SEXUALISIERTE GEWALT DURCH MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN AN MÄDCHEN UND JUNGEN IN ORGANISATIONEN – EINE ARBEITSHILFE

IMPRESSUM

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

Herausgeber:
Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V.
Hofkamp 102 · 42103 Wuppertal
E-Mail: info@dksb-nrw.de · Internet: www.dksb-nrw.de, www.fair-quer.de

die lobby für kinder

Gefördert vom:

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen

Konzeption und Gesamtkoordination:
Rebecca Frings und Martina Huxoll

Redaktion:
Rebecca Frings, Martina Huxoll, Dr. Thomas Swiderek, Astrid Peter

Lektorat:
Johannes von Ahn, Nicole Vergin

Grafische Gestaltung, Satz und digitale Produktion:
BUNTESAMT.de und OTANI.de

Druck:
1. Auflage, März 2012
GDW-NRW GmbH, www.gdw-nrw.de · DIP, www.digitaler-druck.info

Verantwortlich i.S.d.P.:
Friedhelm Güthoff

Wuppertal, im März 2012

IHNALTSVERZEICHNIS

IMPRESSUM 2

E EINFÜHRUNG E-1

E.1 HINTERGRUND DER ARBEITSHILFE E-2
E.2 ZIELE DER ARBEITSHILFE E-5
E.3 ZIELGRUPPEN DER ARBEITSHILFE E-6
E.4 BEGRIFFSKLÄRUNG E-7
E.5 HINWEISE ZUM GEBRAUCH DER ARBEITSHILFE E-10

1 DIE GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN: DAS BUNDESKINDERSCHUTZGESETZ (BKISCHG) KA-101

1.1 § 8 SGB VIII KA-101
1.2 § 45 (2) SGB VIII KA-102
1.3 § 74 SGB VIII KA-102
1.4 § 79A SGB VIII KA-102

2 SEXUALISIERTE GEWALT DURCH MITARBEITER/ MITARBEITERINNEN IN ORGANISATIONEN: ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN KA-201

DKSB / LV-NRW / März 2012

3 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN UND FOLGEN FÜR DIE OPFER KA-301

3.1 TÄTERTYPOLOGIE/TÄTERINNENTYPOLOGIE · · · · · KA-301
3.2 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN · · · · · KA-303
3.2.1 Organisationen als Anbahnungsorte · · · · · KA-303
3.2.2 Testen der kindlichen Widerstandsfähigkeit · · · · · KA-304
3.2.3 Fördern von Gefühlen der Abhängigkeit und Schuldigkeit beim Opfer · · · · · KA-305
3.2.4 Absicherung gegen Aufdeckung · · · · · KA-306
3.2.5 Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen · · · · · KA-307
3.2.6 Umgang mit familiären Bezugspersonen/Eltern · · · · · KA-309
3.2.7 Vorbereitung auf Verdachtsmomente · · · · · KA-309
3.3 FOLGEN FÜR DIE OPFER · · · · · KA-310
3.4 FOLGEN FÜR DAS TEAM · · · · · KA-311

4 PRÄVENTION ALS QUALITÄTSMERKMAL EINER ORGANISATION KA-401

4.1 DER BLICK IN DIE EIGENE ORGANISATION · · · · · KA-401
4.2 RISIKOANALYSE · · · · · KA-404
4.3 ORGANIGRAMM · · · · · KA-405
4.4 ECKPUNKTE EINES NOTFALLPLANS · · · · · KA-405

5 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES STRATEGISCHEN PERSONALMANAGEMENTS KA-501

5.1 ORGANISATIONSKULTUR, FÜHRUNGSSTRUKTUREN UND UMGANG MIT MACHT · · · · · KA-501
5.2 OFFENE KOMMUNIKATIONSFORMEN UND KONSTRUKTIVE FEHLERKULTUR · · · · · KA-507
5.3 UMGANG MIT NÄHE UND DISTANZ · · · · · KA-510
5.4 LEITBILD UND VERHALTENSKODEX · · · · · KA-513
5.4.1 Leitbild · · · · · KA-513
5.4.2 Verhaltenskodex · · · · · KA-515

6 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES OPERATIVEN PERSONALMANAGEMENTS KA-601

6.1 PERSONALQUANTITÄT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG ... KA-601
6.2 PERSONALQUALITÄT ... KA-606
6.2.1 Fachlichkeit und Persönliche Eignung ... KA-606
6.2.2 Ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte ... KA-607
6.2.3 Fortbildungen ... KA-608
6.2.4 Teamsitzung/Feedbackgespräch/Supervision ... KA-613
6.3 INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRAFT/KINDERSCHUTZFACHKRAFT ... KA-615
6.4 PERSONALBESCHAFFUNG ... KA-616
6.4.1 Sensibilisierung und Abschreckung ... KA-616
6.4.2 Stellenausschreibung ... KA-618
6.4.3 Analyse des Lebenslaufs und der Zeugnisse ... KA-618
6.4.4 Vorstellungsgespräch ... KA-620
6.4.5 § 72a SGB VIII – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen ... KA-629
6.4.6 Vertragsabschluss ... KA-635
6.4.7 Einarbeitung ... KA-637
6.4.8 Arbeitsplatzgestaltung ... KA-639

7 PRÄVENTION DURCH PARTIZIPATION VON MÄDCHEN UND JUNGEN KA-701

7.1 KINDERSCHUTZ – KINDERRECHTE – PRÄVENTION ... KA-701
7.1.1 Urteils- und Bewältigungskompetenzen von Kindern und Jugendlichen erkennen und nutzen ... KA-701
7.1.2 Verständnis, Veränderungen und Entwicklungen im Kinderschutz ... KA-702
7.1.3 Kinderschutz und Kinderrechte – wie geht das zusammen? ... KA-703
7.2 INTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE ... KA-704
7.2.1 Kinderrechte – Beschwerde – Partizipation: Beispiele gelungener Organisationsprozesse KA-704
7.2.2 „Und wenn es doch passiert“ – brauchen Veränderungsprozesse erst einen Anlass? ... KA-718
7.3 EXTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE ... KA-720
7.3.1 Das Modellprojekt geRECHT in NRW ... KA-720
7.3.2 Erfahrungen, Stolpersteine und Entwicklungen ... KA-722

8 PRÄVENTION DURCH SEXUALPÄDAGOGISCHE KONZEPTE KA-801

8.1 SEXUALPÄDAGOGIK UMFASST MEHR ALS NUR SEXUELLE AUFKLÄRUNG KA-801
8.2 WAS IST SEXUALITÄT? KA-802
8.3 SEXUALERZIEHUNG UND SEXUELLE BILDUNG KA-803

9 PRÄVENTIVE ELTERNARBEIT KA-901

10 GRUNDLAGEN DER INTERVENTION KA-1001

10.1 INTERVENTIONSSCHRITTE KA-1001
10.2 VORGEHEN IM VERDACHTSFALL: AUFGABEN DER MITARBEITER/MITARBEITERINNEN ... KA-1003
10.3 HANDLUNGSSTRATEGIEN IM KLÄRUNGSPROZESS: AUFGABEN DER LEITUNG KA-1012
10.3.1 Klärung von Verdachtsmomenten und Risikoeinschätzung nach § 8a SGB VIII KA-1012
10.3.2 Das Personalgespräch/Konfrontationsgespräch KA-1013
10.3.3 Einberufung einer Konfliktmanagement-Gruppe („Krisenteam“) KA-1016
10.3.4 Dokumentation KA-1017
10.3.5 Dringlichkeitseinschätzung – Schutz des Opfers KA-1017
10.3.6 Festlegung der weiteren Maßnahmen inklusive Zeitschiene KA-1018
10.3.7 Fürsorgepflicht gegenüber dem unter Verdacht stehenden Mitarbeiter/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiterin KA-1018
10.3.8 Arbeitsrechtliche Maßnahmen KA-1019
10.3.9 Strafrechtliche Maßnahmen KA-1024
10.3.10 Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit KA-1028
10.3.11 Information und Unterstützung der Erziehungsberechtigten und Angehörigen des Opfers KA-1028
10.3.12 Information der Erziehungsberechtigten und Angehörigen der übrigen Kinder und Jugendlichen KA-1030
10.4 NACHSORGE KA-1030
10.4.1 Hilfen für die übrigen Kinder und Jugendliche in Ihrer Organisation KA-1030
10.4.2 Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen KA-1031
10.4.3 Organisationsentwicklung KA-1032
10.5 REHABILITATIONSVERFAHREN KA-1033

DKSB / LV-NRW / März 2012

11. AUSBLICK KA-1101

11.1 FEEDBACKBOGEN ZUM FORTBILDUNGSBEDARF KA-1102
11.2 EVALUATIONSBOGEN ARBEITSHILFE KA-1104

ARBEITSMATERIAL AM-1

DKSB LV NRW E.V.: SELBSTERKLÄRUNG ÜBER ANHÄNGIGE STRAFVERFAHREN AM-2
DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ÜBER EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT AM-3
DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ZUR BEANTRAGUNG EINES ERWEITERTEN AM-4
FÜHRUNGSZEUGNISSES
GESPRÄCHSPLAN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-5
BEOBACHTUNGSHILFE ZUM VERHALTEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-6
GESPRÄCHSPLAN UND DOKUMENTATIONSBOGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH ... AM-9
THEMENRELEVANTE LEITFRAGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-12
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: AM-14
CHECKLISTE ZUR SELBSTREFLEXION IM UMGANG MIT FEHLVERHALTEN
SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: AM-17
ÜBERSICHT ÜBER VERDACHTSSTUFEN BEI SEXUELLEM MISSBRAUCH
SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: AM18
CHECKLISTE ZUR SELBSTREFLEXION BEI VERDACHT AUF SEXUELLEN MISSBRAUCH

ANHANG AN-1

BUND DER JUGENDFARMEN UND AKTIVSPIELPLÄTZE E.V.: ZUSATZVEREINBARUNGEN FÜR PÄDAGOGISCHE MITARBEITER/MITARBEITERINNEN ····· AN-2
RUNDER TISCH SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR PRÄVENTION UND INTERVENTION ····· AN-4
EVANGELISCHE STIFTUNG UMMELN: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 1 ····· AN-12
KINDER- UND JUGENDHILFE MARIA-SCHUTZ: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 2 ····· AN-13
KINDER- UND JUGENDHILFE IM BISTUM HILDESHEIM: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 3 ····· AN-14
ZARTBITTER KÖLN E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/MITARBEITERINNEN ····· AN-15
DKSB LV NRW E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/MITARBEITERINNEN ····· AN-17
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: NEUN-PUNKE PROGRAMM (LEITBILD) ····· AN-21
DIAKONISCHES WERK IM KIRCHENKREIS RECKLINGHAUSEN E.V.:ETHIKVEREINBARUNGEN DES EVANGELISCHEN KINDERHEIMS RECKLINGHAUSEN (LEITBILD) AN-22
SPORTJUGEND IM LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN E.V.: EHRENKODEX (LEITBILD) ····· AN-24
VERBAND ENTWICKLUNGSPOLITIK DEUTSCHER NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN E.V. (VENRO): VERPFLICHTUNGEN (LEITBILD) ····· AN-26
DKSB LV NRW E.V.: VERHALTENSKODEX ····· AN-27
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. VERHALTENSKODEX ····· AN-30
SONDERSCHULHEIM ILGENHALDE: SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT ····· AN-33
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: AMPELPLAKAT ····· AN-44
GERECHT IN NRW: KINDERRECHTEPLAKAT ····· AN-45
GERECHT IN NRW: BESCHWERDEVERFAHREN ····· AN-46
GERECHT IN NRW: KINDERSCHUTZVERFAHREN ····· AN-49
RUNDER TISCH SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR EINSCHALTUNG DER STRAFVERFOLGUNGSBEHÖRDEN ····· AN-53

EINFÜHRUNG

E EINFÜHRUNG E-1

E.1 HINTERGRUND DER ARBEITSHILFE E-2
E.2 ZIELE DER ARBEITSHILFE E-5
E.3 ZIELGRUPPEN DER ARBEITSHILFE E-6
E.4 BEGRIFFSKLÄRUNG E-7
E.5 HINWEISE ZUM GEBRAUCH DER ARBEITSHILFE E-10

DKSB / LV-NRW / März 2012

E. EINFÜHRUNG

E.1 HINTERGRUND DER ARBEITSHILFE

Der DEUTSCHE KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. arbeitet schon seit vielen Jahren zu dem Thema sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in sozialen und pädagogischen Organisationen, dennoch blieb das Thema in der Kinder- und Jugendhilfe, in sozialen Vereinen und Verbänden lange Zeit tabuisiert.

Anfang der 2000er Jahre meldeten sich erstmals ehemalige Heimkinder zu Wort und schilderten der Öffentlichkeit ihre vielfältigen Gewalterfahrungen – hierunter auch sexualisierte Gewalt – in staatlichen und konfessionellen Heimen der 50er und 60er Jahre. Als Reaktion auf diese Enthüllungen und mit dem Ziel der Aufarbeitung wurde von der Bundesregierung der „Runde Tisch Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren" eingerichtet. Vor allem seit 2010 mehrten sich zusätzlich Berichte über sexualisierte Gewalt in sozialen Organisationen wie Schulen und Internaten (z.B. Odenwaldschule, Canisiuskolleg, etc.). Das Thema hat seitdem erheblich an Aufmerksamkeit gewonnen und es wurde deutlich, dass es sich häufig nicht um Einzelfälle, sondern systematischen sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen handelte.

In Folge dessen nahm ein weiterer Runder Tisch seine Arbeit auf: Der „Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich". Daneben wurde die Unabhängige Beauftragte DR. CHRISTINE BERGMANN zur Aufklärung und Aufarbeitung der Missbrauchsfälle eingesetzt sowie mehrere Expertisen, Studien und Befragungen zum Thema in Auftrag gegeben. Ein Forschungsprojekt des DEUTSCHEN JUGENDINSTITUTS (DJI)[1] ermittelte in einer repräsentativen Befragung von Institutionen (Schulen, Internate, Heime/Stationäre Hilfen der Erziehung), inwieweit und in welchem Ausmaß diese mit „bekannt gewordenen Verdachtsfällen auf sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, vor allem in den letzten drei Jahren, konfrontiert waren, welche Angebote der Prävention und Intervention offeriert wurden und welche Konsequenzen diese nach sich zogen".

