl. aller bis dahin gefertigten Dokumentationen) vernichtet. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen. Der Verdacht gilt arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und darf insofern auch in keiner Dokumentation mehr erwähnt werden.
- Die Dienststellen, die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert.
- Alle Schritte werden mit dem Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin abgestimmt.
- Unterstützende Maßnahmen, wie die des Internen Beratungsdienstes und Team-/Supervision, werden genutzt mit dem Ziel, dass alle konstruktiv miteinander arbeiten können.
- Das Gleiche gilt für die Wiederherstellung des Vertrauens zwischen weiteren Beteiligten wie Kindern, Jugendlichen und Eltern, der verdächtigten Person, Team und Leitungskräften.
- Gegebenenfalls wird ein Stellenwechsel (sofern personalwirtschaftlich möglich) angeboten.
- Die Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung (zum

Beispiel Rechtsanwalt) wird auf Antrag geprüft.“ (ebenda: 11)

Grundsätzlich gibt es keine völlige Sicherheit. Zwei Träger von Einrichtungen formulieren die Kriterien dafür, dass ein Verdacht als nicht erwiesen angesehen werden kann wie folgt:

„Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann:

- Die Schülerin nimmt die Beschuldigung zurück und erklärt – auch für ihre Vertrauensperson plausibel – den Grund der Falschbeschuldigung.
- Mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeuginnen/Zeugen belegen schlüssig und glaubhaft, dass die Schilderung der Schülerin nicht stimmen kann.“ (Senator für Bildung und Wissenschaft Bremen: Handreichung für die Schulpraxis: 24)

„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“ (Der Paritätische, Gesamtverband: 28)

ZUM WEITERLESEN ZUM UMGANG MIT VERDACHT AUF SEXUELLEN MISSBRAUCH IN INSTITUTIONEN:

Ursula Enders (2015): Umgang mit Vermutung und Verdacht bei sexuellem Kindesmissbrauch.

Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe (2012): Sexueller Missbrauch in Institutionen. Standards für Prävention und Intervention

6.4 Was ist ein nicht aufklärbarer Fall?

Als nicht aufklärbar ist ein Fall von Vermutung oder Verdacht dann zu verstehen, wenn es Hinweise oder Äußerungen gibt, die auf ein entsprechendes Fehlverhalten hindeuten, die aber nicht „erhärten“, also nicht in ausreichendem Maße bestätigt werden können, um Maßnahmen entsprechend des vorgesehenen Handlungsplans einzuleiten.

Die Expert*innen konnten dafür viele Gründe nennen:

- Ein Mädchen oder ein Junge macht Andeutungen, ist aber nicht bereit, sich weiter zu äußern und schweigt seitdem. Es gibt keine weiteren Anhaltspunkte.
- Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter fällt das Verhalten einer Kollegin oder eines Kollegen unangenehm auf. Es ist jedoch kein eindeutiges Fehlverhalten zu erkennen. Ein ungutes Gefühl bzw. eine deutliche Irritation bleibt jedoch.
- Es liegt eine anonyme Beschwerde vor, für die aber keinerlei Nachweis gefunden werden kann, weil die Angaben nicht ausreichen.

Immer wieder wurde die Relevanz der Kommunikation im Team für die Entscheidungsfindung und den Umgang mit einem Verdacht betont. Oft entstehen Unsicherheiten über die Frage: „Was darf ich?“ (auch im Hinblick auf Körperkontakt bei Trösten oder Beruhigen). Ein gutes Schutzkonzept

bedeutet immer auch Schutz für Mitarbeitende, indem es Klarheit und Orientierungsmöglichkeiten schafft. Prävention gelingt in dieser Hinsicht auch über das Schaffen einer bestimmten Kultur, die Transparenz, Partizipation und Sensibilisierung beinhaltet. Dabei gilt es, auch die Tatsache auszuhalten, dass Täter*innen immer Wege finden können und Graubereiche bleiben, die auch vom besten Schutzkonzept nicht ausgeräumt werden. Trotzdem gibt es viel, was getan werden kann, um die Risiken zu minimieren und kritische Selbstreflexion im Team ist die beste Grundlage.

6.5 Welche Maßnahmen / Haltungen unterstützen die Aufklärbarkeit und sollten verstärkt und gut implementiert werden?

In den Expert*innenrunden der Leitungs- sowie der Mitarbeiter*innenebene und der abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass ein gut funktionierendes Team die Basis für Vertrauen ist und damit für die Möglichkeit, Vermutungen angstfrei zu äußern und zu bearbeiten. Um also die Aufklärbarkeit von Verdachtsfällen zu fördern braucht es gute Teamstrukturen und viel Vertrauen in Leitung und Kolleg*innen. Eine positive Fehlerkultur in einem eingespielten, miteinander vertrauten Team wurde als dafür sehr wichtig benannt.

Als Faktoren, die eine Aufklärung fördern können, wurden genannt:

- Wirksame Partizipation der Kinder/Jugendlichen an der Gestaltung des Lebens in der Einrichtung,
- Möglichkeit einer offenen Diskussion über Sexualität im Team und mit den Kindern/Jugendlichen,
- gelebtes sexualpädagogisches Konzept,
- kritische Diskussion über Regeln,
- fachliche Offenheit und Flexibilität,
- regelmäßige Fortbildung, kontinuierliche Reflektion des pädagogischen Konzepts,
- wirksame Maßnahmen bei der Einstellungspolitik,

- funktionierendes Beschwerdemanagement,
- kompetente, verantwortungsvolle Leitung, klare Regelung der Aufgabenbereiche,
- lebendiges, gemeinsam mit Leitung, Team und Kindern bzw. Jugendlichen entwickeltes Schutzkonzept.

Welche Vorgehensweisen wurden diskutiert?

Abklärung = Abwägung: Die Abklärung einer Vermutung auf sexuelle Übergriffe bzw. sexuelle Gewalt in einer Institution muss als ein Prozess gesehen werden. Zu Beginn sind die vorhandenen Informationen oft vage und unklar. Eine Abklärung muss offen und unvoreingenommen erfolgen, es muss die Möglichkeit von Irrtum, Missverständnis oder einer falschen Beschuldigung mitgedacht werden.

Der Prozess verläuft stufenweise, auf jeder neuen Stufe, mit jeder neuen Information oder Erkenntnis müssen sich Leitung und Team bewusst neu positionieren. Die Verantwortlichen einer Institution müssen von Anfang an Entscheidungen treffen, sie befinden sich von Beginn an in einer „*stetigen Schleife aus Situationseinschätzung und Handeln und wieder Situations- (neu)einschätzung und Handeln.*“ (Expert*innengruppe)

- Was wissen wir, von wem?
- Auf welche Weise sind wir an die Informationen gelangt?
- Wen müssen wir informieren?
- Wo stehen wir jetzt?
- Was sind unsere nächsten Schritte?
Alle Beteiligten brauchen eine Vertrauensperson an ihrer Seite, die von der Leitung gestellt werden soll.
- Die/der betroffene Jugendliche
- Die/der Mitarbeiter*in, die/der den Verdacht gefasst und gemeldet hat
- Die in Verdacht geratene Person

→ Es besteht ein konflikthafte Verhältnis zwischen gewünschter maximaler Transparenz und der Notwendigkeit, Klatsch und Vorverurteilung zu vermeiden.

Eine externe Fachkraft muss von Anfang an hinzugezogen werden.

„Im Sinne des Kinderschutzes muss eine 80%ige Sicherheit reichen. Dabei ist wichtig, dass die Verdachtsqualität sorgfältig und transparent geprüft wird. Das kann schwierig sein, denn ein Verdacht kann sich zunächst nur in einem vagen Bauchgefühl ausdrücken. Auch das muss ernst genommen werden. Im Umgang damit ist es ratsam, sich an den Phänomenen zu orientieren, die den Verdacht ausgelöst haben.“ (Expertenrunde Fachkräfte Weiterbildung)

Als wichtige Vorbedingung für eine konstruktive Bearbeitung von Fehlverhalten und Übergriffen mit sexuellem Charakter ist eine offene und positive Thematisierung von Sexualität in der Arbeit mit den Jugendlichen. Normalität im Umgang mit dem Thema Sexualität bietet Zuwachs an

Grenzerfahrungen, die zu bearbeiten sind. Es ist davon auszugehen, dass Täter*innen in jedem Setting ihre Strategien entwickeln und Offenheit diese in Regel nicht begünstigt. Strategien werden von Täter*innen eher in einem Klima der Tabuisierung entwickelt.

Wenn betroffene Schutzbefohlene entwicklungsadäquat über Sexualpädagogik in die Lage versetzt werden, das auszudrücken, was ihnen widerfahren ist, hat das auch präventive Schutzfunktion, und dieses Feld wird nicht den Täter*innen überlassen. Auch hier spielt das Thema Partizipation eine Rolle, gute Erfahrungen werden in der Fortbildung berichtet aus Einrichtungen, die mit den Jugendlichen gemeinsam entscheiden, welche Themen sie wie vertieft besprechen wollen.

Die Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen orientiert sich am „Angebot“. Auf Ausschreibungen bewirbt sich angesichts des Fachkräftemangels meist nur eine begrenzte Zahl von pädagogischen Fachkräften, die Auswahl ist nicht groß. Ein einzelnes Bewerbungsgespräch reicht außerdem nie aus, um „schwarze Schafe“ zu erkennen. Ergänzend gibt es folgende Vorschläge:

- Die Probezeit sollte als solche ernst genommen werden. Die gesamte Einarbeitungsphase sollte im besten Fall begleitet werden, mit Mentor*innen sowie mit regelmäßigen Auswertungsgesprächen gemeinsam mit der Leitung. Während dieser Zeit sollten Grundhaltung gegenüber den Schutzbefohlenen, respektvoller Umgang, Themen wie Nähe und Distanz (auch eigene Grenzen), Machtverhältnisse und missbräuchliches Verhalten fokussiert werden.
- Das qualifizierte Führungszeugnis kann zumindest eine Orientierung geben. Dabei sollten Leitungen sich gründlich darüber informieren, welche Fristen z.B. für Eintragungen

ins Führungszeugnis gelten (können bis zu drei Monate sein) bzw. was juristisch als Eintrag gilt und was nicht. Aufmerksamkeit ist gefordert auch dafür, was nicht im Zeugnis stehen kann.