Ende 2011 haben die Runden Tische ihre (Forschungs-)Ergebnisse im Rahmen von Empfehlungen an die Politik weitergegeben.

Als übereinstimmende Erkenntnis wird in diesen Empfehlungen nachdrücklich gefordert, dass alle Organisationen, die hauptberuflich oder ehrenamtlich Kinder und Jugendliche betreuen, bilden, fördern, rehabilitieren oder pflegen, Präventionskonzepte zum nachhal-

tigen Schutz von Mädchen und Jungen vor Gewalt entwickeln und implementieren müssen. Dies wird auch in den gesetzlichen Neuregelungen im Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG)[2] verdeutlicht. Darüber hinaus sind die Organisationen angehalten, Maßnahmen für das Krisenmanagement und die Aufarbeitung von Verdachtsfällen zu entwickeln und etablieren.[3]

Die sehr verspätete Erkenntnis und Akzeptanz sexueller Gewalt in Organisationen für Kinder und Jugendliche war und ist ein schmerzlicher und schwieriger Prozess für die jeweiligen sozialen oder pädagogischen Professionen. Damalige Träger und Verantwortliche, die in der Regel auch heute mehrheitlich die Träger sozialer Institutionen sind, müssen sich einer Vergangenheit wie einer Gegenwart stellen, die sie bis dato – bis auf wenige Ausnahmen – ausgeblendet und lange verdrängt hatten[4]. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema fand meist nur dann statt, wenn dem ein bekanntgewordener Fall von Missbrauch („worst case") in einer Einrichtung vorausgegangen war und somit die Notwendigkeit bot, die Situation zu analysieren und geeignete Veränderungsprozesse zu initiieren.

Die vorliegende Arbeitshilfe möchte dazu einladen, sich bereits vor dem „worst case" mit einem präventiven Kinderschutz auseinander zu setzen. Sie geht daher der Frage nach, wie präventive Elemente sowohl konzeptionell, strukturell als auch praktisch im Erziehungsalltag verankert und umgesetzt werden können um dem Missbrauch durch Professionelle vorzubeugen bzw. frühzeitig Einhalt zu gebieten. Ziel der beschriebenen Maßnahmen soll sein, Erwachsene dazu zu befähigen, die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schützen. Denn die Verantwortung für den Kinderschutz tragen in erster Linie die Erwachsenen und insbesondere diejenigen, die Mädchen und Jungen professionell auf Ihrem Lebensweg begleiten wollen.

Ein präventiver Kinderschutz benötigt ein institutionelles Gesamtkonzept, welches dauerhaft eingeführt wird. Dies ist notwendig, da sexualisierte Gewalt und sexuelle Ausbeutung meist nicht isoliert auftreten: Die Mehrzahl betroffener Kinder und Jugendlicher ist mehreren Gewaltformen ausgesetzt.

Institutionen und Vereine der sozialen Arbeit/der Jugendhilfe gelten allgemein als besonderer Schutz- und Schonraum. Sexualisierte Gewalt gegen Jungen und Mädchen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen dieser Organisationen stellt ein Vergehen an Heranwachsenden dar, dass unsere ganze Aufmerksamkeit fordert. Denn Eltern wie Kinder gehen ganz selbstverständlich davon aus, das sich hier Menschen engagieren, deren Interesse das Wohlergehen und die Förderung der betreuten Kinder und Jugendlichen ist. So vertrauen die jungen Menschen darauf, dass in diesen Räumen Erwachsene sind, die

auf sie aufpassen und dafür Sorge tragen, dass ihnen nichts passiert. Die Eltern dieser Mädchen und Jungen vertrauen darauf, dass ihre Kinder gut betreut werden und vor Gefährdungen sicher sind. Die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen vertrauen darauf, dass sie in den Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten Mitstreiter/Mitstreiterinnen für eine kindgerechte Betreuung und Fürsorge haben, auch wenn es gelegentlich unterschiedliche Meinungen oder unterschiedliche Sympathien gibt. Die Gesellschaft wiederum vertraut darauf, dass Mädchen und Jungen in Institutionen und Vereinen in ihrer Entwicklung gefördert werden und mögliche bereits vorliegende negative Erfahrungen und Erlebnisse durch wertvolle pädagogische Maßnahmen kompensiert werden.

Aufgrund dieses vielfach geschenkten Vertrauensvorschusses fällt es schwer zu vermuten, dass es genau an diesen Orten zu absichtlichen Schädigungen von Mädchen und Jungen kommt. Und genau deshalb suchen manche Menschen diese Orte, um ihre nicht kindgerechten Bedürfnisse auszuleben.

Das Thema rührt an den Grundfesten einer jeden Einrichtung und kollidiert mit dem beruflichen Selbstbild und dem fachlichen Anspruch. Es berührt gleichsam Grundfragen des pädagogischen Handelns, des Menschenbildes, der ethischen Haltung und der Kommunikations- und Fehlerkultur in der Organisation. Prävention muss daher in der Breite ansetzen und die verschiedenen Strukturebenen und Prozesse der Arbeitsbereiche von Institutionen, Einrichtungen und Verbänden berücksichtigen.

Zur „Standortermittlung“ hinsichtlich des Kinderschutzes sollte sich eine jede Organisation die Frage stellen, wie Entscheidungen, Kommunikationswege, Strukturen und Prozesse in der eigenen Organisation aussehen müssen, wenn das Kindeswohl über die Interessen der Organisation gestellt wird. Und wie sehen diese Entscheidungen, Kommunikationswege, Strukturen und Prozesse im umgekehrten Fall aus, wenn die Interessen der Organisation über das Kindeswohl gestellt werden? An welchem der beiden „Pole“ befindet sich die eigene Organisation?

Diese Leitfragen können helfen, ein Gespräch über Schutzkonzepte in der eigenen Einrichtung, dem eigenen Verband oder Verein zu initiieren und sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen.

In diesem Prozess möchte die vorliegende Arbeitshilfe unterstützen und anregen, kritisch hinterfragen und enttabuisieren. Denn: „Grund dafür ist und bleibt die Tatsache, dass es Menschen mit einer Bereitschaft zu sexuellen Handlungen mit Kindern und Jugendlichen zeit- und kulturübergreifend schon immer gab und immer geben wird. […].“[5]

DKSB / LV-NRW / März 2012

E.2 ZIELE DER ARBEITSHILFE

Schon vor der medialen Enttabuisierung und gehäuften Berichterstattung haben verschiedene Fachstellen, Verbände, Träger und einzelne Organisationen Informationsbroschüren und Arbeitshilfen vorgelegt, die sich mit der Prävention von und Intervention bei sexueller Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen befassen. Mittlerweile kann man von einer regelrechten „Schwemme“ an Handreichungen und Veröffentlichungen zum Thema sprechen.

Diese Fülle an Material erschwert es indes für lokale Akteure, einerseits einen Überblick und anderseits eine Vertiefung in der Thematik zu erlangen. Ausgehend von der Annahme, dass diese „bei einer flächendeckenden Anwendung sicherlich einen verbesserten Schutz junger Menschen vor sexualisierter Gewalt in Institutionen erzielen können“[6], wurde in der vorliegenden Arbeitshilfe daher der Versuch unternommen, aktuelle Forschungsstände und Beispiele guter Praxis zu bündeln und aufzubereiten.

Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, Sie in dem Prozess der Organisations- und Qualitätsentwicklung zu unterstützen und zu begleiten. Durch die zielgerichtete Planung, Koordination, Durchführung und Kontrolle von strukturellen Maßnahmen sollen Grenzüberschreitungen so weit wie möglich verhindert (primäre Prävention), schnellstmöglich aufgedeckt sowie wirkungsvoll gestoppt werden (sekundäre Prävention bzw. Intervention).

Dieser Strategie, die man auch situationsbezogene oder strukturelle Prävention nennt, liegt die Annahme zugrunde, dass es Strukturen in Organisationen gibt, die beim Zustandekommen von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt eine wichtige, wenn auch nicht die alleinige zentrale Rolle spielen und sich Situationen oft leichter verändern lassen als Personen.[7] Die Arbeitshilfe soll daher eine praxistaugliche Hilfestellung für Organisationen bieten, um angemessene Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung sexueller Gewalt in Organisationen zu entwickeln. Im Detail zielt sie auf folgenden Strategien und Maßnahmen ab:

- Eine inhaltliche Annäherung aller Mitarbeitenden an das Thema „Grenzüberschreitungen“ im Allgemeinen und „sexualisierter Gewalt“ im Speziellen zu erwirken.
- Den Aufwand für Täter/Täterinnen zu erhöhen, Zugang zu möglichen Opfern zu erhalten.
- Das Risiko einer Entdeckung von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu erhöhen.
- Das Verbot und die Konsequenzen von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu verdeutlichen.

- Mitarbeitende zu informieren und sensibilisieren, Grenzüberschreitungen und die Anbahnung sexueller Übergriffe wahrzunehmen.
- Mitarbeitende zu befähigen, Grenzüberschreitungen und die Anbahnung sexueller Übergriffe zu unterbinden sowie professionell und umsichtig zu intervenieren.
- Mitarbeitende zu professionalisieren, Maßnahmen der Nachsorge einzuleiten.

Je differenzierter Organisationen sich auf die Organisationsentwicklung einlassen und präventive Maßnahmen konsequent umsetzen, desto eher schrecken sie Täter/Täterinnen ab und desto seltener bietet sich Tätern/Täterinnen zukünftig die Möglichkeit, ihre übergriffigen Handlungen in einer anderen Institution, an neuen Opfern zu vollziehen, indem sie lediglich die Institution wechseln („Institutionshopping"), wenn die Aufdeckung des sexuell übergriffigen Verhaltens in einer Organisation droht.

E.3 ZIELGRUPPEN DER ARBEITSHILFE

Die Arbeitshilfe richtet sich an alle Organisationen, in denen mit Kindern und Jugendlichen haupt- oder ehrenamtlich gearbeitet wird. Unabhängig davon, ob die Heranwachsenden in ihnen betreut, gebildet, gefördert, beschäftigt, rehabilitiert oder gepflegt werden. Da es sich um strukturelle Präventionsmaßnahmen handelt, setzt die Handreichung an der Leitungs- bzw. Trägerebene an. „Sie haben die Verantwortung, die Position und den Einfluss, das Thema auf die Tagesordnung zu setzen, strukturell zu verankern und im Alltag umzusetzen, sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fortbildungen animieren, eine Fehlerkultur fördern – kurz: Das Klima in ihren Einrichtungen so gestalten, dass Themen wie Missbrauch und Misshandlung nicht mehr tabuisiert werden."[8]

Nichts desto trotz ist die Arbeitshilfe natürlich auch für all diejenigen interessant, die sich auf den Prozess der Qualitätsentwicklung hin zu einem sicheren Ort für Kinder einlassen und diesen vorantreiben wollen.

Es liegt auf der Hand, dass jede Organisation entsprechend ihrer inhaltlichen Ausrichtung, ihres Auftrages und ihrer Arbeitsschwerpunkte spezifische Strukturen aufweist. Ein Zuschnitt auf einzelne Arbeitsbereiche konnte im Rahmen dieser Arbeitshilfe nicht geleistet werden. Die Auseinandersetzung mit der Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zeigt jedoch, dass es organisationsübergreifende Strukturelemente gibt, die viele Organisationen trotz der augenscheinlichen

DKSB / LV-NRW / März 2012

Unterschiedlichkeit miteinander verbindet. Um der Vielfalt der Zielgruppen (Schulen, Kindertagesstätten, Vereine, stationäre Kinder- und Jugendhilfe, Freizeitverbände etc.) gerecht zu werden, wurde überwiegend der Oberbegriff „Organisation“ verwendet.

Um die Heterogenität der Arbeitsbereiche und ihre strukturellen Besonderheiten und Bedürfnisse zu berücksichtigen, wurde die vorliegende Arbeitshilfe so aufgebaut, dass nacheinander einzelne Präventions- und Interventionsbausteine vorstellt werden, die Sie auf die Bedürfnisse und Gegebenheiten Ihrer eigenen Organisation anpassen und weiterentwickeln können. Dabei können die einzelnen Kapitel auch unabhängig von den vorangegangenen oder nachfolgenden Kapiteln bearbeitet werden. Für den Fall, dass an der einen oder anderen Stelle eines Bausteins doch eine Vertiefung gewünscht ist, wurden vielfältige Verweise integriert.

Im Rahmen der Arbeitshilfe war es leider nicht möglich, die in der Literatur und den Forschungsergebnissen immer wieder hervorgehobene besondere Risikodisposition von Jungen und Mädchen mit Behinderung und mit einem Migrationshintergrund im Speziellen zu thematisieren, wenn auch der Bedarf für eine differenzierte Betrachtung und die Entwicklung geeigneter Schutzkonzepte gesehen wird. Viele der in der Handreichung dargestellten präventiven Maßnahmen können von Organisationen, die mit Heranwachsenden mit körperlichen, psychischen oder seelischen Beeinträchtigungen bzw. mit Migrationshintergrund arbeiten, implementiert werden. Darüber hinaus müssen jedoch spezifische Schutzmaßnahmen für Mädchen und Jungen entwickelt werden, die (z.B. aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und/oder fehlender verbaler Ausdrucksfähigkeit auf Grund einer Behinderung) bei Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen keine sprachlichen Möglichkeiten haben, auf das ihnen zugefügte Leid aufmerksam zu machen.

E.4 BEGRIFFSKLÄRUNG

Wie der Titel schon ausweist, wird in der vorliegenden Arbeitshilfe der Begriff „sexualisierte Gewalt“ verwendet. Doch was genau meint sexualisierte Gewalt? Und wo ist der Unterschied zum Begriff „sexueller Missbrauch“, der derzeit so häufig in den Medien aufgegriffen wird? Was kennzeichnet eine Grenzverletzung, was einen sexuellen Übergriff?

Die Auseinandersetzung mit dem Thema zeigt schnell, dass es keine einheitliche, universelle Begriffsdefinition sexualisierter Gewalt gibt. Vielmehr finden viele – oft nicht trennscharfe – Begriffe Verwendung, um dem Phänomen inhaltlich näher zu kommen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Das SEKRETARIAT DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ hat in seiner Handreichung eine hilfreiche begriffliche Differenzierung in Anlehnung an URSULA ENDERS und BERND EBERHARDT[9] vorgenommen, auf die hier kurz eingegangen werden soll:

GRENZVERLETZUNG

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im pädagogischen Alltag auf und können als fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin charakterisiert werden. Das unangemessene Verhalten einer Grenzverletzung kann auch durch einen Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation hervorgerufen werden. Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Pädosexuell motivierte Täter/Täterinnen setzen Grenzverletzungen gegenüber dem Opfer jedoch auch im Zuge ihrer Anbahnung gezielt ein, um zu testen, wie weit sie bei dem Mädchen oder Jungen gehen können, ohne eine Gegenwehr zu provozieren, die eine mögliche Aufdeckung zur Folge hätte (⇢ Seite KA-303).
Beispiel einer Grenzverletzung: Unterschreitung einer körperlichen Distanz (z.B. unnötige Berührungen bei Hilfestellungen im Sportunterricht).[10]

SEXUELLE ÜBERGRIFFE

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind sexuelle Übergriffe niemals zufälliger oder unbeabsichtigter Natur. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl mit Körperkontakt als auch ohne (z.B. in verbaler Form) erfolgen. Bei pädosexuellen Tätern/Täterinnen werden sexuelle Übergriffe im Anbahnungsprozess gezielt eingesetzt, um die Grenzen der Mädchen und Jungen zu testen und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten.[11]
Beispiel eines sexuellen Übergriffs: Aufforderung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, am eigenen Körper berührt oder gestreichelt zu werden.

STRAFRECHTLICH RELEVANTE FORMEN SEXUALISIERTER GEWALT

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§ 174 – 184) zusammen. Strafbar ist neben dem Missbrauch von Kindern auch der Missbrauch an Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien unter Strafe.“[12]

Aus dieser Definition ergibt sich, dass sexuelle Übergriffe strafrechtlich relevant sein können, jedoch nicht müssen. Dies hängt von der Art und Schwere des Übergriffs ab.

Die sprachliche Differenzierung in Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt zeigt, dass die Grenzen zwischen den Formen fließend sein können. Dies erschwert den Zugang zum Thema, vor allem für Nicht-Experten. Obschon dieser inhaltlichen Differenzierungsprobleme gilt jedoch, dass jede Form sexualisierter Gewalt in privaten wie professionellen Lebensräumen einen massiven Übergriff auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen darstellt und sanktioniert werden muss.

In der vorliegenden Arbeitshilfe wird überwiegend der Begriff „sexualisierte Gewalt“ als Oberbegriff verwendet. Daneben werden gelegentlich, als Synonyme, die Begriffe „sexueller Übergriff“, „sexuelle Gewalt“ und „sexueller Missbrauch“ benutzt. Letzterer hat sich sowohl in der Alltags- als auch in der Fachsprache stark durchgesetzt und entspricht auch der juristischen Terminologie.

Die Arbeitshilfe orientiert sich inhaltlich an folgender Definition von GÜNTHER DEEGENER:
„Unter sexueller Gewalt/sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen verstehen wir: […] jede Handlung […], die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, seelischen, geistigen oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der Kinder zu befriedigen, die Kinder werden zu Sexualobjekten herabgewürdigt.“[13]

DKSB / LV-NRW / März 2012

Auch wenn diese Arbeitshilfe im Kontext sexualisierter Gewalt entstanden ist, soll nicht versäumt werden, noch einmal darauf hinzuweisen, dass Kinder und Jugendliche in Organisationen auch anderen Formen der Gewalt ausgesetzt sind. So erleben Mädchen und Jungen häufig auch Formen psychischer und physischer Gewalt. Insofern müssen Sie als Organisation die Risiken für die Ihnen anvertrauten Heranwachsenden in ihrer Gesamtheit in den Blick nehmen.

E.5 HINWEISE ZUM GEBRAUCH DER ARBEITSHILFE

Die Arbeitshilfe wird erst durch Ihre Ergänzungen „fertig“. Zur Erleichterung der Weiterarbeit wurde für die Gestaltung eine offene Form gewählt.

Jedes Kapitel hat eine eigene Zählung, d.h. es wurde auf eine durchgehende Seitennummerierung verzichtet – durchnummeriert sind lediglich die Seiten innerhalb der einzelnen Kapitel. Sie können daher jedem Kapitel jederzeit weitere Textseiten bzw. eigene Materialien hinzufügen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 1

1 DIE GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN: DAS BUNDESKINDERSCHUTZGESETZ (BKISCHG) KA-101

1.1 § 8 SGB VIII KA-101
1.2 § 45 (2) SGB VIII KA-102
1.3 § 74 SGB VIII KA-102
1.4 § 79A SGB VIII KA-102

DKSB / LV-NRW / März 2012

1 DIE GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN: DAS BUNDESKINDERSCHUTZGESETZ (BKISCHG)

Die Diskussionen und Beschlüsse des Runden Tisches gegen sexuellen Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich haben einen ersten Niederschlag im Bundeskinderschutzgesetz gefunden. Die für das vorliegende Thema relevanten neuen gesetzlichen Grundlagen im SGB VIII werden im Folgenden kurz dargestellt:[14]

1.1 § 8 SGB VIII

Deutlicher als bisher wird im Absatz 3 der Anspruch von Kindern und Jugendlichen, „Beratung ohne Kenntnis des Personensorgeberechtigten, wenn die Beratung aufgrund einer Not- und Konfliktlage erforderlich ist und solange durch die Mitteilung an den Personensorgeberechtigten der Beratungszweck vereitelt würde“ formuliert.

Mit gleich mehreren Paragraphen werden Träger nun verpflichtet, fachliche Standards und Konzepte vorweisen zu müssen, die sowohl den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Gewalt sicherstellen sollen als auch die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sowie Beschwerdeverfahren. Hierzu wird zunächst in § 8b (2) SGB VIII (Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen) geregelt, dass „Träger von Einrichtungen, in denen sich Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages aufhalten oder in denen sie Unterkunft erhalten, und die zuständigen Leistungsträger, haben gegenüber dem überörtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung bei der Entwicklung und Anwendung fachlicher Handlungsleitlinien

1. zur Sicherung des Kindeswohls und zum Schutz vor Gewalt sowie
2. zu Verfahren der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an strukturellen Entscheidungen in der Einrichtung sowie zu Beschwerdeverfahren in persönlichen Angelegenheiten.“[15]

DKSB / LV-NRW / März 2012

1.2 § 45 (2) SGB VIII

In § 45 (2) SGB VIII wird zur Erteilung einer Betriebserlaubnis festgelegt, dass die Erlaubnis zu erteilen ist, „wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn [...]

3. zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.“[16]

Zur Prüfung dieser Voraussetzungen müssen Träger eine Konzeption vorlegen, die auch Auskunft über Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt sowie Nachweise über die Eignung des Personals hinsichtlich der aufgabenspezifischen Ausbildung und der Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen.

1.3 § 74 SGB VIII

Wichtig für freie Träger ist auch § 74 SGB VIII „Förderung der freien Jugendhilfe“:

„(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die freiwillige Tätigkeit auf dem Gebiet der Jugendhilfe anregen; sie sollen sie fördern, wenn der jeweilige Träger

1. die fachlichen Voraussetzungen für die geplante Maßnahme erfüllt und die Beachtung der Grundsätze und Maßstäbe der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung nach § 79a gewährleistet, [...]“.[17]

§ 74 Abs. 4 führt dazu aus: Bei „sonst gleich geeigneten Maßnahmen soll solchen der Vorzug gegeben werden, die stärker an den Interessen der Betroffenen orientiert sind und ihre Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Maßnahme gewährleisten.“[18] In Absatz 6 wird bestimmt, dass die Förderung von freien Trägern auch Mittel für die Fortbildung der haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen einschließen soll.

1.4 § 79A SGB VIII

Der neue § 79a SGB VIII trifft Festlegungen zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe. „Um die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 zu erfüllen, haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung für

1. die Gewährung und Erbringung von Leistungen,
2. die Erfüllung anderer Aufgaben,

3. den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a,
4. die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Dazu zählen auch Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe orientieren sich dabei an den fachlichen Empfehlungen der nach § 85 Absatz 2 zuständigen Behörden und an bereits angewandten Grundsätzen und Maßstäben für die Bewertung der Qualität sowie Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung.“[19]

Auf dieser Grundlage sind die überörtlichen Träger der Jugendhilfe (Landesjugendämter) gefordert, entsprechende fachliche Empfehlungen zu erarbeiten.

KAPITEL 2

2 SEXUALISIERTE GEWALT DURCH MITARBEITER/ MITARBEITERINNEN IN ORGANISATIONEN: ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN

KA-201

DKSB / LV-NRW / März 2012

2 SEXUALISIERTE GEWALT DURCH MITARBEITER/ MITARBEITERINNEN IN ORGANISATIONEN: ZAHLEN,DATEN UND FAKTEN

Eine fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema benötigt ein fundiertes Wissen über das Ausmaß und den Umgang mit Verdachtsfällen. Im Bereich der sexualisierten Gewalt durch eigene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen lagen bis Mitte 2011 indes kaum gesicherte Zahlen vor.[20] Hier hat der Runde Tisch erste Maßnahmen ergriffen, in dem er eine Studie in Auftrag gegeben hat. Die vom DEUTSCHEN JUGENDINSTITUT deutschlandweit von Mitte 2010 bis Mitte 2011 durchgeführte Institutionenbefragung liefert wichtige Erkenntnisse über das Ausmaß und den Umgang mit sexualisierter Gewalt in Organisationen. In die Untersuchung einbezogen wurden Schulen, Internate und Heime. Über 1.800 Institutionen haben mit über 2.500 Interviews Teil genommen. Die Ergebnisse sind für Schulen und stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe als repräsentativ anzusehen.[21] Ziel der Studie war es, aus den Ergebnissen Anforderungen an die Qualitätsentwicklung und Fortbildung in den drei einbezogenen Organisationsformen (Schule, Internat und Heim) abzuleiten.

Alle drei befragten Institutionen wurden nach bekannt gewordenen Verdachtsfällen auf sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in den letzten drei Jahren vor der Erhebung befragt. Drei Arten von Verdachtsfällen wurden getrennt voneinander erhoben:

- Sexuelle Gewalt durch in der Einrichtung tätige erwachsene Personen.
- Sexuelle Gewalt durch andere Kinder und Jugendliche.
- Verdachtsfälle sexueller Gewalt, die außerhalb der Einrichtung stattgefunden haben, z.B. in der Familie, aber in der Einrichtung bekannt geworden sind[22].

Auf Grund des thematischen Zuschnitts der vorliegenden Arbeitshilfe konzentriert sich die Darstellung der Ergebnisse vornehmlich auf die Verdachtsart: Sexuelle Gewalt durch in der Einrichtung tätigte erwachsene Personen.

Berücksichtigt wurden sowohl Verdachtsfälle, die als „bestätigt“ eingestuft wurden, als auch solche, die sich nicht aufklären ließen. Auch Verdachtsfälle, die sich später als unbegründet erwiesen haben, wurden einbezogen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Studie hat erbracht, dass – über alle drei Verdachtsarten betrachtet – 43 % der Schulen, 40 % der Internate und 70 % der Heime in dem abgefragten Zeitraum mit Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt konfrontiert waren. Der deutlich höhere Anteil von Verdachtsfällen in Heimen wird auf die belastenden Vorerfahrungen und Familienverhältnisse der Heimkinder zurück geführt: „Möglicherweise zieht die vermutete emotionale Bedürftigkeit von Heimkindern manche Missbrauchstäter an.“[23]

Hinzu kommt, dass Heimkinder sich deutlich seltener bei Missbrauchserlebnissen hilfesuchend an ihre Eltern gewendet haben.[24] In der Mehrheit aller Fälle (ca. 60 %) wandten sich die Betroffenen an eine Fachkraft sowie an einen Mitbewohner/eine Mitbewohnerin der Einrichtung (27,3 %). Die Polizei oder das Jugendamt (Heimaufsicht) hingegen wurden lediglich in 12,1 % der Fälle als Ansprechpartner genannt. Deutlich wird, „dass in Heimen lebende Kinder und Jugendliche kaum über Vertrauenspersonen außerhalb der Einrichtung verfügen und daher in sehr hohem Maße auf verfügbare bzw. aufmerksame Ansprechpersonen angewiesen sind“[25]. Bei Kindern mit negativen Lebenserfahrungen und sozialen Benachteiligungen in der Herkunftsfamilie ist demnach die Gefahr größer, dass eine Aufdeckung von erlebten Übergriffen aufgrund fehlender struktureller Bewältigungsstrategien unterbleibt. (Stationäre) Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe müssen dieses besondere Risikopotential erkennen und durch geeignete Schutzmaßnahmen verringern.

Hinsichtlich der Fragestellung, wie hoch der Anteil der Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt durch eigene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Untersuchungspopulation ausfällt, kommt die Studie zu folgendem Ergebnis: Der Anteil lag in Schulen bei 4 %, in Internaten bei 3 % und in Heimen bei 4 % – 10 %.

Auch wenn dieser Anteil zunächst gering erscheint, so darf nicht übersehen werden, dass es sich hierbei nur um die bekannt gewordenen Fälle, also das sogenannte „Hellfeld“ handelt. Es ist davon auszugehen, dass ein beträchtliches Dunkelfeld an Übergriffen existiert, die nicht zur Kenntnis gelangen bzw. nicht öffentlich kommuniziert werden. So kamen internationale Studien zu dem Ergebnis, dass etwa die Hälfte bis ein Drittel der Fälle sexualisierter Gewalt erst im Erwachsenenalter oder gar nicht aufgedeckt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese geringe Aufdeckungsrate auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Organisationen übertragen werden kann, ggf. auf Grund der oben erwähnten Risikofaktoren von Kindern mit sozialen Benachteiligungen sogar noch geringer ausfällt.