- Ein „ungutes Gefühl“ der Leitung und der Mitarbeiter*innen sowie der Schutzbefohlenen sollte ernst genommen werden, es sollte reflektiert und im Austausch verglichen werden.
- Eventuelle Auffälligkeiten müssen konkret thematisiert werden, eine Enttabuisierung des Themas „sexueller Missbrauch“ ist wichtig.

„Gelegenheitsstrukturen“ innerhalb der Einrichtungen sind zu identifizieren und zu beachten. Gefordert wurde eine klare Positionierung der Leitung und der gesamten Einrichtung z.B. in einer Anlage zum Arbeitsvertrag. Konzepte und Leitlinien sollten kontinuierlich überprüft und nach neuen Erfahrungen und Veränderungen in der Einrichtung (z. B. Größe, Klientel) modifiziert werden.

Einen definitiven Schutz gibt es auch bei sorgfältigen Einstellungsverfahren nicht, aber der Teil der sichtbar wird von einem potentiellen neuen Mitarbeiter/ einer Mitarbeiterin kann eine gute Orientierung geben. Die Leitung hat in jeder Hinsicht die Aufgabe, Atmosphäre für Vertrauen zu schaffen, Souveränität sollte durch Ernstnehmen jedes unguuten Gefühls und entsprechende Selbst- und Fremdreiflexion entstehen.

Geteilte Meinungen gab es zu der Möglichkeit einer anonymen Beschwerde: Die Handlungsfähigkeit ist hier stark eingeschränkt, das weitere Verfahren schwierig. Allerdings kann eine anonyme Meldung eine Art „Türöffner“ sein und den Zugang zu Beratung ebnen. Gerade bei der Kitaufsicht gibt es diesbezüglich

Erfahrungswerte, dass ein so niedrigschwelliges Angebot oft den Anfang erleichtert. Auch hier ist Transparenz wichtig und die Ehrlichkeit gleich zu Anfang, dass es notwendig werden kann, die Anonymität zu einem späteren Zeitpunkt aufzugeben. Insgesamt werden von den meisten Leitungen z. B. auch anonyme Briefe ernst genommen.

6.6 Welche Haltungen und Gewohnheiten erschweren die Aufklärbarkeit und sollen vermieden werden?

Ein vertrautes, eingespieltes Team wird in der Regel sehr geschätzt, denn es garantiert reibungslose Abläufe im anstrengenden Alltag einer stationären Jugendeinrichtung. Aber es birgt auch Risiken durch eingefahrene Strukturen und wenig Außenperspektive.

In unserer Gruppendiskussion mit Jugendlichen in einer Einrichtung der Jugendhilfe wurde deutlich, dass das Team, welches sich untereinander offensichtlich sehr gut versteht von den Schutzbefohlenen als „Front“ wahrgenommen wurde. Es wurden Ängste dahingehend geäußert, dass kein Jugendlicher und keine Jugendliche sich einzelnen Mitgliedern des Teams anvertrauen könne, da im Team alle einander immer alles weitererzählen.

Darüber hinaus wurden eingefahrene Teamstrukturen als Risiko identifiziert: Es fehlt oft ein Korrektiv durch eine Außenperspektive, Verhaltensweisen werden unter Umständen nicht mehr ausreichend reflektiert, denn die Strategien funktionieren ja seit langer Zeit.

Als Faktoren, die eine Aufklärung erschweren können, wurden genannt:

- Misstrauen der Jugendlichen
- fehlende Offenheit in der fachlichen Diskussion
- keine Auseinandersetzung mit Sexualität in der Einrichtung, kein sexualpädagogisches Konzept
- unzureichende Fachkenntnisse, fehlende Fortbildung
- verkrustete Strukturen, ungelöste Teamkonflikte, festgefahrene Fraktionenbildung
- schwache Leitung, die in Konfliktsituationen nicht stützt und die Mitarbeiter*innen mit der Verantwortung alleine lässt
- autoritäre Leitung, die den Mitarbeiter*innen keinen Raum für Eigeninitiative und Eigenverantwortung lässt und Angst das Verhalten dominiert

- fehlende Supervision und Intervention
- fehlende Schutzkonzepte, fehlendes Beschwerdemanagement
- Schutzkonzepte, die ohne Beteiligung des Teams und der Kinder bzw. Jugendlichen entstehen bzw. vom Träger übernommen werden und Papier bleiben, sowie nicht umgesetztes oder nicht funktionierendes Beschwerdemanagement.

Ein Fokus wird auch noch auf eingefahrene Teamstrukturen und entsprechende Dynamiken, in denen es wenig Raum für gemeinsame Reflektion gibt, gelegt: Teilweise arbeiten Menschen über 20, 30 Jahre in derselben Einrichtung, mit dem selben Aufgabenfeld, mit denselben Klient*innen und Kolleg*innen (z. B. im Behindertenbereich, wo die Schutzbefohlenen manchmal ihr ganzes Leben verbringen). Man wird gemeinsam alt. Solche Umstände können zu Unaufmerksamkeit führen und gegenseitiges „Decken“ begünstigen. Dies betrifft sowohl das Verhältnis Professionelle - Schutzbefohlene als auch das der Kolleg*innen untereinander. Missbrauchsfälle werden häufig von neuen Mitarbeitenden/ Praktikant*innen/FSJler*innen etc. aufgedeckt. Menschen, die von außen dazu kommen und mit Abstand auf die Einrichtung blicken, bringen neue Impulse und Kompetenzen ein und können dysfunktionale Strukturen erkennen. Unreflektierte Beziehungsstrukturen bergen Risiken in sich. Zu einem Schutzkonzept gehört gezielte Personalentwicklung, personelle Veränderungen (andere Zusammensetzung im Team, Wechsel innerhalb des Trägers) werden durch Gespräche mit den Mitarbeitenden anregt, auch wenn ein Wechsel möglicherweise schwierig erscheint.

7. Fazit – ein Versuch

Das Kindeswohl steht im Vordergrund, wenn eine Vermutung nicht zufriedenstellend aufgeklärt werden kann. Es müssen Entscheidungen getroffen werden, die in der gegebenen Situation dem Kindeswohl am ehesten dienen. Strafrechtliche Kriterien von Schuld und Unschuldsvermutung können nicht den Maßstab bilden.

Es kann sein, dass ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin nicht in der Gruppe/der Einrichtung bleiben kann, auch wenn kein schuldhaftes Verhalten strafrechtlich nachgewiesen und der Verdacht nicht zufriedenstellend geklärt werden konnte.

- Diese Entscheidung muss gegenüber dem Team auf eine Weise kommuniziert werden, die den Ruf derer schützt, denen ein Fehlverhalten nicht nachgewiesen werden konnte.
- Offenheit über diese Entscheidung muss in der Institution hergestellt werden, wenn die Vermutung bereits bekannt wurde, um unangemessenen Reaktionen und Verurteilungen entgegenzuwirken.

Es kann sein, dass ein Mädchen oder ein Junge nicht in der Gruppe gehalten werden kann.

- Diese Entscheidung muss so vermittelt und begründet werden, dass sie von den Jugendlichen nicht als Strafe verstanden wird.

→ Diese Entscheidung muss mit dem Mädchen bzw. dem Jungen und mit der Gruppe gut kommuniziert werden.

→ Der Schutz des Informationsrechts der Jugendlichen ist dabei zu beachten.

Dies sind schwierige Entscheidungen, die entsprechende Kompetenz und Handlungssicherheit voraussetzen und ausschließlich mit externer fachlicher Beratung und unter Supervision getroffen werden dürfen. Im Schutzkonzept der Kinderschutzzentren findet sich hierzu ein hilfreicher Hinweis. Sie gehen davon aus, dass „die Unklarheit im Ergebnis bei Klärungsverfahren zu Vermutungen von Grenzverletzungen häufig auftritt und nicht zugunsten einer vermeintlichen Klarheit in die eine oder die andere Richtung aufgegeben werden darf. Die Leitung trägt für eine Kultur und Haltung Sorge, die beinhaltet, dass die Unklarheit stehen bleiben darf und dass keine heimlichen

Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte (Kinder, Eltern, erwachsene Klient(inn)en, Mitarbeiter(innen)) Platz greifen“ (s. Anhang Praxisbeispiele). Die beiden zentralen Begriffe „Kultur“ und „Haltung“ sind Ergebnis von Entwicklungsprozessen, die eine Einrichtung durchlaufen muss, um zu einem sicheren Ort für Kinder und Jugendliche zu werden.



WAS SOLLTEN INSTITUTIONEN SICH ALS ZIELE FÜR DIE JUGENDLICHEN SETZEN?

Ein positives, angemessenes Selbstbild der Jugendlichen – auch bezogen auf die eigene Sexualität – ist der größte und wirksamste Faktor für eine gelungene, möglichst risikoarme Perspektive.

Ein positives, angemessenes Selbstbild ist die wirkungsvollste Grundlage für die Bearbeitung erlebter Gewalt und die Vermeidung weiterer Übergriffe.

Ein positives, angemessenes Selbstbild ist die wirkungsvollste Grundlage für die Bearbeitung eigenen grenzverletzenden Verhaltens. (Oginiewski 2015)

UNTERSTÜTZUNG BEI DER SEXUELLEN SELBSTBESTIMMUNG UND SCHUTZ VOR SEXUELLEM MISSBRAUCH SIND ALS EINHEIT ANZUSEHEN.

8. Praxisbeispiele für Schutzkonzepte in Institutionen

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde eine Internetrecherche durchgeführt, um zu prüfen, ob es inzwischen selbstverständlich geworden ist, dass – vor allem stationäre – Einrichtungen der Jugendhilfe und Behindertenhilfe Schutzkonzepte entwickelt und implementiert haben und dies auf ihrer Internetpräsenz als Qualitätsmerkmal deutlich machen. In Stichproben zeigte sich, dass Schutzkonzepte noch keineswegs durchgängig verbreitet sind bzw. diese nicht auf den Internetseiten präsentiert werden.

Bis auf wenige und eher unpräzise Hinweise gibt es in den gesichteten Schutzkonzepten keine Ausführungen zum Umgang mit Fällen von Vermutung auf sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch. Da Schutzkonzepte eine verhältnismäßig neue Entwicklung sind, wird es sicherlich noch einige Überarbeitungen und Verbesserungen

im Laufe der kommenden Jahre geben. Informationen zum Umgang mit nicht aufklärbaren Fällen sollten ergänzt werden, ebenso wie konkrete Ausführungen dazu, wann von einer Vermutung und wann von einem Verdacht gesprochen wird (vgl. Enders 2015: 155) und wann ein Fall von Vermutung bzw. Verdacht als aufgeklärt – bestätigt bzw. widerlegt – angesehen werden kann.