DR. CLAUDIA BUNDSCHUH konstatiert in ihrer Expertise über den nationalen und internationalen Forschungsstand sexualisierter Gewalt gegen Kinder in Institutionen, dass Mädchen und Jungen in der älteren Vergangenheit auffallend häufig von sexualisierter Gewalt betroffen waren. „Wie viele Kinder und Jugendliche früherer Generationen in anderen Institutionen mit Mädchen und Jungen als Zielgruppe Opfer sexualisierter Gewalt wurden, ist nach wie vor unbekannt."[26] Sie führt dies vor allem auf die Geschlossenheit der Systeme zurück, in denen Heranwachsende gebildet, betreut und gefördert wurden (⇢ Seite KA-501). Die Autorin fordert daher, Befragungen von volljährigen Heimkindern, Pflegekindern und Schulabgängern zu veranlassen. Diese Befunde könnten vorliegende und zukünftige Studien über die Anzahl bekannt gewordener Fälle ergänzen und somit ein realistisches Bild von der Häufigkeit sexualisierter Gewalt in Organisationen zeichnen.

Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in sozialen und pädagogischen Organisationen wiegen besonders schwer. Das Vertrauen von Heranwachsenden und Eltern in die fachliche Fürsorge der Organisation im Allgemeinen und des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin im Speziellen wird missbraucht. Der Vertrauensbruch disqualifiziert für den institutionellen Auftrag. „Zugleich haben entsprechende Ereignisse ein sehr hohes Potential, Betroffene, wie die Schulgemeinschaft insgesamt, zu verstören, da Gefährdung hier nicht nur an einem Ort besteht, an dem Kinder sicher sein sollten, sondern durch Personen erfolgt, die professionell Verantwortung für Kinder tragen."[27] Umso erstaunlicher muten die Ergebnisse der DJI-Studie hinsichtlich der eingeleiteten arbeits- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt in den befragten Institutionen an: In Heimen und Internaten wurden nur bei jeweils einem Drittel der Fälle arbeits- und/oder strafrechtliche Maßnahmen gegen den Täter/die Täterin ergriffen, in Schulen geschah dies sogar nur bei rund einem Viertel der Fälle. Gleichsam scheint ein Zusammenhang zwischen den berichteten Deliktformen und den eingeleiteten arbeits- und strafrechtlichen Maßnahmen zu bestehen. So handelte es sich bei den sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in den Institutionen überwiegend um strafrechtlich schwer fassbare Vorwürfe, wie Berührungen am Körper und/oder verbale sexuelle Übergriffe.

Die mangelnde Beweislage könnte eine Erklärung dafür sein, warum nur so wenige Fälle zu einer arbeits- oder strafrechtlichen Maßnahme gereicht haben. Andererseits berichteten die Heimmitarbeiter/Heimmitarbeiterinnen, dass in rund 20 % der Fälle eine Penetration des Opfers durch den Täter/die Täterin erfolgte, ein Straftatbestand, der in der Regel nicht als „schwer fassbarer Vorwurf" gilt. Warum arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen so selten initiiert wurden, lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Datenbasis nicht abschließend klären.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Während die Opfer sexueller Übergriffe durch Professionelle in Organisationen in der Vergangenheit vorwiegend männliche Kinder und Jugendliche waren[28], kommt die DJI-Studie zu dem Ergebnis, dass rund 79 % der Opfer in der Institutionenbefragung weiblich sind[29]. Die unterschiedlichen Erkenntnisse lassen sich mit dem geschichtlichen Wandel erklären. So wurde eine höhere Schulbildung und der Besuch von Internaten in der Vergangenheit fast ausschließlich Jungen zugebilligt. Hinzu kam, dass Jungen in der Geschichte der Kinder- und Jugendhilfe weit häufiger von Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsmechanismen betroffen waren, „zumal sie sich im Zuge der geschlechtsspezifischen Sozialisation jene Verarbeitungsmuster aneigneten, die als männlich und gleichsam bedrohlich kategorisiert wurden. Entsprechend gingen sie als so genannte schwer Erziehbare in den Sprachgebrauch ein.“[30] Jungen waren demnach häufiger institutionell integriert als Mädchen. Damals wie heute sind die verdächtigen Täter/Täterinnen überwiegend männlich.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die DJI-Studie einen ersten wichtigen Beitrag zur Erforschung des Ausmaßes von und des Umgangs mit sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Institutionen geliefert hat. Weitere Forschungsanstrengungen sind jedoch notwendig, um diese Einblicke in das Hellfeld durch Erkenntnisse über das Dunkelfeld zu erweitern.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 3

3 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN UND FOLGEN FÜR DIE OPFER KA-301

3.1 TÄTERTYPOLOGIE/TÄTERINNENTYPOLOGIE KA-301
3.2 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN KA-303
3.2.1 Organisationen als Anbahnungsorte KA-303
3.2.2 Testen der kindlichen Widerstandsfähigkeit KA-304
3.2.3 Fördern von Gefühlen der Abhängigkeit und Schuldigkeit beim Opfer KA-305
3.2.4 Absicherung gegen Aufdeckung KA-306
3.2.5 Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen KA-307
3.2.6 Umgang mit familiären Bezugspersonen/Eltern KA-309
3.2.7 Vorbereitung auf Verdachtsmomente KA-309
3.3 FOLGEN FÜR DIE OPFER KA-310
3.4 FOLGEN FÜR DAS TEAM KA-311

DKSB / LV-NRW / März 2012

3 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN UND FOLGEN FÜR DIE OPFER[31]

3.1 TÄTERTYPOLOGIE/TÄTERINNENTYPOLOGIE

Die Kontaktaufnahme über die institutionelle Kinder- und Jugendbetreuung bietet vor allem für Menschen mit einer dauerhaften sexuellen Präferenz für Kinder einen besonderen Anreiz. In der Sexualwissenschaft werden sie Pädosexuelle oder auch fixierte Täter/Täterinnen genannt. Auch der Begriff der „Pädophilie" findet sich für diese Personengruppe.

In dieser Arbeitshilfe wird der Begriff der „Pädosexualität" verwendet, denn Pädophilie bedeutet die „Liebe zum Kind" und blendet sowohl den sexuellen Anteil des Interesses wie die Grenzüberschreitung und Übergriffigkeit und damit den Gewaltaspekt aus. Pädosexuelle Interessengruppen arbeiten ihrerseits mit dem verharmlosenden Begriff der „Pädophilie" und versuchen, eine gesellschaftliche Legalisierung von (sexuellen) Beziehungen zwischen Kindern und Erwachsenen zu erreichen.

Die sexuelle Anziehung lässt bei Pädosexuellen dann nach, wenn Mädchen und Jungen in die Pubertät kommen und sich im Zuge dessen die sekundären Geschlechtsmerkmale wie Körperbehaarung, Brustwachstum etc. ausbilden In aller Regel gilt das sexuelle Begehren entweder Mädchen oder Jungen, selten Kindern beiderlei Geschlechts. Das sexuelle Begehren ist zumeist vom Wunsch nach einer dauerhaften sozial-emotionalen Beziehung zu einem Mädchen oder Jungen begleitet. D.h., sie möchten in den Beziehungen gemeinsame Freizeitaktivitäten unternehmen, gemeinsam kochen, also Alltag mit den Kindern leben und teilen, denen ihr besonderes Interesse gerade gilt.

Die Möglichkeiten, gemeinsame Zeit auch jenseits sexueller Tathandlungen zu verbringen, bieten sich natürlich in institutionellen Bezügen der Kinder- und Jugendhilfe. Denn es gehört ja gerade zur Aufgabe der Organisationen, sich Kindern mit ihren alltäglichen Belangen zu widmen. Nach dem heutigen Erkenntnisstand in der Sexualwissenschaft treten ausschließlich Männer mit einer dauerhaften sexuellen Präferenz für Kinder in Erscheinung.

Zu unterscheiden von den Pädosexuellen sind die so genannten situativen Täter/Täterinnen. Grundsätzlich gilt ihr sexuelles Begehren altersangemessenen Partnern/Partnerinnen. D.h. erwachsene Männer und Frauen üben dauerhaft eine sexuelle Anziehung auf sie aus. Subjektiv wahrgenommene zeitweilige Problemkonstellationen wie Konflikte bei

der Arbeit und/oder in der Beziehung können jedoch zum sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen führen. Auf diese Weise versuchen sie, kurz- oder längerfristig ihre Bedürfnisse auf Kosten der Kinder zu befriedigen. Dies können sexuelle, emotionale und soziale Bedürfnisse sein. Die sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen kann sich einmalig ereignen, aber auch längerfristig, sogar über Jahre stattfinden. Die Ausbildung der sekundären Geschlechtsmerkmale bei den Kindern und Jugendlichen wirkt sich dabei nicht hemmend auf die Täter/Täterinnen aus.

Nicht zuverlässig bekannt ist derzeit, wie hoch die Gesamtzahl von Täter/Täterinnen ist und wie sich die Relation von Pädosexuellen und situativen Missbrauchern/Missbraucherinnen darstellt.[32] Zudem fehlen bis heute auch gesicherte Erkenntnisse, die Schlussfolgerungen darüber erlauben, ob bestimmte Typen von Täter/Täterinnen in Institutionen besonders häufig in Erscheinung treten.[33]

Unabhängig davon, ob es sich um Pädosexuelle oder situative Täter/Täterinnen handelt, setzen die Kindesmissbraucher/Kindesmissbraucherinnen gezielt auf das Vertrauen, dass man ihnen aufgrund ihrer Qualifikation und Zugehörigkeit in den Institutionen und Vereinen der Kinder- und Jugendhilfe entgegenbringt.[34] Dieses Vertrauen schafft Freiräume, die Täter/Täterinnen für sich zu nutzen wissen. Und für die Vergangenheit lässt sich feststellen, dass sie oftmals bei Aufdeckung keine einschneidenden Probleme zu befürchten hatten und infolgedessen zumeist relativ unbeschadet zur nächsten Einrichtung oder in den nächsten Verein wechseln konnten, wie es viele Fallbeispiele belegen.

3.2 STRATEGIEN DER TÄTER/TÄTERINNEN

3.2.1 Organisationen als Anbahnungsorte

Aus Seminaren und Vorträgen wissen wir, wie sehr die nachstehenden Ausführungen zu den Täterstrategien/Täterinnenstrategien Verwirrung stiften und zu einer erheblichen Verunsicherung führen. Deshalb sei hier vorangestellt, dass es keine eindeutigen Täterprofile/Täterinnenprofile für sexuellen Missbrauch gibt. Täter/Täterinnen, auch in Institutionen und Vereinen, können jeder Berufsgruppe angehören und jedem sozioökonomischen Milieu. Von daher weist nicht jede der nachstehend aufgeführten Verhaltensweisen auf einen sexuellen Missbrauch hin oder soll Anlass geben zu denken, es handele sich um Täter/Täterinnen.

Die Strategien von Tätern/Täterinnen in Organisationen entsprechen im Grundsatz denen, die von Fällen sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Jungen bekannt sind und zur Entwicklung bestimmter Präventionsinhalte geführt haben. Hier erfolgt nun eine Zuspitzung der Strategien auf ehrenamtliche oder hauptberufliche Tätigkeiten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Vereinen und Verbänden.

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist in aller Regel kein spontaner Übergriff. Vielmehr treffen Täter/Täterinnen Vorbereitungen und gehen sehr strategisch und manipulativ vor. Der niederländische Tätertherapeut/Täterinnentherapeut RUUD BULLENS hat dafür den Begriff des „Grooming-Prozesses“ geprägt. DAVID FINKELHOR hat darüber hinaus 1984 in Form eines Vier-Faktoren-Modells einen Rahmen zur Erklärung der Entstehung sexualisierter Gewalt entwickelt.

Zunächst muss bei einer Person eine Motivation zum sexuellen Missbrauch bestehen. In einem weiteren Schritt müssen innere und dann äußere Hemmschwellen überwunden werden. Und schließlich muss der Widerstand des Opfers gebrochen werden.[35] Hier knüpfen die nachfolgenden Ausführungen an.

Je nach sexuellen Vorlieben suchen Menschen nach Möglichkeiten, diese Bedürfnisse zu befriedigen. Genauso verhält es sich bei Menschen mit sexuellen Interessen an Kindern. Um mit Mädchen und Jungen in Kontakt zu kommen, suchen sie gezielt die Lebensräume von jungen Menschen auf. Dies muss als eine erste Strategie von Tätern/Täterinnen begriffen werden. Von besonderem Interesse sind dabei Freizeitorte wie Bolzplätze, Schwimmbäder oder die Computerecken in Kaufhäusern. Es können aber eben auch in-

DKSB / LV-NRW / März 2012

stitutionalisierte Freizeitangebote wie der Sportverein oder die Pfadfindergruppe sowie institutionalisierte Betreuungsangebote wie Kindertageseinrichtungen, Schulen, Heime etc. sein. Die Möglichkeiten, bei diesen Angeboten mit Kindern in Kontakt zu kommen, sind vielfältig: Als Hausmeister/Hausmeisterinnen, als Fachkraft, als Trainer/Trainerin, als Jugendgruppenleiter/Jugendgruppenleiterin oder auch als Psychologe/Psychologin in einer ambulanten Maßnahme uvm. Es handelt sich dabei sowohl um ehrenamtliche wie hauptberufliche Tätigkeitsbereiche.

Entspricht ein Mädchen oder Junge den Vorstellungen des Täters/der Täterin, entwickelt dieser/diese eine ausgewiesene Strategie, um sowohl das Kind wie auch die Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzten und die Eltern zu beeinflussen und die Wahrnehmung des Umfeldes zu trüben.

3.2.2 Testen der kindlichen Widerstandsfähigkeit

Aus der Beschäftigung mit der Missbrauchsthematik ist bekannt, dass Täter/Täterinnen sich zunächst bemühen, die kindliche Widerstandsfähigkeit zu testen. Sie wollen in Erfahrung bringen, wie die ausgewählten Kinder auf ihre Annäherungsversuche reagieren. Dies dient vor allem ihrem eigenen Schutz. Die Täter/Täterinnen versuchen so abzuklären, ob die Gefahr besteht, dass die Kinder sich wehren oder den geplanten Missbrauch aufdecken könnten, sei es in der Organisation oder außerhalb. Zu diesen Prüfmethoden zählen sexistische Bemerkungen, scheinbar zufällige Berührungen des Intimbereichs, als Spiel getarnte Berührungen, unangemessene Gespräche über Sexualität (gerne als Aufklärung getarnt) und Körperhygiene sowie das Zugänglich machen von Sexheften und Pornofilmen.