Die Konzepte können in ihrem jetzigen Stadium aber als Anregung verstanden werden, wie Institutionen geeignete Schutzkonzepte formulieren und beschließen bzw. wie Träger und Verbände ihren Mitgliedseinrichtungen Vorschläge und Orientierung für Schutzkonzepte bieten. Es kann voneinander gelernt und Erfahrungen mit der Umsetzung der Konzepte erfragt werden.

8.1 Praxisbeispiele für Einrichtungen und Organisationen der Jugendhilfe

Bethanien Kinder- und Jugenddörfer

www.bethanien-kinderdoerfer.de

Richtlinien der Dominikanerinnen von Bethanien und der Bethanien Kinderdörfer gGmbH zum Umgang mit Vorwürfen, Opfern und Tätern bei Gewalt und sexueller Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in den Bethanien Kinder- und Jugenddörfern.

Leitfaden zur Prävention von und zum Umgang mit (sexueller) Gewalt in den Bethanien Kinder- und Jugenddörfern.

Das Papier wurde im August 2010 von den Dominikanerinnen von Bethanien veröffentlicht. Es ist eine Reaktion auf Missbrauchsvorfälle innerhalb der Kinderdörfer und enthält eine Entschuldigung an die Betroffenen. Die Richtlinien sollen „den Umgang mit Vorwürfen sexuellen Missbrauchs und physischer und psychischer Gewalt von und an ehemaligen und derzeitigen BewohnerInnen der Kinder- und Jugenddörfer in der Trägerschaft der Dominikanerinnen von Bethanien und des Mädchenheimes, die zuständigen Ansprechpartner und Verfahrensweisen“ regeln. (S. 2) Sie enthalten unterschiedliche Vorgehensweisen für „Fälle der jüngeren Vergangenheit“ (nach dem 01.04.2001) und „Altfälle“, für „aktuelle Fälle“ gibt es bereits seit 2006 ein eigenes Dokument zu Prävention und Intervention.

In diesem werden sowohl Übergriffe durch Mitarbeiter*innen als auch

unter Schutzbefohlenen thematisiert, es werden allgemeine Informationen und Verhaltensempfehlungen für Verdachtsfälle gegeben. So soll bei Aufkommen eines Verdachts sorgfältig dokumentiert werden, um später Beweise vorlegen zu können, außerdem steht dort aber: „Sammeln Sie zunächst Informationen, beobachten sie eher weiter, als dass sie etwas direkt tun, um den Missbrauch zu stoppen. Wenn Sie zu frühzeitig aufdecken, geraten Sie in die Defensive und die Beweisnot.“ Gleichzeitig soll sich eine „Möglichkeit der Kontrolle über die/den entsprechende(n) Kollegen/Kollegin“ geschaffen werden, damit der Schutz des Kindes gewährleistet werden kann. (S. 9) Bei einem Verdacht soll sich sowohl an Kolleg*innen, als auch die Kinderdorfleitung und benannte Beratungsinstanzen gewendet werden.

Ein nicht bestätigter Verdacht soll „durch konkreter werdende

Beobachtungen“ oder ähnliche Vermutungen durch andere Personen verdichtet werden. Für einen begründeten bzw. bestätigten Verdacht existiert ein Ablaufplan. Bestätigt sich ein solcher Verdacht nicht, werden als Maßnahmen zur Rehabilitation die Rücknahme der Verdächtigung und ein schriftlicher Aktenvermerk genannt. In der Richtlinie zum Umgang mit Vorwürfen steht dazu: „Stellt die Koordinierungsgruppe einstimmig fest, dass eine Anschuldigung unberechtigt war, werden alle Unterlagen, die sich auf den Täter beziehen, umgehend vernichtet.“ (S. 5) Bei einem bestätigten Verdacht werden außerdem verschiedene arbeitsrechtliche Konsequenzen aufgeführt. Übergriffen unter Schutzbefohlenen und Prävention wird sich in jeweils eigenen Kapiteln gewidmet.

Die Dokumente können unter folgenden Links abgerufen werden:

http://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/fachthemen/sexuellermissbrauch/verpflichtungen_undem/richtlinien_dominika/richtlinien_dominikanerin_nen_umgang_sexueller_missbrauch_2010-08-25.pdf

http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialienzurpraeventionsexuellen_missbr

Hochdorf – Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.

www.jugendhilfe-hochdorf.de

„Und wenn es doch passiert...“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses.

Die Arbeitshilfe wurde 2010 veröffentlicht, seit 2014 existiert eine erweiterte Version. Sie reagiert auf „Fehlverhalten, Grenzverletzung, Gewalt und Machtmissbrauch in Einrichtungen der Jugendhilfe“ und ging aus einem zu diesem Zeitpunkt sechs Jahre andauernden „Organisationsentwicklungsprozess“ hervor, der durch Übergriffe in der Einrichtung ausgelöst wurde, denn „nach diesem Vorfall war klar, dass wir einen Handlungsleitfaden entwickeln müssen, an dem wir uns alle zukünftig orientieren können und der uns hilft, die Komplexität einer solchen Situation zu strukturieren.“ (S. 8) In einzelnen Kapiteln widmen sich unterschiedliche Autor*innen auf fast 80 Seiten dem Thema Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe und es werden Handlungsleitlinien beschrieben, anhand derer in der Einrichtung in Hochdorf in Verdachtsfällen verfahren wird.

In einem Kapitel zu Handlungsstrategien werden Punkte festgelegt, zu denen ein Interventionskonzept Aussagen beinhalten (S. 15) muss, dazu gehört unter anderem der Umgang mit Verdachtsmomenten und es wird auf die Vernetzung mit externen Stellen hingewiesen (S. 16). Arbeitgeber sollten sich im Umgang mit arbeits- und strafrechtlichen Fragen immer juristischen Beistand holen und werden dazu aufgefordert die arbeitsrechtlichen Spielräume bei strafrechtlich relevantem

Verhalten auszunutzen und ergriffene Maßnahmen sollten mit Fachbehörden wie bspw. dem Landesjugendamt besprochen werden (S. 27f.).

Ab Seite 62 werden Verfahrensregelungen bei Fehlverhalten beschrieben, die unterschiedliche Phasen beinhaltet. Jede Phase endet mit der Frage ob der Verdacht ausgeräumt wurde und der Information wie es weitergehen soll. So werden konkrete Aufgaben der Leitung bei Gesprächen über Verdachtsmomente formuliert, die in den Phasen der Aufklärung, Konfrontation mit beschuldigte*r Mitarbeiter*in, Freistellung vom Dienst, Transparenz herstellen/Hilfe für Betroffene einleiten, personalrechtliche Maßnahmen und „nach dem Fall ist vor dem Fall“ Orientierung bieten sollen. Es wird nicht konkret auf einen nicht bestätigten Verdacht eingegangen, kann ein Verdacht nicht ausgeräumt werden soll mit der nächsten Phase fortgefahren werden. Arbeitsrechtliche Maßnahmen werden thematisiert, außerdem wird ab Seite 74 ein Rehabilitationsverfahren beschrieben, das einsetzen soll, wenn ein Verdacht sich nicht bestätigt. Übergriffe unter Schutzbefohlenen sind nicht Thema der Arbeitshilfe.

Die Arbeitshilfe kann unter folgendem Link erworben werden:

http://www.jugendhilfe-hochdorf.de/index.php?option=com_mad4joomla&jid=2&Itemid=138%20target=

8.2 Praxisbeispiel für Einrichtungen und Organisationen der Behindertenhilfe

Integrations-Werkstätten-Oberschwaben gGmbH

www.iwo-ggmbh.de

Handreichung zur Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt.

Das Konzept wurde 2010 veröffentlicht und thematisiert unter anderem Begriffsklärungen, Prävention und Rechtsgrundlagen, aber auch die Leitlinien der IWO für einen angemessenen Umgang mit Sexualität, eine Interventionskette zu sexuellen Übergriffen und Handlungsrichtlinien zur Intervention. In den Handlungsrichtlinien wird beschrieben, dass ein Verdacht „unter Einbeziehung aller notwendigen Personen und Beteiligten“ geprüft werden soll. „In dieser Phase der Verdachtsklärung gilt es die Ruhe zu bewahren und trotzdem zu intervenieren. Das Wichtigste ist eine Vermeidung möglicher Wiederholungen der Tat. Oberste Priorität hat der Schutz der betroffenen Person/en.“ (S. 7f.) Dafür sollen Gespräche zwischen dem Sozialdienst und allen Beteiligten durchgeführt und dokumentiert und die Bereichsleitung informiert werden. Alle weiteren „notwendigen Maßnahmen, Konsequenzen und Auflagen/ Vereinbarungen“ werden durch eine einberufene Helferkonferenz beschlossen und es wird ein Zeitraum für deren Umsetzung festgelegt.

In den Handlungsgrundlagen ist festgeschrieben, dass die Vertrauensperson der/dem Betroffenen immer glaubt, die Verdachtsklärung soll vom Sozialdienst übernommen werden und

im Rahmen von dokumentierten Gesprächen stattfinden. Dazu steht dort außerdem: „Während der Verdachtsklärung wandelt der Sozialdienst im Dunkeln. Ein ‚echter‘ Täter wird seine Tat erst einmal nicht freiwillig zugeben. Es können daher auch mehrere Gespräche zur Verdachtsklärung notwendig sein. Der Sozialdienst holt sich zur Klärung weitere Informationen (aus Beobachtungen und Einholen anderer Meinungen, z.B. der Gruppenleitung). Es kann auch sein, dass ein Verdacht nicht immer zu 100 % bestätigt werden kann trotz verschiedener Maßnahmen. Trotzdem ist es notwendig zu handeln, um weitere Vorfälle zu verhindern.“ (S. 12)

Informationen dazu, wann ein Verdacht als widerlegt bzw. falsch gilt, fehlen. Es wird auf verschiedene mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen und andere Maßnahmen verwiesen, weitere Informationen zu Rehabilitation bei Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter*innen fehlen ebenfalls. Bestätigt ein Verdacht sich nicht, soll eine „kurze vertrauliche Dokumentation“ verfasst werden. Übergriffe unter Schutzbefohlenen sind nicht explizit Thema der Handreichung, sie thematisiert aber Übergriffe innerhalb und außerhalb der Einrichtungen gleichermaßen.

8.3 Praxisbeispiele für konfessionelle/ kirchliche Einrichtungen und Organisationen

Evangelische Jugend Westfalen, Schwerte

www.ev-jugend-westfalen.de

Ermutigen, Begleiten, Schützen. Eine Handreichung für Mitarbeitende in der evangelischen Jugend zum Umgang mit sexueller Gewalt.

Die Handreichung wurde 2011 veröffentlicht und bezieht sich auf das gesamte Feld der Kinder- und Jugendarbeit in der evangelischen Jugend. Enthalten sind Definitionen von sexualisierter Gewalt und entsprechende Warnsignale sowie Informationen zu Betroffenen und Täter*innen, mögliche Signale und mögliche Folgen einer Betroffenheit. Weiterhin gibt es ein Kapitel mit Informationen für Mitarbeiter*innen zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie einen Teil zu Prävention. Die Handreichung ist ausführlich, sie enthält unter anderem viele Methoden, Definitionen und Literatur- und rechtliche Hinweise sowie Sensibilisierung für sexuellen Missbrauch und entsprechende Machtgefälle allgemein.

Es wird zwischen dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung und einem Verdacht auf sexuelle Gewalt unterschieden, für letztere werden drei Typen von Krisenfällen mit jeweils eigenen Handlungsschritten zur Krisenintervention beschrieben: Für den Verdachtsfall, den Mitteilungsfall und einen Leitfaden für vermutete Täter*innen in der Evangelischen Jugend.

Es fehlen aber Informationen zum Umgang mit einem Verdacht, die über die Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson / einer Fachberatungsstelle hinaus gehen, sowie dazu wann ein Verdacht als widerlegt bzw. falsch gilt. Bei Verdachtsfällen unter Mitarbeiter*innen wird zu Ruhe und Vertraulichkeit geraten (S. 50), es sind keine konkreten Regelungen zu Kündigung bzw. Rehabilitation bei Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter*innen enthalten. Auf Grenzverletzungen und Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen wird hingewiesen, konkrete Regelungen für den Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen fehlen.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.ev-jugend-westfalen.de/abruf/grundsatztexte/Handreichung_sexuelle_Gewalt_2011.pdf

Diakonie Hamburg, Diakonie Schleswig Holstein, Nordelbische Kirche

www.nordelbien.de

Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexualisierter Gewalt. Eine Handreichung für Vorgesetzte.

Die Handreichung wurde 2012 im Auftrag des „Runden Tisches gegen Gewalt und Missbrauch in der Nordelbischen Kirche“ veröffentlicht, und soll Vorgesetzten in „allen kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereichen eine Grundlage sein, wie ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch und Gewalt sorgsam geklärt werden kann“ (S. 3), außerdem enthält sie einige knappe Informationen zu präventiven Maßnahmen. Sie ist „bewusst knapp gehalten“, wer tatsächlich mit einem Verdacht konfrontiert wird sollte „unbedingt kompetente Personen und Stellen, wie Rechtsanwälte, entsprechende Einrichtungen des Nordelbischen Kirchenamts, Beratungsstellen und dergleichen hinzuziehen.“ (S. 5) Auf Seite 16ff. finden sich konkrete Kontaktadressen, Beratungsstellen und weitere Literaturhinweise.

Zum Umgang mit einem nicht bestätigten Verdacht steht in der Handreichung unter anderem: Es „ist damit zu rechnen, dass von den Beschuldigten alles geleugnet und stattdessen das Opfer beschuldigt wird. Daher ist eine genaue Recherche der Umstände sehr wichtig. Bis zum Beweis des Gegenteils ist erst einmal von der Unschuldsvermutung auszugehen. Dennoch empfiehlt es sich, auch vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen“ (S. 9). Weiterhin heißt es: „Für die Beweisführung sind alle Umstände wichtig. Es müssen

jedoch Tatsachen dargelegt werden, die über bloße Gerüchte und anonyme Beschuldigungen hinausgehen.“ (S. 7) Es wird im Vorgehen sowohl zwischen unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen als auch zwischen Übergriffen und Straftatbeständen differenziert und auf die Möglichkeit von Anzeige und polizeilichen Ermittlungen zur Verdachtsklärung sowie den entsprechenden dienstrechtlichen Vorschriften hingewiesen, es fehlen aber Informationen dazu wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt.

Als Regelungen zu Kündigungen bei Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter*innen werden unterschiedliche mögliche Konsequenzen für die verschiedenen Arbeitsverhältnisse genannt, wie beispielsweise Suspendierung, Versetzung oder Kündigung, die Handreichung enthält keine Informationen zur Rehabilitation von Mitarbeiter*innen. Auch Regelungen für den Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen sind kein Thema.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.oemf-nordkirche.de/fileadmin/user_upload/baukaesten/Baukasten_Gewalt_Ueberwinden/Dokumente/missbrauch_broschuere.pdf

Verband katholischer Internate und Tagesinternate (V.K.I.T.) e.V.

www.katholische-internate.de

Handreichung zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene.

Die Handreichung wurde 2011 veröffentlicht und soll katholischen Internaten und Tagesinternaten „wichtige Impulse, Anregungen und Kriterien“ geben für die „systematische Erstellung und die Fortentwicklung von Präventions- und Interventionskonzepten“, die sie von jeder Einrichtung erwarten. Sie soll die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz zum Umgang mit sexuellem Missbrauch konkretisieren und „spezifiziert sie mit Blick auf die besonderen Anliegen der Heimerziehung“. Sie enthält Informationen zum Bewerbungs- und Anstellungsverfahren, Organisation und Konzeption der Einrichtung und Empfehlungen zum Umgang mit Opfern von sexualisierter Gewalt, außerdem werden Nähe und Distanz im Alltag der Erzieher*innen thematisiert.

Es wird zwischen einem Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und einem Vorgehen bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht von sexualisierter Gewalt unterschieden, Angaben dazu wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt fehlen. Hinweise sollen einrichtungsintern anhand vorhandener Interventionspläne überprüft werden. Regelungen zu Kündigung bei einem Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter*innen besagen: „Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht von sexualisierter Gewalt stellt der Träger bzw. die Einrichtungsleitung den Beschuldigten von jeder Tätigkeit

frei. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die sich sexualisierte Gewalt zuschulden kommen lassen, erfahren disziplinarische, arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen.“ (S. 14) Es wird außerdem auf das Einschalten der Aufsichtsbehörden bzw. der Staatsanwaltschaft sowie das Hinzuziehen einer externen Fachkraft verwiesen. Regelungen zur Rehabilitation von Mitarbeiter*innen fehlen.

Die Handreichung enthält außerdem ein Kapitel zum Umgang mit sexualisierter Gewalt unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Dabei wird besonders auf die Parteilichkeit für das Opfer hingewiesen, gleichzeitig darf „Ablehnung nur auf die Übergriffsituation – das Verhalten – bezogen werden und nicht auf den Täter.“ (S. 17) Eine Intervention sollte „für die Prävention genutzt“ werden um „zu zeigen, dass übergriffigen Tätern tatsächlich ernsthafte Folgen drohen. Für zukünftig von sexuellen Übergriffen Betroffene wird damit signalisiert, dass es erwünscht ist und dass es sich lohnt, Hilfe in Anspruch zu nehmen.“ (S. 17)

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.praevention-bildung.dbk.fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/VKIT_Handreichung.pdf

Kolleg St. Blasien e.V.

www.kolleg-st-blasien.de

Handlungsleitlinie: Verdacht auf sexuellen Missbrauch im Allgemeinen.

Ablaufplan: Verdacht gegenüber einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin.

Prävention gegen sexualisierte Gewalt – kritische Überlegungen und Grundsätze.

Bei der Recherche wurden unterschiedliche Dokumente des Kollegs gefunden. Die Handlungsleitlinie behandelt Definitionen von und Hinweise auf sexuellen Missbrauch und nennt konkrete Ansprechpersonen im und Beratungsstellen außerhalb des Kollegs. Es soll „den Kollegen immer mit einem gesunden Vertrauensvorschuss“ begegnet und gleichzeitig bei beunruhigenden Beobachtungen „genauer hingeschaut“ werden. (S. 3) Es gibt einen konkreten Plan für Verdachtsfälle: In jedem Fall sollen interne bzw. externe Expert*innen hinzugezogen werden, es besteht eine Kooperation mit Wendepunkt e.V. in Freiburg. Bei einem „konkreten/begründeten“ Verdacht stellen diese „ein Krisenteam zusammen, um offenkundige Opfer kompetent zu unterstützen und (weiteren) Missbrauch wirksam zu verhindern.“ (S. 4) Ein „vager Verdacht“ soll „je nach Vereinbarung mit dem Experten“ durch „gezielte Beobachtungen und Dokumentation über einen festgelegten Zeitraum“ überprüft werden. Sofern er sich „erhärtet“ wird wie oben beschrieben verfahren, bleibt der Verdacht vage soll entweder der Beobachtungszeitraum verlängert oder „Entwarnung“ gegeben werden, diese Entscheidung liegt bei den internen und externen Ansprechpersonen.

Im Ablaufplan bei einem Verdacht gegen Mitarbeiter*innen ist aufgeführt in welcher Reihenfolge welche Ansprechpersonen informiert werden sollen und das Vorgehen ist beschrieben: Bei einem unbegründeten Verdacht ist der nächste Schritt „evtl. Rehabilitation des MA / Hilfestellung“, bei einem begründetem Verdacht erfolgt eventuell die sofortige Freistellung und es wird auf arbeitsrechtliche Konsequenzen verwiesen. Informationen wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt fehlen, genau wie konkrete Regelungen zur Rehabilitation der Mitarbeiter*innen. Der Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen wird nicht thematisiert.

Die Dokumente können unter folgenden Links abgerufen werden:

<http://www.kolleg-st-blasien.de/pdf/Ablaufplan-Verdacht-Mitarbeiter.pdf>

<http://www.kolleg-st-blasien.de/pdf/Handlungsleitlinie-Missbrauch-Kolleg-St-Blasien.pdf>

<http://www.kolleg-st-blasien.de/praevention-sexualisierte-gewalt>

Erzbischöfliches Spätberufenseminar St. Matthias mit Gymnasium und Kolleg

www.sankt-matthias.de

Richtlinien zum allgemein Umgang miteinander und zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene Jugendliche und jung.