Mädchen und Jungen, die selbstbewusst, aufgeklärt und sozial-emotional gut versorgt sind, reagieren auf solche Testrituale eher mit Protest, Abwehr und Distanz, weshalb Präventionsmaßnahmen auch auf die Stärkung der Kinder abzielen (z.B. „Nein“ sagen dürfen und können). Kinder und Jugendliche, die nur unzureichende Unterstützung zur Alltagsbewältigung und zu wenig Zuwendung und Anerkennung erfahren (haben), gelten als weniger widerstandsfähig gegenüber diesen Testritualen. Ihre Bedürftigkeit macht sie in den Augen der Täter/Täterinnen zu optimalen Opfern. Hinzu kommt, dass in vielen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe junge Menschen betreut werden, die in ihrem bisherigen Leben Missbrauchs-, Misshandlungs- und/oder Vernachlässigungserfahrungen machen mussten und gerade diese Erfahrungen der Anlass für die Betreuung sind.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Verurteilte Sexualstraftäter gaben in einer Untersuchung auf die Frage nach ihren Strategien folgende Beispiele an: „Nimm dich ihrer an, sei nett zu ihnen. Ziele auf Kinder ab, welche nicht nahe zu ihren Eltern zu stehen scheinen, oder Kinder, die bereits Opfer waren. Suche nach irgendeiner Art von Mangel. [...] Ich würde ein Kind herausfinden, welches nicht sehr viele Freunde hat, weil es dann für mich leichter ist, ihre Freundschaft zu gewinnen. Guck nach einem Kind, welches leicht zu manipulieren ist. Sie werden alles mitmachen, was du sagst. Ich würde mich ihnen freundlich annähern, sie glauben machen, dass ich jemand bin, dem sie vertrauen können und mit dem sie sprechen können."[36]

3.2.3 Fördern von Gefühlen der Abhängigkeit und Schuldigkeit beim Opfer

Kinder, die sich als wenig widerstandsfähig bei diesen Testritualen erweisen, werden in der Folge systematisch durch besondere Zuwendungen und Aufmerksamkeit in eine Missbrauchsbeziehung eingebunden, wozu auch das Fördern von Abhängigkeiten und Schuldgefühlen gehört. Gerade letzteres ist für ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe ein leichtes Unterfangen, da sie in der Regel über viele Informationen aus dem bisherigen Leben der betreuten Mädchen und Jungen verfügen. So wissen sie, was die spezifischen Probleme sind und was die besondere Bedürftigkeit ausmacht. Sie haben Kenntnis über den Status der Kinder in der jeweiligen Gruppe oder im Team der Organisation. Und diese Kenntnisse nutzen sie nun, um den Widerstand des Opfers weiter zu brechen und es für ihre Bedürfnisse „gefügig" zu machen.

So verfolgt eine Strategie das Ziel, dem „ausgewählten" Kind besondere Zuneigung und eine bevorzugte Behandlung zukommen zu lassen (z.B. finden die Wünsche des Opfers bei der Planung von Aktivitäten besondere Berücksichtigung) und es so zum Liebling der Gruppe zu erheben. Das wiederum kann dazu führen, dass die anderen Kinder eifersüchtig werden und ihre Haltung gegenüber dem „ausgewählten" Kind feindlich wird. Der Täter/die Täterin kann dies wiederum zum Anlass nehmen, sich als Beschützer/Beschützerin gegenüber den Anfeindungen aus der Gruppe zu präsentieren.

Mögliche weitere Strategien instrumentalisieren den Umgang mit Regelverletzungen und Fehlverhalten des Kindes. Z.B. werden Regelverstöße des Kindes toleriert und/oder vor anderen Fachkräften gedeckt (z.B. verschweigen, dass ein Kind zu spät in das Heim zurückgekehrt ist).

DKSB / LV-NRW / März 2012

Wirkungsvoll aus Sicht der Täter/Täterinnen ist es auch, das „ausgewählte“ Kind in den Status einer Vertrauensperson zu erheben, in dem Informationen aus dem Team weitergegeben werden oder auch private Angelegenheiten thematisiert werden, die nicht für Kinderohren geeignet sind. Auf diesem Wege kann einem Kind auch suggeriert werden, dass es bei den Kollegen/Kolleginnen kein gutes Image hat. Das führt wiederum beim Kind zu der Einschätzung, dass ihm im Falle einer Aufdeckung die anderen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen keinen Glauben schenken werden. Mit diesen Mechanismen wird strategisch das Schuldgefühl bei den Opfern erhöht. Früher oder später fühlen sie sich verpflichtet, den Wünschen des Täters/der Täterin entgegenzukommen. Ihre Überzeugung, selbst Schuld an dieser Situation zu haben, wächst. Und die Täter/Täterinnen tun alles Erdenkliche, um das Opfer in diesem Glauben zu bestärken. Ihr Fachwissen über psycho-dynamische Mechanismen und Abläufe kommt ihnen dabei sehr zugute. Ein besonderes Risikopotenzial tragen in dieser Hinsicht Mädchen und Jungen, die bereits früher Opfer sexueller Übergriffe waren und die gerade in den stationären Hilfen zur Erziehung besonders häufig anzutreffen sind.

Auch hinsichtlich der Orte für die tatsächlichen Missbrauchshandlungen stehen den Tätern/Täterinnen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung. So können sie Kollegen/Kolleginnen anbieten, früher Feierabend zu machen und den Dienst alleine zu Ende zu bringen oder es werden Ämtergänge mit dem Kind genutzt, die private eigene Wohnung aufzusuchen bzw. es werden Treffen außerhalb der Institution mit dem Kind ausgemacht.

3.2.4 Absicherung gegen Aufdeckung

Oftmals ist es nicht notwendig, dass Täter/Täterinnen den Kindern ausführlich schildern, welche negativen Konsequenzen es haben wird, sollten sie Dritten gegenüber von dem sexuellen Missbrauch berichten. Die Kinder und Jugendlichen in Betreuungsverhältnissen wissen, dass die erwachsenen Fachkräfte mehr Macht als sie selber haben und ihnen von daher erheblich schaden können. Sie leben mit der Überzeugung, dass es sehr schwierig sein wird, jemanden zu finden, der ihren Schilderungen Glauben schenken wird, insbesondere dann, wenn es sich um einen/eine allseits beliebten/beliebte und engagierten/engagierte Pädagogen/Pädagogin handelt. Sollten sie dennoch gegenüber Dritten Hinweise auf ein Missbrauchsgeschehen geben, müssen sie häufig feststellen, dass ihre Befürchtungen hinsichtlich der negativen Folgen mehr als berechtigt waren, denn nun sprechen Täter/Täterinnen mögliche Konsequenzen offen aus. So drohen beispielsweise die Täter/Täterinnen den Kindern, die bislang geheim gehaltenen Regelverstöße offen zu

DKSB / LV-NRW / März 2012

machen oder dafür Sorge zu tragen, dass das Opfer aus der Organisation ausgeschlossen wird. Möglich sind auch Drohungen, dafür zu sorgen, dass das Kind von Dritten als psychisch krank und demzufolge unglaubwürdig eingestuft wird. Eine weitere Strategie ist es, dem Kind die Verantwortung für die mögliche Schädigung anderer zuzuschreiben, wie z.B. den Arbeitsplatzverlust des Täters/der Täterin, die Folgen für die anderen Fachkräfte oder das schlechte Image für die Organisation selber. Möglich ist auch die Androhung und Zufügung körperlicher Gewalt.

3.2.5 Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen

Wie schon angedeutet, wird nicht nur das Opfer manipuliert, sondern das gesamte Umfeld, wozu in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe eben auch die Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten zählen. Diese Manipulationen dienen der Absicherung des Täters/der Täterin gegen eine mögliche Aufdeckung. So sorgen sie im Vorfeld dafür, dass im Falle eines Verdachts oder einer Aufdeckung dem Opfer nach Möglichkeit kein Glauben geschenkt werden wird. Und sie strukturieren ihren Umgang mit den anderen Fachkräften, um so weit als möglich gegen jeden Verdacht erhaben zu sein.

Eine Strategie in diesem Kontext kann es sein, sich quasi unentbehrlich zu machen. Sie sorgen dafür, allseits beliebt zu sein, zeichnen sich durch ein besonderes Engagement aus und durch eine hohe Bereitschaft, Überstunden zu leisten oder unbeliebte Dienste zu übernehmen (z.B. den Dienst an Feiertagen). Sie sind immer gewillt, in Notsituationen einzuspringen und für die Nöte und Sorgen der Kollegen/Kolleginnen immer ansprechbar. Sie klagen fast nie über Belastungen und verfügen über ein großes Repertoire an Ideen für Aktivitäten mit Kindern. Den Kindern gilt die Aufmerksamkeit und sie begeben sich gerne auf die kindliche Ebene, z.B. beim Toben und Spielen, um den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Möglicherweise wirken sie dabei auch wie ein „ewiges“ Kind. Auch ist es möglich, dass sie anbieten, das Kind mit nach Hause zu nehmen, wenn beispielsweise über die Feiertage auch die anderen Kinder nicht da sind. Aufgrund dieser Verhaltensweisen wird es für die Kollegen/Kolleginnen sehr schwer zu glauben, dass gerade dieser/diese nette, hilfsbereite Kollege/Kollegin zu einem sexuellen Missbrauch in der Lage wäre.

Diese Selbstpräsentation fällt wiederum besonders Pädosexuellen nicht schwer, denn die Welt der Kinder ist ihre eigene. Sie wollen häufig nicht nur den sexuellen Kontakt, sondern auch andere Elemente einer Beziehung einbinden, d.h. gemeinsame Freizeitgestaltung, gemeinsames Kochen, Fernsehen, ein Stück weit gemeinsam Alltag leben.

Andere Täter/Täterinnen wiederum bemühen sich, nicht besonders in Erscheinung zu treten. Sie erledigen ihre Aufgaben ordnungsgemäß, kümmern sich aber nicht um die Angelegenheiten anderer. Sie arbeiten an dem Image, unbemerkt zu bleiben, was in der Folge dazu führen kann, dass sie auch in der Erinnerung der anderen kaum wahrgenommen werden.

Eine wichtige Strategie für Täter/Täterinnen ist auf jeden Fall ein guter Kontakt zur Leitung der Organisation. Dieser dient der Absicherung bei einem Verdacht gegenüber dem Team, denn wenn die Leitung eine so gute Meinung über diese Fachkraft hat, werden die anderen Kollegen/Kolleginnen an ihrer Wahrnehmung zweifeln. Ein guter Kontakt zur Leitung kann es dem Täter/der Täterin aber auch erleichtern, das Image von aufmerksamen – und damit hinsichtlich einer Aufdeckung potentiell gefährlicher – Kollegen/Kolleginnen durch eine negative Bemerkung hier und da allmählich zu verschlechtern. Sollten solche Kollegen/Kolleginnen dann doch einen Verdacht oder eine Beobachtung äußern, kann dies zu Zweifeln bei der Leitung führen nach dem Motto „der oder die hatte doch schon immer einen Kieker auf den geschätzten Kollegen/die geschätzte Kollegin".

Zu den Strategien von Täter/Täterinnen zählt es auch, eine uneingeschränkte Heterosexualität vorzutäuschen, beispielsweise durch gelegentliches Flirten oder einem längerfristigen Verhältnis mit Kollegen/Kolleginnen oder dem Erzählen vermeintlicher außerinstitutioneller Liebschaften.

In aller Regel positionieren sich Täter/Täterinnen deutlich gegen den sexuellen Missbrauch von Kindern, oftmals auch ungefragt. Sie äußern, dass es sich um ein schreckliches Verbrechen handelt, das hart bestraft werden muss. Insbesondere Pädosexuellen fällt dies nicht schwer, denn in ihrer Wahrnehmung handelt es sich bei dem, was sie tun, nicht um sexuellen Kindesmissbrauch und folglich nicht um Gewalt. Unter sexualisierter Gewalt verstehen sie gewalttätige Übergriffe in Form der Androhung oder Ausübung physischer Gewalt zur Erzwingung sexueller Handlungen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

3.2.6 Umgang mit familiären Bezugspersonen/Eltern

Handelt es sich um eine Organisation, in der nicht nur die Kinder betreut werden, sondern darüber hinaus ein (intensiver) Kontakt zu den Familienangehörigen der Kinder besteht, werden auch diese familiären Bezugspersonen bzw. die Eltern von den Tätern/Täterinnen gezielt manipuliert. Eine Strategie kann es sein, als engagierter und sympathischer Pädagoge die Anerkennung der Eltern zu gewinnen, indem ihnen viel Verständnis für ihre Probleme entgegengebracht wird, beispielsweise Ärger mit dem Jugendamt oder mit anderen Fachkräften der Einrichtung. Zusätzlich bieten Täter/Täterinnen den Eltern möglicherweise Hilfe, ggf. auch in ihrer arbeitsfreien Zeit an. Strategie kann es auch sein, bewusst falsche Informationen über das Opfer an die Eltern oder familiären Bezugspersonen zu vermitteln. Dies dient der Vorbeugung, dass bei eventuellen Auffälligkeiten des Kindes das Verhalten nicht weiter hinterfragt wird. Ausgenutzt werden kann auch hierbei das Fachwissen, in dem behauptet wird, das Kind habe Probleme in der Organisation und daher erklärten sich die auffälligen Verhaltensweisen.

3.2.7 Vorbereitung auf Verdachtsmomente

Sollten trotz aller bereits beschriebenen Maßnahmen der Täter/Täterinnen Hinweise auf einen sexuellen Missbrauch durch das Opfer oder Dritte geäußert werden, so wird alles Erdenkliche getan, Zweifel an der eigenen Rechtschaffenheit zu zerstreuen. Die bereits im Vorfeld zur Vorbeugung getätigten Maßnahmen ermöglichen nun eine schnelle Reaktion zum Selbstschutz.

Zumeist werden von Dritten dargestellte übergriffige Situationen durch die Täter/Täterinnen als Missverständnis und Fehldeutung ausgelegt. Beispielsweise hat das Kind eine Berührung im Sinne eines sexuellen Annäherungsversuches völlig falsch eingeschätzt, denn diese diente der Körperarbeit zur Verbesserung der Koordination, war Bestandteil einer Massage gegen Schmerzen oder diente einem Einschlafritual zur Entspannung. Zumeist geben sich die Täter/Täterinnen offensichtlich betroffen hinsichtlich der Probleme, die sie damit auf Seiten des Opfers verursacht haben, bedauern dies nachdrücklich und sind oft durchaus bereit, sich beim Opfer zu entschuldigen.

Zeitgleich können sie aber gerade auch aufgrund ihres Fachwissens und ihrer vielfältigen Informationen über das Opfer andere Erklärungen für das auffällige Verhalten oder die angeblichen Falschaussagen des Opfers bieten. Das mögen Probleme im Elternhaus,

DKSB / LV-NRW / März 2012

der Schule oder der Kindergruppe sein. In dieser Situation können auch die bisher gedeckten Regelverstöße des Opfers offen gemacht werden um zu belegen, dass dieses Kind mit diversen Schwierigkeiten zu kämpfen hat.

In aller Regel wird parallel dazu der Druck auf das Opfer erhöht, die Anschuldigungen zurückzunehmen bzw. getätigte Aussagen zu widerrufen.

Angesichts der zahlreichen Missbrauchsfälle in Organisationen, die im letzten und vorletzten Jahr aufgedeckt wurden und oftmals schon lange Jahre oder Jahrzehnte zurückliegen, stellt sich immer wieder die Frage, ob sich die Strategien der Täter/Täterinnen im Laufe der Zeit verändert haben. Grundsätzlich ist diese Frage zu verneinen. Dennoch belegen Berichte von Betroffenen, dass in der Vergangenheit Täter/Täterinnen offensichtlicher aktiv sein konnten. Demgegenüber ist davon auszugehen, dass Täter/Täterinnen heute sehr viel subtiler vorgehen müssen als in der Vergangenheit und der Geheimhaltungsdruck wesentlich höher sein muss, da das gesellschaftliche Bewusstsein für die Verwerflichkeit sexualisierter Gewalt erheblich gestiegen ist.

Betroffene berichten, dass es vor 30 und 40 Jahren oftmals Eltern wie Kindern gab, die von Geistlichen, Trainern/Trainerinnen und Lehrern/Lehrerinnen wussten, die sexuell übergriffig waren. Da es sich jedoch um vermeintlich unantastbare Autoritäten handelte, hatten die Täter/Täterinnen kaum offen vorgetragene Vorwürfe zu befürchten. Vielmehr wurde Kindern und Jugendlichen angeraten, den Geistlichen, den Lehrer/die Lehrerin oder Trainer/Trainerin zu meiden oder zumindest Situationen, in denen man Gefahr lief, allein mit ihm/ihr in einem Raum zu sein. Und im worst case lautete die erzieherische Parole: „Das ist nicht schön. Aber da musst du eben durch!“

3.3 FOLGEN FÜR DIE OPFER

Aufgrund der dargestellten Strategien der Täter/Täterinnen, ihrer möglichen Verhaltensweisen sowie ihrer Vorkehrungen für den Fall des Verdachts, ist es sicherlich nachvollziehbar, dass es für die Opfer ein ungemein schwieriges Unterfangen ist, einen sexuellen Missbrauch aufzudecken. So müssen sie extrem daran zweifeln, dass ihrer Darstellung jemand Glauben schenken wird, auch gerade deshalb, weil das Image der (schuldigen) Fachkraft insgesamt so positiv ist. Das kann auch dazu führen, dass die Opfer an ihrer eigenen Wahrnehmung zweifeln, weil sich doch ihre Meinung über den Täter/die Täterin so sehr von der der anderen unterscheidet. Decken die Opfer den sexuellen Missbrauch trotz all dieser Schwierigkeiten dennoch auf, müssen sie mit gravierenden Folgeproblemen rechnen. Denn sollte es dem Täter/der Täterin gelingen, die anderen Fachkräfte, die

DKSB / LV-NRW / März 2012

Leitung, die familiären Bezugspersonen etc. zu überzeugen, dass es sich um Missverständnisse und Fehldeutungen auf Seiten des Opfers handelt, bleibt ihnen die notwendige Unterstützung versagt. Diese Mechanismen führen dazu, dass nach wie vor hinsichtlich der sexualisierten Gewalt in Institutionen und Vereinen noch vieles im Dunklen liegt.

3.4 FOLGEN FÜR DAS TEAM

Wird ein Missbrauchsfall in einer Organisation trotz aller genannten Schwierigkeiten dennoch aufgedeckt und bewiesen, sei es durch das/die Opfer oder Dritte, so hat das erhebliche Folgen für ein Team bzw. ein Kollegium, also für die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Ein solcher Vorfall löst eine Welle von Emotionen aus, denn der Täter/die Täterin hat auch die Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten getäuscht, manipuliert, die Wahrnehmung vernebelt und alle für seine/ihre Zwecke missbraucht.
So fühlen sich einige der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen schuldig, weil sie mögliche Anzeichen nicht ernst genommen und ihrer eigenen Wahrnehmung nicht getraut haben. Sie waren in Sorge, einen Kollegen/eine Kollegin unberechtigt zu denunzieren. Möglicherweise haben sie aber auch von den Hilfestellungen und Unterstützungen des Täters/der Täterin profitiert (beispielsweise hinsichtlich der Übernahme unbeliebter Dienste). In aller Regel gibt es nach der Aufdeckung aber auch Einzelne oder Gruppen, die nicht glauben können und wollen, dass dieser/diese engagierte, sympathische Kollege/Kollegin ein Täter/eine Täterin sein soll.

Hinsichtlich der Problematik der sexualisierten Gewalt in Organisationen kann die Lösung nicht darin liegen, nunmehr alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu „scannen“ und auf das Vorliegen der genannten Verhaltensweisen hin zu überprüfen. Die Darstellung zielt nicht darauf ab, sämtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unter einen pauschalen Generalverdacht zu stellen, insbesondere wenn es sich um sehr engagierte Pädagogen/Pädagoginnen oder ehrenamtlich tätige Personen handelt.

Die Lösung liegt vielmehr darin, sich der Möglichkeiten von Täter/Täterinnen in den eigenen Reihen bewusst zu werden und eine entsprechende institutionelle Aufmerksamkeit und Wachsamkeit zu entwickeln. Das Wissen um die Täterstrategien/Täterinnenstrategien ist notwendig, um institutionelle Gegenstrategien zu entwickeln.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 4

4 PRÄVENTION ALS QUALITÄTSMERKMAL EINER ORGANISATION KA-401

4.1 DER BLICK IN DIE EIGENE ORGANISATION KA-401
4.2 RISIKOANALYSE KA-404
4.3 ORGANIGRAMM KA-405
4.4 ECKPUNKTE EINES NOTFALLPLANS KA-405

DKSB / LV-NRW / März 2012

4 PRÄVENTION ALS QUALITÄTSMERKMAL EINER ORGANISATION

4.1 DER BLICK IN DIE EIGENE ORGANISATION

Gute Präventionsarbeit erkennt an, dass für Mädchen und Jungen in allen Lebensbereichen die Gefahr besteht, Opfer sexueller Gewalt zu werden. Organisationen, in denen Kinder und Jugendliche leben, lernen und ihre Freizeit verbringen, betreut, gepflegt, behandelt und rehabilitiert werden, sind davon nicht ausgeschlossen. Im Gegenteil: Für Menschen mit sexuellem Interesse an Kindern bieten sich solche Organisationen geradezu als Anbahnungsorte an, da einerseits häufig für die Arbeit mit Heranwachsenden ein Vertrauensverhältnis hergestellt werden muss und andererseits die Position als Fachkraft eine machtvolle darstellt. Bedenkt man also, wie viel Zeit Heranwachsende in institutionellen Kontexten verbringen und wie ausgeprägt das Macht- und Abhängigkeitsverhältnis ist, so ist es nicht erstaunlich, dass sich hier Gelegenheiten für Täter/Täterinnen zu sexuellen Übergriffen eröffnen, die es zu erkennen und minimieren gilt.

Die besondere Herausforderung liegt darin begründet, dass es sich nicht um Täter/Täterinnen von „außen“ handelt. Es geht vielmehr um die eigenen Kollegen/Kolleginnen, um Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, zu denen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut und mit denen (konstruktiv) zusammen gearbeitet wird. Dieser Aspekt der Bedrohung von „innen“ heraus wurde – nicht zuletzt auch wegen des öffentlichen Drucks nach dem Bekanntwerden zahlreicher Vorfälle in öffentlichen und privaten Einrichtungen – erst in den vergangenen Jahren zunehmend in den Blick genommen und in Präventionsmaßnahmen berücksichtigt. Diese Erweiterung der Perspektive war dringend notwendig, waren doch viele Präventionsmaßnahmen bis dato noch überholten mythischen Vorstellungen und Fantasien über die Gefahr eines unbekannten, fremden Täters von außen verhaftet. Dieser Fehleinschätzung war geschuldet, dass ein Großteil der Präventionsangebote sich lange Zeit einzig an die Kinder und Jugendlichen – also an potentielle Opfer – gerichtet hat. Das Resultat waren teilweise sehr eindimensionale Strategien, die den Kindern einen wesentlichen Teil der Verantwortung für ihren Schutz aufbürdeten, indem ihnen suggeriert wurde, dass sie einfach „nein“ sagen müssten, um einen sexuellen Übergriff zu verhindern.

Es ist sicher richtig und wichtig, Kindern und Jugendlichen zur Wahrnehmung ihrer Gefühle und Bedürfnisse und zu einem selbstbestimmten Auftreten zu verhelfen. Nicht zuletzt auch deswegen, weil Kinder, die in der Lage sind, Grenzverletzungen auch als solche zu erkennen und zu benennen, früher eine Intervention durch erwachsene Bezugs-

DKSB / LV-NRW / März 2012

personen ermöglichen. Dennoch gilt es, bei Erwachsenen das Bewusstsein zu kultivieren, dass die Hauptverantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder in ihren Verantwortungsbereich und ihre Zuständigkeit fällt. Umso mehr, wenn Erwachsene sich in institutionellen Zusammenhängen professionell dem Wohle, der gesunden Entwicklung und dem Schutz von Kindern verschrieben haben. Denn schlussendlich gilt: Kein Kind kann sich alleine schützen. HEINZ KINDLER und DANIELA SCHMIDT-NDASI fordern daher in ihrer Expertise, den als „Königsweg der Prävention" etablierten Weg – das so genannte „Empowerment"[37] von Kindern – zu relativieren und auf Vielfalt in der Prävention zu setzen.[38]

Ungeachtet der Schwierigkeit, dass es sich bei einem Täter/einer Täterin möglicherweise um einen netten Kollegen oder um eine hilfsbereite Kollegin handelt, liegt es in der Verantwortung der Professionellen, sich dem Problem der sexualisierten Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Organisationen zu stellen, um Kindern und Jugendlichen den bestmöglichen Schutz vor Übergriffen zu bieten. Das Wissen um die strategische Vorgehensweise der Täter/Täterinnen – das sogenannte Anbahnen[39] eines sexuellen Übergriffs – bietet der Prävention dabei Ansatzpunkte zum gezielten Handeln. Hier gilt es einerseits, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu sensibilisieren und qualifizieren, Anbahnungsprozesse wahrzunehmen und unverzüglich zu unterbinden. Andererseits müssen die institutionellen Strukturen und Verfahrensabläufe dahingehend überprüft werden, wo diese möglicherweise auf eine Anbahnung begünstigend wirken.

Um diesen beiden formulierten Zielen gerecht werden zu können, bedarf es eines umfassenden Präventionskonzeptes, das auf einer von allen Beteiligten getragenen Haltung fußt. Am zielführendsten setzt Prävention im institutionalisierten Bereich zuerst an der Träger- bzw. Leitungsebene an. Der Prozess muss von dem Träger und der Leitung gewollt sein und sollte dementsprechend von diesen beiden initiiert werden. Im Sinne eines top-down-Prozesses[40] werden dann die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an der Entwicklung eines Präventionskonzeptes aktiv beteiligt. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass ein Agieren auf der konkreten Praxisebene wenig Erfolg verspricht, wenn der Prozess „von oben" nicht unterstützt, sondern gegebenenfalls sogar abgelehnt wird.[41]

Damit die Implementierung des Themas in Ihrer Organisation gelingen kann, sollten Sie die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auf den Prozess vorbereiten und dem Thema oberste Priorität geben. Für die oft schwierige und emotionale Auseinandersetzung mit dem Thema brauchen Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zudem fachliche Unterstützung sowie Zeit und Raum. Denn letztlich erfordert Prävention entsprechende Rahmenbedingungen und die notwendigen Ressourcen wie z.B. Zeit und Geld.

Wirksamer Schutz vor sexueller Gewalt kann nicht durch punktuell installierte Präventionsangebote erreicht werden. Organisationen brauchen eine Gesamtstrategie, die die jeweils spezifischen Strukturen und Prinzipien der Organisation einbeziehen und auf allen Ebenen von Organisationen wirksam werden. Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch hat dementsprechend Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur Aufarbeitung und zukunftsgerichteten Veränderung formuliert. Diese Leitlinien werden als Minimalanforderungen an den Kinderschutz in Organisationen angesehen.[42] Die Leitlinien können dabei als eine Art Gerüst verstanden werden, an dem Organisationen sich mit ihren sehr spezifischen strukturellen Gegebenheiten orientieren und ausrichten können. Die vorgelegten Mindeststandards sollen in einem Zeitraum von zwei Jahren von allen Organisationen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits-, und Sozialsektors entwickelt, fest verankert und regelmäßig überprüft werden. Im Bereich des Ehrenamtsektors sind die lokalen Träger dazu aufgefordert, Präventions- und Interventionsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit ihren Dachverbänden zu entwickeln. Das Vorhalten von Präventions- und Interventionskonzepten soll zudem zukünftig für Organisationen ein förderrelevanter Faktor sein. Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch hat sich dafür ausgesprochen, dass nur noch solche Organisationen öffentliche Zuschüsse erhalten sollen, die die verabredeten Leitlinien einführen und umsetzen.[43] Für die öffentliche und freie Kinder- und Jugendhilfe wurde diese Forderung auch im Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) aufgegriffen (⇢ Seite KA-101).

Die vorliegende Arbeitshilfe mit ihrem modularen Aufbau deckt die Anforderungen der Mindeststandards inhaltlich ab. Dennoch ist es hilfreich, die Leitlinien des Runden Tisches im Rahmen des Qualitätsentwicklungsprozesses ebenfalls hinzuzuziehen (⇢ Seite AN-4).