Die Richtlinien wurden 2013 veröffentlicht und sind sehr ausführlich. Sie enthalten grundlegende Regelungen zum Umgang miteinander allgemein und grundlegende Informationen zum Thema sexueller Missbrauch und sexualisierte Gewalt sowie Dienstweisungen mit verbindlichen Regeln für Mitarbeiter*innen zum alltäglichen Umgang mit Schutzbefohlenen. Ab Seite 18 werden Ansprechpartner*innen an der Schule und des Erzbistums aber auch weitere Beratungsstellen für Betroffene und Täter genannt.

Das Vorgehen bei einem Verdacht von sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter*innen sieht vor: „Man sollte sich folgende Fragen beantworten: Was ist am potentiellen Opfer aufgefallen (körperliche Symptome, Verhalten usw.)? Was wurde wann und wie mitgeteilt (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)? Was lösen die Beobachtungen beim Informierten aus?“ Es sollte bedacht werden, „ob es nicht auch andere Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Schutzbefohlenen bzw. des Mitarbeiters gibt“, gleichzeitig sind Behauptungen beschuldigter Mitarbeiter*innen „in jedem Fall genau zu prüfen.“ (S. 14)

Bei einem bestätigten Verdacht „ist der Mitarbeiter sofort vom Dienst zu suspendieren und arbeitsrechtliche Konsequenzen sind einzuleiten.“ (S. 14) Informationen dazu wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt fehlen. Außerdem gibt es keine Informationen zu Regelungen zu Rehabilitation von Mitarbeiter*innen bei einem nicht bestätigten Verdacht.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Vorgehensweise bei Vermutungen zu Übergriffen unter Schutzbefohlenen identisch ist, für das Vorgehen bei einem erwiesenen Verdacht gibt es ein eigenes Konzept.

Die Richtlinien können unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.sankt-matthias.de/fileadmin/st-matthias.de/dokumente/PraeventionskonzeptWalddramNov13.pdf>

Canisius-Kolleg

www.canisius.de

Präventionskonzept.

Das Konzept thematisiert das Curriculum des Kollegs, allgemeine Handlungsempfehlungen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, sowie Schutz des Kindeswohls beim Umgang mit Drogen und bei Mobbing und nennt verschiedene Ansprechpersonen. Dem Schutz des Kindeswohls bei sexualisierter Gewalt wird sich in einem extra Kapitel gewidmet.

Es werden verschiedene Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt genannt, darin steht unter anderem, dass die Schulleitung die Zusammenarbeit mit Beratungsstellen fördert und dafür sorgt, „dass die Lehrkräfte Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt erhalten durch ein transparentes Melde-, Beschwerde- und Regelungssystem sowie die deutliche Bekanntmachung von internen und externen Ansprechpersonen.“ (S. 32) In den genannten Verfahrenswegen wird zwischen vagem, begründetem (durch Bericht des Opfers) und erhärtetem (bei beobachtetem Missbrauch) Verdacht unterschieden. Ein vager Verdacht soll durch externe Beratung reflektiert werden, in jedem Fall sollen die entsprechenden Leitungspersonen eingeschaltet werden und es folgt eine Risikoabklärung mit einer Fachkraft bzw. einem Krienteam. Es werden unterschiedliche Instanzen benannt, die eingeschaltet werden sollen, außerdem werden arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Beurlaubung genannt, zur Rehabilitation steht dort „bei unbegründetem Verdacht Nachsorge“ (S. 34). Konkrete Informationen dazu, wann ein Verdacht als widerlegt bzw. falsch gilt oder wie

mit einem nicht bestätigten Verdacht umgegangen werden soll fehlen. Auch Übergriffe unter Schutzbefohlenen sind nicht Thema der Handreichung.

Die Richtlinien können unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.canisius.de/schule/praevention>

Aloisiuskolleg

www.aloisiuskolleg.de

Präventionskonzept

Das Konzept wurde 2010 veröffentlicht und enthält neben Definitionen und allgemeinen Informationen ein Kapitel zu Prävention und der Vorgehensweise bei sexualisierter Gewalt. Der Leitfaden bildet ein „erstes Ergebnis“ der Arbeit „die Missbrauchsfälle der nahen und fernen Vergangenheit systematisch aufzuarbeiten und Konsequenzen aus dieser Ausklärungsarbeit zu ziehen.“ (S. 3)

Bei einem Verdacht sollen die Beobachtungen genau dokumentiert werden, gleichzeitig sollen „andere Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Kindes“ in Betracht gezogen werden. Außerdem sollen externe Fachkräfte hinzugezogen werden. Es werden vier Verdachtsstufen unterschieden: Ein unbegründeter Verdacht, dieser besteht, wenn „die Verdachtsmomente sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen“ lassen. In diesem Fall ist das Ergebnis sorgfältig zu dokumentieren. Ein vager Verdacht liegt vor, wenn Verdachtsmomente wie beispielsweise sexualisiertes Verhalten oder verbale Äußerungen des Kindes, die einen Missbrauch vermuten lassen, beobachtet werden. Es sind dann weitere Maßnahmen zur Einschätzung notwendig. Die nächste Stufe ist ein begründeter Verdacht bei erheblichen und plausiblen Verdachtsmomenten, beispielsweise detaillierten Äußerungen des Kindes, und ein erhärteter oder bestätigter Verdacht bei direkten oder sehr starken indirekten Beweismitteln. Für beide werden konkrete Maßnahmen vorgegeben. Außerdem enthält das Dokument ein

Entscheidungsdiagramm, in dem alle Stufen mit ihren (arbeitsrechtlichen) Konsequenzen noch einmal thematisiert werden. Konkrete Maßnahmen zur Rehabilitation fehlen, den Übergriffen unter Schutzbefohlenen wird sich in einem eigenen Kapitel gewidmet.

Bei einem bestätigten Verdacht ist „der Kollege sofort vom Dienst zu suspendieren und es sind arbeitsrechtliche (ggf. kirchenrechtliche) Konsequenzen einzuleiten.“ (S. 13)

Die Richtlinien können unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.aloisiuskolleg.de/praevention-leitfaden>

8.4 Praxisbeispiele für nicht-konfessionelle Verbände und Einrichtungen

Der Paritätische, Gesamtverband

www.der-paritaetische.de

Arbeitshilfe: Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen.

Die Arbeitshilfe wurde 2010 veröffentlicht und mit ihr „soll nun ein Schritt hin zu einer größeren Verbindlichkeit der Präventionsarbeit im gesamten Verbandsbereich erreicht werden.“ (S. 3) Sie enthält allgemeine Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt in Institutionen und beschreibt die Ziele der Arbeitshilfe. Unter anderem wird dazu aufgerufen, dass alle Einrichtungen und Organisationen des Paritätischen eigene, spezifische Schutzkonzepte ausarbeiten sollen und „der Paritätische empfiehlt seinen Mitgliedsorganisationen, die folgenden ethischen Grundsätze in der Organisation/ dem Verein/ der Institution verbindlich werden zu lassen.“ (S. 9) Die Arbeitshilfe ist sehr ausführlich und thematisiert unter anderem Prävention (Schutzkonzepte, Einstellungsgespräche und Fortbildungen), Intervention und „einige Fragen, die immer wieder gestellt werden“, in denen es vor allem um Informationen für Arbeitgeber*innen geht, wie z.B. Arbeitszeugnisse und Öffentlichkeitsarbeit.

Es wird ein Handlungsplan vorgegeben, der für die eigene Einrichtung trägerbezogen überarbeitet werden soll, es gibt aber keine konkreten Hinweise darauf, wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt. Bei einem „unberechtigten Vorwurf“ soll eine Rehabilitation erfolgen, dazu gibt es keine konkreten Informationen. Ein nicht bestätigter Verdacht soll durch eine entsprechende Kompetenzstelle abgeklärt werden, der Kontakt zwischen Beschuldigtem und Kind/Jugendlichem soll wenigstens temporär unterbrochen werden. „Im

konkreten Fall ist oft nicht eindeutig belegbar, ob der Verdächtige die Tat begangen hat. Jedem Hinweis sollte jedoch aus Schutzgründen nachgegangen werden. (...) 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.“ (S. 28)

Für arbeitsrechtliche Schritte wird das Hinzuziehen eines/einer Fachanwält*in für Arbeitsrecht empfohlen und rechtliche Informationen aufgeführt. Der Fokus liegt auf Übergriffen durch Mitarbeiter*innen, Übergriffe unter Schutzbefohlenen sind nicht Thema.

Die Arbeitshilfe kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_web.pdf

Deutscher Caritasverband e.V.

www.caritas.de

Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch und Verhalten bei Missbrauchsfällen.

Eine überarbeitete Fassung der Empfehlungen erschien 2014. Sie enthält Definitionen sowie einen Abschnitt zur Prävention und Informationen zum Personalmanagement. In einem zweiten Teil geht es um Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch. Die Empfehlungen sollen für alle Einrichtungen der Caritas gelten und bleiben deshalb sehr allgemein, so steht dort beispielsweise: „Die Leitungsebene ist dafür verantwortlich, dass in Abstimmung mit dem Träger in den Diensten und Einrichtungen ein Verfahren zum Umgang mit sexuellem Missbrauch entwickelt und den Mitarbeiter(inne)n bekannt gemacht wird. Dieses Verfahren beschreibt Wege zur Einbeziehung interner Vertrauenspersonen und externer unabhängiger Ansprechpersonen sowie zur Einbeziehung der Präventionsbeauftragten des (Erz-) Bistums.“ (S. 32) Bei „tatsächlichen Anhaltspunkten“ sollen die direkten Vorgesetzten der Beschuldigten und die Strafverfolgungsbehörden informiert werden.

Es fehlen konkrete Informationen zur Verdachtsklärung, es wird auf die Fürsorgepflicht gegenüber den beschuldigten Mitarbeiter*innen hingewiesen, aber auch auf die Verpflichtung des Trägers, „die beschuldigte Person von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen.“ (S. 33) Informationen zum Umgang mit einem nicht bestätigtem Verdacht fehlen, es wird lediglich nach tatsächlichem und widerlegtem Verdacht differenziert. Auch darauf

wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt gibt es keine Hinweise (S. 12). Konkrete Regelungen zu Kündigung bzw. Rehabilitation bei Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter*innen fehlen, genau wie für den Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen.

Das Papier enthält außerdem Empfehlungen zum Umgang mit länger zurückliegenden Fällen, dabei ist „der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle unbedingt zu entsprechen“, konkrete Hinweise fehlen.

Die Empfehlungen können unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungenzurpraeventiongegensexuellen>

ASB – Arbeiter Samariter Bund, Kinder- und Jugendhilfe e.V.

www.asb.de

Vorwurfsmanagement in Einrichtungen der ASB Kinder- und Jugendhilfe. Eine Handreichung.