Setzt eine Organisation sich also das Ziel, die eigene Institution zu einem sicheren Ort für Kinder zu machen, so bedeutet dies, sich auf einen Prozess einzulassen. Ein Prozess, in Folge dessen ein für die jeweilige Organisation passgenau zugeschnittener Maßnahmenkatalog erarbeitet und schrittweise umgesetzt werden muss. Präventionsarbeit unterscheidet sich dementsprechend von Bereich zu Bereich und von Einrichtung zu Einrichtung.

Oftmals ist es hilfreich, sich zur Erarbeitung eines passgenauen Präventionskonzeptes Unterstützung durch eine Präventionsfachkraft von außen zu holen. Verschiedene Institutionen und Initiativen bieten Fortbildungen für die Leitung und die Mitarbeiter/Mitarbei-

DKSB / LV-NRW / März 2012

terinnen sowie Strukturanalysen der Einrichtung an. An dieser Stelle sei exemplarisch nur auf die DGfPI e.V.[44], das AMYNA e.V.[45] sowie das Projekt „PräTect – Keine Täter in den eigenen Reihen“[46] verwiesen.

Gelingt es einer Organisation sich dem Thema „Prävention“ umfassend und nachhaltig zu nähern, so kann diese ihr Profil um Qualitätskriterien wie Offenheit, Transparenz, gegenseitiger Achtung, Wertschätzung, das Ernstnehmen der Kinderrechte, die fachliche und persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“, die Reflexion von „Macht“, das Wahrnehmen eigener Grenzen, Kooperation und Partizipation sowie eine Kultur der konstruktiven Kritik und Reflexionsbereitschaft erweitern. Prävention ist demnach auch und vor allem Qualitätsmanagement.

4.2 RISIKOANALYSE

Die Grundlage für die Umsetzung der Mindeststandards, d.h. die Entwicklung und Umsetzung eines Präventions- und Interventionskonzeptes für Ihre Organisation, setzt eine arbeitsfeldbezogene Risikoanalyse voraus. Risikoanalyse meint, dass der Träger in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen analysiert, in welchen Bereichen und Situationen sexuelle Übergriffe möglich sind bzw. wo Risiken und Gefährdungen für Mädchen und Jungen aufgrund struktureller Gegebenheiten bestehen.[47] Auf der Basis dieser Risikoanalyse sollen dann präventive Maßnahmen sowie ein Handlungsplan zur Intervention erarbeitet und implementiert werden: „Darunter fallen insbesondere die Entwicklung von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Angeboten, die Implementierung von adäquaten Partizipationsformen, Informationen über interne Beschwerdeverfahren und externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie die Verankerung der Trägerhaltung in der Gestaltung der Dienstverhältnisse (wie bei Einstellungsverhältnissen oder im Rahmen von Arbeitsverträgen).“[48] Für die Umsetzung der Erfordernisse als Konsequenz aus der Risikoanalyse sieht der Aktionsplan der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung einen Zeitraum von zwei Jahren vor.[49]

Oft bietet es sich an, für die Entwicklung von Schutzkonzepten ein Gremium bzw. eine Projekt- oder Arbeitsgruppe zu bilden. Es ist dabei von Vorteil, wenn die Mitglieder dieser Qualitätsentwicklungsgruppe aus den verschiedenen Arbeitsbereichen Ihrer Einrichtung „abgeordnet“ werden, so dass ein Rückfluss der erarbeiteten Inhalte und Ergebnisse in die

DKSB / LV-NRW / März 2012

jeweiligen Arbeitsbereiche gewährleistet ist. Darüber hinaus sollten alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Rahmen von Fortbildungen zum Thema informiert und geschult werden (⇢ Seite KA-608).

4.3 ORGANIGRAMM

Für die Erarbeitung der Risikoanalyse kann es hilfreich sein, zu Beginn ein Organigramm Ihrer Organisationsstrukturen zu erstellen. Ein Organigramm ist eine grafische Darstellung (Organisationsschaubild) Ihrer Institution, in der die verschiedenen arbeitsfeldbezogenen Einheiten, deren Stelleninhaber, Aufgabenverteilungen und Zuständigkeiten, Leitungsorganisation und Weisungs- sowie Kommunikationsbeziehungen abgebildet werden können. In der Regel sind Organigramme hierarchisch aufgebaut. Kommunikations- und Informationsströme werden dabei meist mit Pfeilen dargestellt.

Es bietet sich an, zunächst ein allgemeines Organigramm für Ihren Träger mit seinen verschiedenen Arbeitsbereichen und Einrichtungen zu erstellen und im weiteren ein Organigramm für Ihre Einrichtung anzufertigen. Bei Bedarf können Sie auch noch weiter differenzieren, indem Sie ein Organigramm Ihrer Arbeitseinheit/Ihres Teams erstellen. Im Anhang finden Sie Beispiele für Organigramme (⇢ Seite AN-12), (⇢ Seite AN-13) und (⇢ Seite AN-14). Organigramme haben für Sie den großen Vorteil, dass Zuständigkeiten klar benannt werden müssen. Transparente Strukturen erleichtern es wiederum, Verfahrensschritte und Regeln für die einzelnen Zuständigkeitsbereiche zu definieren. Dies ist vor allem hinsichtlich der Entwicklung eines Notfallplans notwendig, der im nachfolgenden Abschnitt kurz vorgestellt wird.

4.4 ECKPUNKTE EINES NOTFALLPLANS

Wenn in einer Organisation der Verdacht aufkommt, dass ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin Grenzen überschritten und Kinder oder Jugendliche sexuell ausgebeutet hat, so befinden sich sowohl die Kollegen/Kolleginnen als auch die Leitung und der Träger häufig in einem schockähnlichen Zustand. Der Vorwurf löst bei allen Betroffenen unterschiedliche Gefühle aus und setzt Dynamiken in Gang, die sich oftmals nur schwer steuern lassen. So ist nicht selten eine „Spaltung“ des Teams zu beobachten. Während die einen Kollegen/Kolleginnen den Verdacht ernst nehmen und eine fachliche und sachliche Aufklärung der Geschehnisse fordern, kommen andere Kollegen/Kolleginnen zu der Einschätzung,

dass der Verdacht haltlos sein muss und es sich hierbei um eine Anfeindung und Verleumdung handelt.[50] Um der Eskalation derartiger institutioneller Dynamiken sowie der Bagatellisierung kindeswohlgefährdender Übergriffe vorzubeugen, müssen verbindliche Regelungen getroffen und Verfahrensabläufe festgelegt werden, bevor es zu einem Verdachtsfall kommt.[51]

Der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch hat daher in seinen Leitlinien zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt festgelegt, dass Organisationen einen gestuften Handlungsplan mit Orientierungshilfen entwickeln und umsetzen müssen. Ein solcher Ablaufplan – im Folgenden auch Notfallplan genannt – hilft jedoch nur dann, wenn er von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen selbst erarbeitet und auf die spezifischen Bedürfnisse des eigenen Berufsfeldes angepasst wurde. Der Notfallplan sollte allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bekannt sein, nur dann kann ein hohes Maß an Handlungssicherheit innerhalb der Organisation erzeugt werden.

Der Runde Tisch hat acht Hinweise formuliert, die Sie bei der Erarbeitung eines Notfallplans berücksichtigen sollten:

„1. Die Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Handlungsplans und die Rollen der Beteiligten sind zu klären und zu benennen (Träger, Leitungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Eltern, Strafverfolgungsbehörden).
2. Adäquate Formen der Beteiligung (Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern etc.) und die Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen sind im Handlungsplan zu verankern.
3. Die Einschätzungsaufgaben im Umgang mit Vermutungen sind zu beschreiben. Aufgeführt muss sein, an welchen Stufen im Handlungsplan eine unabhängige Fachberatung mit welchen Aufgaben und in welcher Weise hinzuzuziehen ist.
4. Es muss beschrieben sein, wann sofortiges Tätigwerden notwendig ist und was als Sofortmaßnahme getan werden kann bzw. soll. Sollten die Hinweise von betreuten Minderjährigen kommen und sich gegen Betreuungspersonen der Einrichtung richten, ist unabhängig von der Dauer und dem Ausgang der Prüfung ein Schutzkonzept in Kraft zu setzen. Sollte sich die Vermutung auf andere Minderjährige richten, ist nicht nur ein Schutzkonzept für die bedrohten Minderjährigen, sondern auch ein Handlungskonzept für den vermeintlichen Täter in Kraft zu setzen.

5. Die datenschutzrechtlichen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit sind in allgemein verständlicher Weise zu beschreiben, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Bemühungen um eine Einwilligung zur Informationsweitergabe und zu den Voraussetzungen einer Informationsweitergabe gegen den Willen bzw. ohne Einverständnis der Betroffenen.
6. Träger von Einrichtungen und Diensten, die unter Aufsicht stehen, geben klare Auskünfte im Rahmen vereinbarter Meldepflichten an die Aufsichtsbehörde und die zuständigen Jugendämter und ggf. Vormünder.
7. Die Schwelle für die Annahme eines Verdachts auf Begehung einer Straftat und die Erfordernisse an die Abwägung vor einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unter Beachtung der vorrangigen Schutzinteressen der (potenziell) betroffenen Kinder und Jugendlichen sollen in Übereinstimmung mit den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden beschrieben werden. Diese stellen Handlungsempfehlungen für den Umgang mit solchen Verdachtsfällen dar. Kommen die Hinweise aus eingeleiteten Verfahren der Strafverfolgungsbehörden (MiStra[52]), ist von dringendem Tatverdacht auszugehen. Ein sofortiges Einsetzen eines Schutzkonzeptes ist insbesondere dann erforderlich, wenn sich die Ermittlungen gegen einen Beschäftigten der Einrichtung richten.
8. Es ist ein Verfahren zur differenzierten Dokumentation in Bezug auf die jeweiligen Stufen des Handlungsplans zu entwickeln. Es gilt dabei zwischen fachlicher Abwägung und einer kriterienbezogenen Handlungsverpflichtung auf den Ebenen des Trägers, der Betroffenen sowie des Täters bzw. der Täterin zu unterscheiden."[53]

Die Träger und Leitungsverantwortlichen von Organisationen sollten darüber hinaus auch Handlungsempfehlungen für die Fälle entwickeln, in denen der Verdacht der sexualisierten Gewalt ausgeräumt werden konnte. Maßnahmen der Rehabilitation des fälschlicherweise Verdächtigten müssen dann zum Einsatz kommen.

Im Anhang haben wir Ihnen als Beispiele die Notfallpläne/Verfahrensvorschriften des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUNDES LANDESVERBAND NRW E. V. (⇢ Seite KA-401) sowie des Präventionsvereins ZARTBITTER KÖLN E.V. (⇢ Seite AN-15) zusammen gestellt. Betrachten Sie diese Handlungspläne dabei nicht als Vorlagen, die 1:1 auf Ihre Organisation übertragen werden können. Vielmehr sollen Ihnen die Beispiele Anregungen geben, welche Punkte möglicherweise in dem Notfallplan Ihrer Organisation berücksichtigt werden müssen und wie diese ggf. umgesetzt werden können.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Als sehr hilfreich bei der Erarbeitung eines Notfallplans bewerten wir zudem die nachfolgenden Fragen, die einer Arbeitshilfe des DIAKONIEVERBUNDES SCHWEICHELN E.V.[54] sowie dem Positionspapier des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V.[55] entnommen wurden:

- Wie wird mit einem eigenen Verdachtsmoment umgegangen? An wen können sich Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wenden?
- Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um das Ansprechen von „unguten Gefühlen" im weitesten Sinne zu erleichtern?
- Wie wird damit umgegangen, wenn Mädchen und Jungen von Übergriffen durch eine Fachkraft erzählen?
- An wen können sich betroffene Kinder und Jugendliche wenden? Ist ein Sicherheitsplan mit ihnen zu entwickeln?
- Wer nimmt die Verdachtsmomente auf bzw. an wen innerhalb der Organisation sind diese direkt weiterzuleiten?
- In welcher Form werden die ersten Verdachtsmomente dokumentiert, um sie für den weiteren Prozess an die Leitungs- oder Trägerverantwortlichen weiterzuleiten und wer hat Zugang zu dieser Dokumentation?
- Welche regelmäßigen Dokumentationen (Akten, Dienstbücher, etc.) liegen vor und können/müssen einbezogen werden?
- Wie setzt sich der Krisenstab für das erste Krisengespräch zusammen und wer übernimmt welche Zuständigkeiten im Verfahren?
- Was muss durch wen bis zu welchem Zeitpunkt geklärt und geregelt werden?
- Wie werden Vertraulichkeitswünsche der Betroffenen gehandhabt?
- Wer gibt welche Informationen an das Jugendamt und die Einrichtungsaufsichtsbehörde (Landesjugendamt)?
- Wer führt in welcher Form die Gespräche mit den Erziehungsberechtigten?
- Wer entscheidet über die Hinzuziehung eines externen Fachdienstes zu welchem Zeitpunkt? Welche externen Hilfeangebote (Beratungsstellen, etc.) werden empfohlen?
- Welche externe Supervision gibt es als Hilfe beim Krisenmanagement für die Kollegen und Kolleginnen?
- Welche Unterstützung erhält der verdächtigte Kollege/die verdächtigte Kollegin im Rahmen der Fürsorgepflichten?
- Wer führt mit welchem Inhalt und in welcher Konstellation das Konfrontationsgespräch mit dem oder der Beschuldigten?

- Wie können Opfer und Täter/Täterin getrennt werden, so dass das Kind oder der/die Jugendliche keinem weiteren Druck oder der Gefahr weiterer Übergriffe ausgesetzt wird und das Opfer keinen Verlust des sozialen Umfeldes (in der Einrichtung) erleidet?
- Wie kann dem betroffenen Mädchen oder Jungen und den Erziehungsberechtigten das weitere Vorgehen transparent gemacht werden?
- Welche juristische Fachkraft (Rechtsanwalt/Rechtsanwältin) wird eingebunden, um die Leitung bei arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Überlegungen zu unterstützen?
- Welche (externen) Hilfen braucht das betroffene Mädchen oder der Junge?
- Welche Hilfeangebote brauchen die Eltern bzw. Angehörigen? An wen können sich Eltern bzw. Angehörige wenden?
- Wo erhalten Opfer und Angehörige juristische Unterstützung im Sinne einer eigenständigen Interessenvertretung?
- Welche längerfristigen Maßnahmen sind notwendig, um das Tatgeschehen und seine Folgen mit den Kindern und Jugendlichen der Einrichtung aufzuarbeiten?
- Wer übernimmt im Krisenfall die Koordination und achtet auf die Einhaltung der festgelegten Schritte? Wer sind die Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen für die unterschiedlich Beteiligten?