Die Handreichung wurde 2012 veröffentlicht und soll „Eckpunkte ansprechen, die für den Umgang mit Vorwürfen gegen Einrichtungen oder einzelne Mitarbeiter zu beachten sind. Dieses Vorwurfsmanagement kann dabei helfen, Kinder und Jugendliche zu schützen, Täter zu erkennen und die Existenz der Einrichtung zu sichern, unabhängig von der Art der vorgeworfenen Gewalt.“ (S. 4) Sie thematisiert Bereiche wie Kommunikation, Dokumentation und Datenschutz allgemein und die einzelnen Träger werden aufgerufen Verantwortungsbereiche zu klären und „Mitarbeiter für den Kinderschutz zu sensibilisieren und mit dem entsprechenden Wissen auszustatten.“ Außerdem sollen in den Einrichtungen ein eigenes Vorwurfsmanagement und ein Ablaufplan erarbeitet werden: „Im Fall X müssen die zuvor festgestellten Verantwortlichen wissen, wen sie über den Vorfall informieren müssen und dürfen. Sie müssen ihre Kompetenzen in der weiteren Fallbearbeitung klar haben und auch sicher sein, dass die Fallführung in ihren Händen liegt.“ (S. 10)

Arbeitsrechtliche Maßnahmen sollen individuell und unter Zuhilfenahme von juristischem Rat geklärt werden. Eine Strafanzeige sei sorgfältig abzuwägen. Als Maßnahmen werden unter anderem Freistellung, Abmahnung oder bei „erwiesener Schuld“ auch eine Kündigung genannt. Darauf wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt wird nicht eingegangen, es wird auf die Unschuldsvermutung bei strafrechtlich relevanten Fällen hingewiesen und darauf, dass

ein Gespräch zwischen Beschuldigten, Eltern und Kind hilfreich sein kann: „Ein Gespräch erscheint auch dann nötig, wenn der Vorwurf nachweislich nicht richtig ist. In diesem Falle könnte der gesamte Ablauf mit den Eltern und möglicherweise dem Kind noch einmal aufgearbeitet und im gemeinsamen Gespräch abgeschlossen werden. (...) Spätestens das muss auch der Zeitpunkt sein, ab dem an der vollständigen Rehabilitation des Beschuldigten gearbeitet wird.“ (S. 13) Konkrete Informationen zu Regelungen zu Rehabilitation fehlen. Der Fokus liegt auf Übergriffen durch Mitarbeitende, nicht auf Regelungen für den Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://paritaet-mv.de/fileadmin/dokumente/Fachinformationen/Kindheit_und_Jugend/ASB_Vorwurfsmanagement.pdf

Die Kinderschutz-Zentren

www.kinderschutz-zentren.org

Grenzverletzungen - Fachliche Standards. Empfehlungen zum Vorgehen im Zusammenhang mit möglichen Grenzverletzungen und Übergriffen durch Mitarbeiter(innen) in Kinderschutz-Zentren.

Die Kinderschutz-Zentren widmen sich Grenzverletzungen und Übergriffen durch Mitarbeiter(innen) in einem Dokument von 2012. Es wird auf die Verantwortung der einzelnen Einrichtungen hingewiesen angemessene Regelungen wie zugängliche und klare Beschwerdewege zur Verfügung zu stellen. Mit Vermutungen soll sich differenziert auseinandergesetzt werden, dabei geht es um die Fürsorgepflicht sowohl für die Schutzbefohlenen als auch für die beschuldigten Mitarbeiter*innen. Vermutungen werden anhand ihrer Entstehung unterschieden (durch Mitteilungen von Kindern/ Betroffenen, Eltern/Angehörigen oder Mitarbeiter*innen) und sollen vom einberufenen Krisenmanagement genau und umfassend angehört werden. Dabei wird auch auf den Anspruch auf externe Fachberatung bzw. Supervision hingewiesen. Auf das Vorgehen bei einem nicht bestätigten Verdacht wird dezidiert eingegangen: „Die Kinderschutz-Zentren sind sich bewusst, dass die Unklarheit im Ergebnis bei Klärungsverfahren zu Vermutungen von Grenzverletzungen häufig auftritt und nicht zugunsten einer vermeintlichen Klarheit in die eine oder die andere Richtung aufgegeben werden darf. Die Leitung trägt für eine Kultur und Haltung Sorge, die beinhaltet, dass die Unklarheit stehen bleiben darf und dass keine heimlichen Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte (Kinder, Eltern, erwachsene Klient(inn)en, Mitarbeiter(innen)) Platz greifen.“ (S. 9) Es sollen dabei in der Aufarbeitung sowohl die Belastung für alle Beteiligten als auch die Belastung, in der Einrichtung mit zwei unterschiedlichen Positionen zu leben, gewürdigt werden. Außerdem soll der Schutz der Beteiligten gewährleistet

sein, die Möglichkeiten zur Wiederherstellung von Vertrauen geprüft und die Rehabilitation des/der Betroffenen Mitarbeiter*in thematisiert werden.

Weiterhin steht dort: „Es wird sichergestellt, dass die Dynamik, die sich aus dem unklaren Ergebnis herleitet, mit großer Sorgfalt und auch extern-supervisorisch begleitet wird. Aufgabe der Leitung ist es, dafür Sorge zu tragen, dass das betroffene Team wieder arbeitsfähig werden kann. Dem Träger bleibt die Entscheidung vorbehalten, ob er die Prozesse nach dem Klärungsverfahren mit unklarem Ergebnis mitträgt. (...) Daneben ist die Basis von Vertrauen und Zusammenarbeit zu prüfen. In Frage steht, inwieweit und unter welchen Bedingungen für alle Beteiligten die pädagogische Arbeit in Beziehung möglich ist und wieder aufgenommen werden kann und was es an Vertrauen schaffenden Hilfen und Maßnahmen braucht. Solche Maßnahmen sollten mit dem betroffenen Mitarbeiter/ der betroffenen Mitarbeiterin erarbeitet werden.“ (S. 9)

Eine Rehabilitation soll auch formal durch den Träger erfolgen, also beispielsweise durch Einträge in der Personalakte und sonstige arbeitsrechtliche und strafrechtliche Angelegenheiten. Ein unklares Ergebnis bedeute strafrechtlich immer die Unschuldsvermutung. Konkrete Maßnahmen zu Rehabilitation bzw. Kündigung bleiben den Konzepten der einzelnen Einrichtungen überlassen, auch Übergriffe unter Schutzbefohlenen sind nicht Thema der Handreichung.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.kinderschutz-zentren.org/index.php?a=d&t=d&i=200065&ai=40179>

Deutscher Kinderschutzbund, Landesverband NRW e.V.

[www. http://www.kinderschutzbund-nrw.de/de](http://www.kinderschutzbund-nrw.de/de)

Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe.

Die Arbeitshilfe wurde 2012 veröffentlicht und ist mit deutlich über 200 Seiten sehr ausführlich. Sie richtet sich an alle Einrichtungen, die mit Minderjährigen arbeiten und „möchte dazu einladen, sich bereits vor dem ‚worst case‘ mit präventivem Kinderschutz auseinander zu setzen.“ (S. 11) Sie gibt unter anderem Inhalte zu rechtlichen Hintergründen, Mitarbeiter*innenpolitik und Prävention. Weiterhin gibt es ein Kapitel zu Intervention. Zum Umgang mit einem Verdacht wird auf die Notwendigkeit von frühen schriftlichen Aufzeichnungen hingewiesen, da meistens nicht unmittelbar ersichtlich sei, „ob es sich um einen unbegründeten oder einen begründeten, einen vagen oder einen erhärteten Verdacht handelt“ (S. 154), als Orientierung wird auf die Verdachtsabstufung bei sexuellem Missbrauch des Berliner Senats hingewiesen. Auch hier wird auf die Notwendigkeit von einrichtungsspezifischen vorhandenen Handlungsstrategien und benannten Zuständigkeiten verwiesen, jede Einrichtung brauche ein eigenes institutionelles Gesamtkonzept.

Zur Klärung von Verdachtsfällen werden §8a und das Personalgespräch als Leitungsaufgabe thematisiert, weiterhin sollen bei einem „erhärtem Verdacht“ Fachberatungsstellen kontaktiert und eine Konfliktmanagement-Gruppe einberufen werden und es werden unterschiedliche arbeitsrechtliche und strafrechtliche Maßnahmen thematisiert. Konkrete Informationen dazu, wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt, fehlen.

Es wird außerdem auf die

Fürsorgepflicht gegenüber dem/der beschuldigten Mitarbeiter*in hingewiesen und es gibt ein Kapitel zum Rehabilitationsverfahren, in dem steht: „Häufig besteht sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Sorge, dass eine Person zu Unrecht der sexualisierten Gewalt gegen Schutzbefohlene verdächtigt und bezichtigt wird. Auch gut durchdachte strukturelle Präventionsmaßnahmen und der beste Notfallplan können dies letztlich nicht vollkommen ausschließen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass unbegründete Verdachtsäußerungen in der Praxis sehr selten vorkommen. Und auch auf die Gefahr hin, dass ein Verdacht sich als unbegründet erweist: Es muss für Organisationen, die sich dem Wohle und Schutz von Kindern professionell widmen, oberste Priorität haben, die Unversehrtheit der Heranwachsenden an Leib und Seele sicher zu stellen.“ (S. 183) Rehabilitationsmaßnahmen sollten mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchgeführt werden, dazu wird auf supervisorische Unterstützung hingewiesen.

Die Arbeitshilfe ist sehr umfassend und kann für Einrichtungen bei der Erstellung von eigenen Schutzkonzepten hilfreich sein. Der Fokus liegt auf Übergriffen durch Mitarbeitende, nicht auf Regelungen für den Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen.

Die Arbeitshilfe kann unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.kinderschutzbund-nrw.de/pdf/DKSB_SexualisierteGewalt.pdf

Vielfalt, Mann! Dein Talent für Hamburger Kitas

www.vielfalt-mann.de

Kitas – eine sicherer Ort für Mädchen, Jungen und Fachkräfte.

Die Arbeitshilfe ist das Ergebnis eines Modellprojekts „MEHR Männer in Kitas“ und es gibt sie in einer Version für Fachkräfte und in einer anderen für Eltern. Sie gibt allgemeine Informationen und Beispiele aus der Praxis, und thematisiert außerdem unter anderem das Einstellungsverfahren, Beschwerdemanagement und Intervention. Ab Seite 31 werden verschiedene Beratungsstellen und Einrichtungen genannt, an die sich in Verdachtsfällen gewendet werden kann.

In Verdachtsfällen soll durch die Leitung ein Interventionsteam gebildet und Hilfe bei einer Fachberatungsstelle oder bei Kinderschutzfachkräften gesucht werden. Dazu wann ein Verdacht als wiederlegt oder nachweislich falsch gilt fehlen konkrete Informationen, in der Arbeitshilfe steht lediglich: „Nicht alle Verdachtsfälle werden tatsächlich bestätigt. Manchmal kommt man im Rahmen der Intervention zu einem Punkt, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zu Unrecht beschuldigt worden ist. In diesem Fall muss ein Rehabilitationsverfahren greifen, in dem die Betroffenen wieder handlungsfähig und damit arbeitsfähig werden.“ (S. 29) Es wird deutlich gemacht, dass der bzw. die Beschuldigte bis zur Klärung des Verdachts nicht in der bisherigen Einrichtung eingesetzt werden soll und dass die Leitung „arbeitsrechtlich aktiv“ werden soll. Regelungen zum Umgang mit Übergriffen unter Schutzbefohlenen werden in einem Abschnitt über Doktorspiele und wie diese sicher zu gestalten sind thematisiert (S. 14).

Die Arbeitshilfe kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<http://www.vielfalt-mann.de/deine-infos/kita-eltern-co/unsere-publikationen/>

8.5 Praxisbeispiele für Ministerien und Verwaltungen

Hessisches Kultusministerium

www.kultusministerium-hessen.de

Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen an Schulen.

Die Handreichung wurde 2010 veröffentlicht und ist unterteilt in Informationen zu sexualisierten Übergriffen, Präventionsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen. Sie richtet sich an Schulen und ruft diese dazu auf sich zu „einer abschließenden Aufklärung und Bewertung der Sachverhalte“ an die Strafverfolgungsbehörden zu wenden, da ihnen zu einer abschließenden Aufklärung und Bewertung die Mittel und Kompetenzen fehlen. Die Handlungsempfehlungen thematisieren unter anderem wie mit „entsprechenden Verdachtsmomenten im Vorfeld strafrechtlicher Ermittlungen umzugehen ist“ (S. 5).

Es wird zwischen Verdachtsfällen im schulischen und außerschulischen Bereich unterschieden, in beiden Fällen sollen Hinweise gesammelt und dokumentiert werden und es wird ein Kontakt zu Hilfeeinrichtungen angeraten. Zum Umgang mit einem nicht bestätigtem Verdacht steht dort: „Soweit der Verdacht eines sexuellen Übergriffs nicht evident wegen un schlüssiger oder gar erkennbar unwahrer Behauptungen ausscheidet, muss das Opfer grundsätzlich geschützt werden.“ (S. 8) Es werden verschiedene Möglichkeiten zur „Einleitung weitergehender personeller Interventionen“ genannt.

Weiterhin werden unterschiedliche Maßnahmen zur Rehabilitation von Beschuldigten bei einem falschen Verdacht aufgeführt, wann ein Verdacht als widerlegt bzw. nachweislich falsch gilt wird nicht thematisiert. Übergriffe unter Schutzbefohlenen stehen nicht im Fokus der Handreichung.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://kultusministerium.hessen.de/lehrer/gewaltpraevention/ausgewaehltes-informationsmaterial>

Senator für Bildung und Wissenschaft Bremen

www.bildung.bremen.de

„...und wenn es ein Kollege ist?“ Umgang mit sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt durch Lehrer/Lehrerinnen oder andere Schulbedienstete gegenüber Schülerinnen oder Schülern in Bremer Schulen. Handreichungen für die Schulpraxis.

Die Handreichung wurde 2006 veröffentlicht und enthält einen kurzen Abschnitt zu Prävention sowie eine ausführliche Beschreibung eines Fallverlaufs. Es geht dabei um Übergriffe durch Beschäftigte, Übergriffe unter Schutzbefohlenen stehen nicht im Fokus. Im Anhang finden sich Informationen zu strafrechtlichen Aspekten und Adressen, bei denen Hilfe gesucht werden kann.

Dokumentierte Informationen sollen von der Schulleitung geprüft werden, für folgende Gespräche (mit Betroffenen, Zeug*innen und Beschuldigten) werden Hinweise für die Schulleitung aufgeführt. Es werden unterschiedliche Vorgehensweisen für einen bestätigten bzw. nicht zweifelsfrei ausgeräumten Verdacht und einen ausgeräumten Verdacht beschrieben, außerdem werden unterschiedliche arbeitsrechtliche Maßnahmen thematisiert. Zur Unterscheidung werden Kriterien aufgeführt: Für einen bestätigten Verdacht müssen die Aussagen der/des Betroffenen und erwachsenen Zeug*innen schlüssig und glaubhaft sein, außerdem muss der/die Beschuldigte die Vorwürfe (teilweise) eingeräumt haben. Es wird auch darauf verwiesen, dass ein Abstreiten nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Vorwürfe falsch sind. Ein nicht zweifelsfrei ausgeräumter Verdacht liege immer dann vor, wenn Aussage gegen Aussage steht, es Widersprüche in der Darstellung des/der Beschuldigten gibt oder wenn der/die Betroffene die Beschuldigungen zurück nimmt, aber Zeugenaussagen die ursprüngliche

Version bestätigten bzw. es Hinweise darauf gibt, dass sie/er unter Druck gesetzt wird. Es wird darauf hingewiesen, dass ein Zurücknehmen von Anschuldigungen nicht bedeutet, dass nichts vorgefallen ist. Bei einem bestätigten bzw. nicht ausgeräumten Verdacht soll sich an Dienstaufsicht und Polizei gewendet werden.

Ein Verdacht kann als ausgeräumt gelten, wenn die Beschuldigungen zurückgenommen werden und der Grund der Falschbeschuldigung plausibel erklärt wird oder wenn „mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste“ (S. 18) Zeug*innen schlüssig und glaubhaft belegen, dass die Schilderung der Vorwürfe nicht stimmen kann. Zur Rehabilitation wird auf die Notwendigkeit von Gesprächen der Schulleitung mit den verschiedenen Gruppen hingewiesen.

Die Handreichung kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://www.schattenriss.de/dokumente/allgemein-pdf/Handreichung-2006.pdf>

9. Literatur

Im Folgenden ist die Literatur aufgelistet, die im Rahmen dieser Broschüre verwendet wurde. Ergänzt wurde die Liste um Titel, die für weitere Information zum Thema interessant sein können.

- Andresen, Sabine** (2015): Sexueller Missbrauch in der Odenwaldschule und Folgen für die Reformpädagogik. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 233-249.
- Andresen, Sabine; Heitmeyer, Wilhelm** (Hrsg.) (2012): Zerstörerische Vorgänge. Missachtung und sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Weinheim und Basel: Beltz-Juventa.
- Arns, Alke; Beneke, Doris** (2015): Sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie – Tatorte und Aspekte der Täter-Opfer-Institutionen-Dynamik – Prävention und Intervention. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 224-232.
- Bange, Dirk** (2015): Die Rolle der Aufsichtsbehörden. Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 436-446.
- Bange, Dirk** (2015): Gefährdungslagen und Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen in Bezug auf sexuellen Kindesmissbrauch. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa, Niehues; Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.) : Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin Heidelberg: Springer, S. 103-108.
- Bange, Dirk; Enders, Ursula; Ladenburger Petra; Lörsch, Martina** (2014): Schlussbericht der unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung von Missbrauchsfällen im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, heute Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland. Hamburg, Köln, Bonn.
http://kirchegegensexualisierte-gewalt.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/baukasten/Baukasten_Kirche_gegen_sexualisierte_Gewalt/Dokumente/Untersuchungsbericht.pdf
- Berenike-Schmidt, Renate; Sielert, Uwe** (2013): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung, Weinheim: Beltz Juventa.

- Bieneck, Steffen; Stadler, Lena; Pfeiffer, Christian** (2011): Erster Forschungsbericht zur Repräsentativbefragung Sexueller Missbrauch 2011. Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen: Hannover.
- Böllert, Karin; Wazlawik, Martin** (Hrsg.) (2014): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Böllert, Karin; Wazlawik, Martin** (Hrsg.) (2014): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Blum-Maurice, Renate** (2006): Breites System unterschiedlichster Maßnahmen zum Schutz von Kindern. In Heitmeyer, Wilhelm, Schröttle, Monika (Hrsg.): Gewalt. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 52-72.
- Bundschuh, Claudia** (2010): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts ‚Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen‘. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Burgsmüller, Claudia** (2015): Strafrechtliche Aspekte im Fall von sexuellem Missbrauch in Institutionen. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 341-360.
- Conen, Marie-Luise** (2012): Macht und Ohnmacht der Abhängigkeitsbeziehungen. Wie viel Nähe verträgt eine professionelle Beziehung? In: „Was hat das mit uns zu tun?“ Umsetzungen der Schlussfolgerungen aus den Runden Tischen Heimerziehung und „Sexueller Kindesmissbrauch“ in die Jugendhilfepraxis. Dokumentation der Fachtagung am 15. und 16. März 2012 in Berlin. Aktuelle Beiträge zur Kinder- und Jugendhilfe 84, Deutsches Institut für Urbanistik.
- Conen, Marie-Luise** (2002): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Münster: Votum Verlag.
- Deegener, Günther** (2014): Risiko- und Schutzfaktoren des Kinder- und Jugendhilfesystems bei Prävention und Intervention im Kinderschutz, Lengerich: Pabst.
- Deegener, Günther** (2013): Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung erarbeitet im Rahmen der bundesweiten Fortbildungsoffensive 2010-2014 zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt.
http://dgfpi.de/tl_files/pdf/bufo/Veroeffentlichungen/InstitutionelleKonzepte_ueberarbeitet_20.03.2013.pdf
- Der Paritätische Hamburg** (ohne Jahr): Leitfragen zur Erstellung einer einrichtungsindividuellen Risikoanalyse.
http://www.paritaet-hamburg.de/fileadmin/FBBE/_Leitfragen_zur_Erstellung_einer_Risikoanalyse.pdf.
- Dörr, Margret; Müller, Burkhard** (Hrsg.) (2012): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Weinheim: Beltz Juventa.
- Enders, Ursula** (2015): Umgang mit Vermutung und Verdacht bei sexuellem Kindesmissbrauch. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa, Niehues; Johanna; Liebhardt,

- Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin Heidelberg, Springer. S. 155-164.
- Enders, Ursula; Kossatz, Yücel; Kelkel, Martin; Eberhardt, Bernd** (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag.
http://www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_GrenzübergreifendeStraftaten.pdf
- Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit** (Hrsg.) (2011): Grenzverletzungen: Institutionelle Mittäterschaft in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Frankfurt: Hochschulverlag.
- Fegert, Jörg M.** (2010): Sexuelle Gewalt in Institutionen. Erscheinungsformen, Wahrnehmung, Prinzipien und Standards in der Vorbeugung.
http://www.kinderschutzbund-sh.de/tl_files/DKSB/Fachtage%20und%20Fortbildungen/Dokumentation/Dokumentation%202010/10.11.01%20-%20SM%20in%20Institutionen/vortragFegert.pdf
- Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Leibhardt, Hubert** (Hrsg.) (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Finkelhor, David; Browne, Angela** (1985): The traumatic impact of child sexual abuse. A conceptualization. In: American Journal of Orthopsychiatry, 55 (4), S. 530-541.
- Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration** (ohne Jahr): Leitfragen zur Erstellung von Schutzkonzepten in Einrichtungen.
http://www.fruehehilfen.de/fileadmin/user_upload/fruehehilfen.de/pdf/Kinderschutzkonzept_Hamburg_Leitfragen_zur_Erstellung_von_Schutzkonzepten_in_Einrichtungen.pdf
- Gäns, Sebastian** (2013): Entwicklung eines sexualpädagogischen Konzeptes. In: Deegener: Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung, S. 45-49.
http://www.dgfpi.de/tl_files/pdf/bufo/Veroeffentlichungen/InstitutionelleKonzepte_ueberarbeitet_20.03.2013.pdf
- Görgen, Arno; Grimmert, Maria; Kessler, Sebastian** (2015): Sexueller Missbrauch und Kinderschutz – Perspektiven im Wandel. In: Fegert Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Leibhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 27-38.
- Helfferrich, Cornelia; Steiner, Sabine** (2015): Begleitende Interviewstudie zum Modellprojekt ‚Bundesweite Fortbildungsoffensive für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe‘, Freiburg,
<http://www.soffi-f.de/?q=node/8>
- Janssen, Bettina** (2015): Sexueller Missbrauch – Reaktionen und Maßnahmen der katholischen Kirche. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 197-207.

- Jud, Andreas** (2015): Sexueller Kindesmissbrauch – Begriffe, Definitionen und Häufigkeiten. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 41-49.
- Jud, Andreas** (2015): Standards in der Dokumentation bei sexuellem Kindesmissbrauch. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin Heidelberg, Springer. S. 245-248.
- Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe** (2012): Sexuelle Gewalt in Institutionen. Standards zu Prävention und Intervention.
http://www.karlsruhe.de/b3/soziales/hilfsangebote/kinderschutz/infomaterial/HF_sections/content/1416488805306/ZZjWl04oK-z2aKq/Standard%20sexuelle%20Gewalt%20in%20Institutionen.pdf
- Kappeler, Manfred** (2014): Anvertraut und ausgeliefert – Sexuelle Gewalt in pädagogischen Institutionen. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Kavemann, Barbara; Graf-van Kesteren, Annemarie; Rothkegel, Sibylle, Nagel, Bianca** (2016): Erinnern, Schweigen und Sprechen nach sexueller Gewalt in der Kindheit. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Frauen und Männern, die als Kind sexuelle Gewalt erlebt haben. Wiesbaden: Springer VS.
- Keupp, Heiner; Straus, Florian; Mosser, Peter; Gmür, Wolfgang; Hackenschmied, Gerhard** (2013): Sexueller Missbrauch, psychische und körperliche Gewalt im Internat der Benediktinerabtei Ettal. Individuelle Folgen und organisatorisch-strukturelle Hintergründe. München: Institut für Praxisforschung und Projektberatung.
http://www.ipp-muenchen.de/texte/ap_10.pdf
- Kliemann, Andrea; Fegert, Jörg** (2015): Leitlinien der AG II des Runden Tisches zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 486-500.
- Liebhardt, Hubert** (2015): Beschwerde und Beschwerdeverfahren. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 649-660.
- Marquardt, Claudia** (2015): Rechte von Kindern und Jugendlichen im Rechtssystem, die Aufgaben von Jugendamt und Familiengericht im Bereich sexueller Missbrauch. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 213-225.
- Marquardt, Claudia** (2015): Grundlagen zu Kinderrechten, Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und

- Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer, S.165-171.
- Maucher, Katharina** (2015): Leitungsverantwortung und Leitungsaufgaben in Institutionen. In: : Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 455-473.
- Mosser, Peter; Lenz, Hans-Joachim** (Hrsg.) (2014): Sexualisierte Gewalt gegen Jungen: Prävention und Intervention. Ein Handbuch für die Praxis. Wiesbaden: Springer-VS.
- Obele, Claudia** (2015): Maßnahmen der Prävention und Intervention bei massivem Fehlverhalten und sexueller Übergriffe innerhalb einer Einrichtung. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 637-649.
- Oginiewski, Birgit** (2015): Eine Gratwanderung - sexuell übergriffige Mädchen zwischen Trauma und Deliktverhalten. In: Kindesmisshandlung und -vernachlässigung. Interdisziplinäre Fachzeitschrift für Prävention und Intervention, Jahrg. 18, Heft 1, 2015.
- Raue, Ursula** (2010): Bericht über Fälle sexuellen Missbrauchs an Schulen und anderen Einrichtungen des Jesuitenordens,
http://www.jesuiten.org/fileadmin/Redaktion/Downloads/Bericht_27_05_2010_aktuell.pdf
- Priebe, Gisela; Svedin, Carl Göran** (2008): Child sexual abuse is largely hidden from the adult society. An epidemiological study of adolescents' disclosures. In: Child Abuse & Neglect 32, S. 1095-1108.
- Schmauch, Ulrike** (2011): Körperlichkeit und Sexualität in der Sozialen Arbeit. In: Grenzverletzungen: Institutionelle Mittäterschaft in Einrichtungen der Sozialen Arbeit, Fachhochschule Frankfurt am Main. Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (Hrsg.), Fachhochschulverlag, S. 35-51.
- Schrötte, Monika; Hornberg, Claudia; Glammeier, Sandra; Sellach, Brigitte; Kavemann, Barbara; Puhe, Henry; Zinsmeister, Julia** (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Sielert, Uwe** (2014): Sexuelle Bildung statt Gewaltprävention. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS, S. 11-126.
- Tuider, Elisabeth** (2012): Sexualpädagogik der Vielfalt: Praxismethoden zu Identitäten, Beziehungen, Körper und Prävention für Schule und Jugendarbeit (Edition Sozial). Weinheim: Beltz/Juventa.
- Unabhängiger Beauftragter für Frauen des sexuellen Kindesmissbrauchs** (2013): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.
<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/aktuelles/missbrauchsbeauftragter-veroeffentlicht-handbuch-schutzkonzepte-sexueller-missbrauch/download/172>
- Urban-Stahl, Ulrike** (2015): Beschwerdeverfahren und Ombudschaft in Einrichtungen der erzieherischen Hilfen. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium

- „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 661-673.
- Urban-Stahl, Ulrike** (2013): Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin. www.fu-berlin.de/sozialpaedagogik
- Utz, Richard** (2011): „Total Institutions“, „Greedy Institutions“. Verhaltensstruktur und Situation des sexuellen Missbrauchs. In: Marion Baldus, Richard Utz (Hrsg.): Sexueller Missbrauch in pädagogischen Kontexten. Faktoren. Interventionen. Perspektiven, Wiesbaden, Springer VS, S. 51-76.
- von Ballusek, Hilde** (2010): Macht und Sexualität in pädagogischen Beziehungen. <http://www.erzieherin.de/macht-und-sexualitaet-in-paedagogischen-beziehungen.html>
- Walter, Franz; Klecha, Stephan; Hensel, Alexander** (2015): Die Grünen und die Pädosexualität. Eine bundesdeutsche Geschichte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Westpfahl, Marion; Spilker, Karl-Heinz; Wastl, Ulrich** (2010) Kernaussagen des Gutachtens Sexuelle und sonstige körperliche Übergriffe durch Priester, Diakone und sonstige pastorale Mitarbeiter im Verantwortungsbereich der Erzdiözese München und Freising in der Zeit von 1945 bis 2009. Bestandsaufnahme – Bewertung – Konsequenz, München
- Wiesner, Reinhard** (2015): Das Bundeskinderschutzgesetz. In: Fegert, Jörg M. Wolff, Mechthild (Hrsg.): Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 313-327.
- Wolff, Mechthild** (2015): Sexueller Missbrauch in Institutionen – bisherige Problematisierungen des Themas und die Entwicklung am Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“. In: Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 293-298.
- Wolff, Mechthild** (2014): Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Professionelle in Institutionen. Perspektiven der Prävention durch Schutzkonzepte. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden: Springer VS, S. 95-110.
- Wolff, Mechthild; Fegert, Jörg; Schröer, Wolfgang** (2012): Mindeststandards und Leitlinien für einen besseren Kinderschutz. Zivilgesellschaftliche Verantwortung und Perspektiven nachhaltiger Organisationsentwicklung. In: Das Jugendamt, Heft 3, S. 121-126.
- Zimmer, Andreas; Lappehsen-Lengler, Dorothee; Weber, Maria; Götzinger, Kai** (2014): Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen – Zeugnisse, Hinweise, Prävention. Ergebnisse der Auswertung der Hotline der Deutschen Bischofskonferenz für Opfer sexueller Gewalt. Weinheim: Beltz Juventa.
- Zimmermann, Peter** (2010): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Familien. Expertise im Rahmen des Projekts ‚Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen‘. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Zinsmeister, Julia** (2015): Arbeitsrechtliche Instrumente der Prävention und Intervention. In: Fegert, Jörg; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in

Institutionen“ – Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim: Beltz, S. 400-425.

Zinsmeister, Julia; Ladenburger, Petra; Mittlacher, Inge (2011): Abschlussbericht der Untersuchung schwerer Grenzverletzungen zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen am Aloisiuskolleg Bonn – Bad Godesberg (1950-2010). Deutsche Provinz der Jesuiten.

www.jesuiten.org/fileadmin/Redaktion/Downloads/Abschlussbericht_AKO_Zinsmeister.pdf