Eine ausführliche Thematisierung der einzelnen Interventionsschritte, die im Notfallplan festgeschrieben werden, erfolgt in Kapitel 10 (⇢ Seite KA-1001) zur Intervention.

KAPITEL 5

5 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES STRATEGISCHEN PERSONALMANAGEMENTS KA-501

5.1 ORGANISATIONSKULTUR, FÜHRUNGSSTRUKTUREN UND UMGANG MIT MACHT KA-501
5.2 OFFENE KOMMUNIKATIONSFORMEN UND KONSTRUKTIVE FEHLERKULTUR KA-507
5.3 UMGANG MIT NÄHE UND DISTANZ KA-510
5.4 LEITBILD UND VERHALTENSKODEX KA-513
5.4.1 Leitbild KA-513
5.4.2 Verhaltenskodex KA-515

DKSB / LV-NRW / März 2012

5 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES STRATEGISCHEN PERSONALMANAGEMENTS

5.1 ORGANISATIONSKULTUR, FÜHRUNGSSTRUKTUREN UND UMGANG MIT MACHT

Der vorliegenden Arbeitshilfe zur strukturellen Prävention sexualisierter Gewalt in Organisationen liegt die Annahme zugrunde, dass sexuelle Übergriffe nicht ausschließlich auf der personellen Ebene zu verstehen, zu bearbeiten und zu lösen sind. Vielmehr wird hier der Ansatz zu Grunde gelegt, dass Organisationen und ihre internen Strukturen in besonderer Weise diese Übergriffe begünstigen und es darüber hinaus ermöglichen, sie über lange Zeit unentdeckt zu lassen bzw. bewusst zu verdecken[56]. Um ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie es dazu kommen kann, dass Organisationen grenzverletzendes Verhalten eigener Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen fördern (können), ist es notwendig, sich mit den informellen Strukturen einer Organisation – der Organisationskultur – zu beschäftigen.

ROLF BALLING bezeichnet die Organisationskultur treffend als „die Persönlichkeit einer Organisation“[57]. Der Autor verweist damit auf die Langlebigkeit, die eine Organisationskultur aufweisen kann, selbst wenn Mitarbeiterstellen häufig neu besetzt werden. Demzufolge existieren „im Hintergrund“ einer Organisation ungeschriebene Gesetze und Regeln, nach denen Mitglieder ihr Verhalten ausrichten. Oder anders ausgedrückt: Mitglieder einer Organisation haben einen Hang zur Konformität mit den organisationsintern vorherrschenden informellen Werten und Glaubenssätzen. Die Organisationskultur kann sich darin zeigen, „wie in Organisationen mit Konflikten umgegangen wird, wie Entscheidungen getroffen werden, welches Handlungsrepertoire im Umgang mit Krisen zur Verfügung steht, welchen Stellenwert Macht und Autorität haben, welche Themen tabuisiert sind, welche Fehlerkultur gelebt wird oder welche Kommunikationsregeln dominieren.“[58] Letztlich subsumiert sich unter die Organisationskultur all das, was es an Ritualen, Regeln, Abläufen, Werten etc. in einer Organisation gibt, die nicht festgeschrieben und nachlesbar sind. Dies können auch Regeln sein, die von den offiziellen Regeln abweichen oder gar im Widerspruch zu ihnen stehen.

Die zentrale Fragestellung ist nun, welche Typen von Organisationskulturen schaffen ein täterfeindliches Umfeld für sexualisierte Gewalt bzw. im Umkehrschluss: welche Organisationskulturen bereiten grenzverletzendem Verhalten einen Nährboden?

Um diese zentralen Fragen zu beantworten, bedarf es zunächst einer näheren Betrachtung von pädagogischen Nahverhältnissen, in denen das Beziehungshandeln im Mittelpunkt steht, wie sie in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch in der verbandlichen und institutionellen Jugendarbeit häufig vorherrschen.

Grundsätzlich gilt, dass Institutionen, egal ob es sich um Heimgruppen, Sportvereine, Schulen oder Kindertagesstätten handelt, den Schutz der Ihnen anvertrauen Mädchen und Jungen gewährleisten und darüber hinaus deren Entwicklung positiv beeinflussen sollen: „Ethisch gesehen müssen Organisationen für die Menschen dienend bleiben."[59] Neben diesem fachlichen wie ethischen Anspruch sieht sich aber jede pädgogisch handelnde Organisation mit der Problematik konfrontiert, dass ein Machtgefälle zwischen den Erwachsenen und den in einem Abhängigkeitsverhältnis stehenden Kindern und Jugendlichen besteht. „Und diese grundsätzliche Überlegenheit als Voraussetzung ist in allen Institutionen, in denen Erwachsene und Kinder aufeinander treffen, also vorzugsweise in pädagogischen Einrichtungen, per se vorhanden: Diese äußerst sensible Beziehung ist strukturell ungleich. Es ist dies etwas Normales und Alltägliches."[60] Und eben diese „normale" und „alltägliche" strukturelle Ungleichheit birgt ein Risiko für Machtmissbrauch aller Art, also auch für sexuellen Missbrauch.

Hinzu kommt, dass in der Kinder- und Jugendhilfe überproportional häufig Heranwachsende betreut werden, die bereits in ihrer (familiären) Vergangenheit Grenzverletzungen oder anderen belastenden Lebensumständen ausgesetzt waren. So besteht z.B. bei Kindern und Jugendlichen mit sexualisierten Gewalterfahrungen die Gefahr, dass die traumatischen Erlebnisse „reinszeniert", d.h. nachgestellt oder nachgespielt werden. Oftmals äußert sich dies in stark sexualisierten Handlungen, distanzlosem Verhalten und/oder sexuellen Provokationen. Mädchen und Jungen mit einer derartigen Vorbelastung weisen ein weitaus größeres Risiko auf, in der Zukunft erneut Opfer von Grenzüberschreitungen zu werden. Gleichzeitig besteht auch ein höheres Risiko, dass sie selbst zu Tätern/Täterinnen von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt werden.[61] Die große emotionale Bedürftigkeit dieser vorbelasteten Mädchen und Jungen verschärft das bestehende Machtgefälle zwischen ihnen und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zusätzlich. Professionelle müssen sich daher mit den Folgen und Erscheinungsformen von Traumatisierungen auseinandersetzen und fachlich angeleitet und begleitet werden. Dieser Aspekt wird in Kapitel 6.2 (⇢ Seite KA-606) zum Thema „Personalqualität" – und hier insbesondere der Festlegung von Fortbildungsbedarfen – eingehender betrachtet (⇢ Seite KA-608). Ziel muss es sein, dass das Vertrauen der Heranwachsenden nicht erneut missbraucht wird. Keine Organisation kann Grenzverletzungen und damit auch sexuali-

sierte Gewalt vollständig verhindern, der entscheidende Punkt ist jedoch, wie Organisationen mit dem bekannten Machtgefälle und den Vorerfahrungen ihrer Schutzbefohlenen umgehen. Und an dieser Stelle schließt sich der Kreis, denn die Frage führt uns zurück zu der eingangs angesprochenen Organisationskultur.

Die bisherigen Erkenntnisse verweisen darauf, dass eine Organisationskultur, die die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle hält und sich regelmäßig reflektiert und hinterfragt, es Tätern/Täterinnen in den eigenen Reihen erschwert, sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene auszuüben.[62] Doch was heißt das konkret, „die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu halten"? Was bedeutet dies für Sie und Ihre Organisation?

Nach ANNETTE LENTZE steht Autonomie in diesem Zusammenhang für alle Formen der Selbstbeteiligung, Eigenverantwortlichkeit, Entscheidungsfreiheit und Mitgestaltung, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Organisationen erhalten. Kontrolle hingegen meint eine fürsorgliche Aufsicht und eine konstruktive Begleitung durch die Leitung.[63]

Es wird an dieser Stelle deutlich, dass die Art, in der eine Organisation ihre Organisationskultur entwickelt, also informelle Regeln, Rituale und Abläufe etabliert, maßgeblich vom Führungsstil der Leitung beeinflusst wird. Autonomie und Kontrolle sind dabei zwei Dimensionen des Führungsstils, die in einem balancierten Verhältnis gehalten werden sollten. Diese Ausgewogenheit kann durch eine kontinuierliche Reflexion und einen demokratisch-partizipatorischen Führungs- und Leitungsstil erzeugt werden. Rückfragen und Diskussionen zum Führungs- und Leitungsstil sind erwünscht und werden zur professionellen Weiterentwicklung des Teams genutzt. Gelingt dies, so ist nach A. LENTZE die Organisationskultur durch Transparenz und Klarheit, Präsenz und Achtsamkeit, Beteiligung und Verantwortung, Lernen und Entwicklung, Wertschätzung und Einfühlungsvermögen sowie Kontinuität und Nachhaltigkeit gekennzeichnet.[64] Es liegt auf der Hand, dass eine so verstandene und gelebte Organisationskultur nicht von „oben" verordnet werden kann. Sie kann nur im Rahmen eines Entwicklungsprozesses entstehen, bei dem sowohl die Leitung als auch die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen der Organisation bereit sind, sich auf den Prozess einzulassen.

Misslingt es einer Organisation, die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle, zwischen Transparenz und Schutz zu halten, so erhöht sich das Risiko für institutionelle Übergriffe.

Als besonders gefährdet gelten Organisationen, in denen ein sehr autoritärer Führungsstil vorherrscht. In ihnen existieren machtvolle Hierarchien[65]. „Es gibt Mächtige, weniger Mächtige und Ohnmächtige unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Mächtigen bestimmen über den Anteil an ihrer Macht, den sie den weniger Mächtigen zukommen lassen. Dafür muss ein Preis gezahlt werden, und wie hoch der ist und woraus der besteht, bestimmen die Mächtigen. Es geht hier um Gehorsam und Zustimmung, um Intrigen und Fleiß, Pünktlichkeit und Schmeichelei, um Ängste und Abhängigkeiten. Dies bildet sich in der Beziehung zwischen Pädagogen und Kindern, im Leistungs- und Notendruck genauso ab.“[66] Rigide Strukturen verhindern, dass sich ein Klima des Vertrauens und offene Kommunikationsstrukturen bilden können. Fehler werden nicht offengelegt, aus Angst vor den Konsequenzen. Tätern und Täterinnen bieten sich dadurch vielfältige Möglichkeiten, „indem sie stets ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Kolleg/innen haben, einspringen, wenn Not am Mann/an der Frau ist und auch unbeliebte Dienste übernehmen, um andere vermeintlich zu entlasten. Damit können sie einmal mehr die Hemmschwellen der anderen Fachkräfte erhöhen, Beobachtungen des Missbrauchs offen zu legen und gleichsam für sich selbst eine bedeutsame äußere Hemmschwelle abbauen.“[67] Entlastende Maßnahmen wie Qualifizierungsmöglichkeiten und Supervision sind meist nicht institutionalisiert. Dieser Führungsstil ist besonders häufig in geschlossenen Systemen vorzufinden.

Geschlossene Organisationen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sich nach außen stark abgrenzen und eine kritische Betrachtung der Strukturen und des professionellen Handelns durch Externe nicht zulassen. Ein Austausch mit der Umwelt, die das soziale System umgibt, findet nicht statt.[68] Organisationsformen wie Heime und Internate, in denen das gesamte Leben an einem Ort stattfindet, zu dem nur Mitglieder der Organisation Zugang haben, sind hiervon überproportional häufig betroffen. Meist identifizieren sich die Mitglieder einer solchen geschlossenen Organisation sehr stark über ihre Zugehörigkeit. Erfolgt diese Identifikation und Abgrenzung in einem übersteigertem Maß, so birgt sie das Risiko, sexualisierte Gewalt in der eigenen Organisation zu verharmlosen und zu bagatellisieren. Häufig wollen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen dann verhindern, dass die eigene Einrichtung, der eigene Verein oder die eigene Schule in der Öffentlichkeit in ein schlechtes Licht gerät. Denn wenn die eigene Organisation in Frage gestellt wird, so bedeutet dies zwangsläufig auch, dass die eigene Arbeit, das eigene professionelle Handeln auf dem Prüfstand steht bzw. gestellt werden muss. „Es gibt Tabus und den guten Ruf, der gewahrt werden muss. [...] Die vermeintlich Mächtigen erleben den Missbrauch dann als Ohnmacht und Versagen, eine Bedrohung ihrer Institution und deren Existenzberechtigung. [...] Diese Angst vor einer Gefährdung des guten Rufs bietet zugleich die Chance für

DKSB / LV-NRW / März 2012

Täter, dass ihre Machenschaften unter den Teppich gekehrt werden, damit der Rahmen nicht zerbricht."[69] Man spricht in diesem Zusammenhang auch häufig von einer „totalen" Institution.

Die auferzwungene soziale Isolation ermöglicht es Mädchen und Jungen in geschlossenen Institutionen indes nicht, Anregungen, Impulse und Deutungsmuster von außen aufzunehmen, was eine Aufdeckung erlebter Grenzüberschreitung oder eines sexuellen Übergriffs zusätzlich erschwert. Hinzu kommt, dass die Heranwachsenden sich zu großer Loyalität gegenüber den Fachkräften verpflichtet fühlen, die oft ihre einzigen und unmittelbaren Bezugspersonen darstellen. In Folge dessen stellen Kinder und Jugendliche bei Problemsituationen „in erster Linie sich selbst, ihre Persönlichkeit und ihre Kompetenzen in Frage."[70]

Häufig findet sich in geschlossenen Systemen eine Machtkonzentration auf nur eine Führungsperson. Ist diese Führungskraft zudem noch sehr charismatisch, so birgt dies die Gefahr, dass ihr viele Entscheidungsspielräume überlassen werden und gleichzeitig nur geringe bis gar keine Kontrollen auferlegt werden (z.B. durch Vorstände, Beiräte oder andere übergeordnete Kontrollgremien). Charismatische Führungspersonen können ein scheindemokratisches System in Organisationen aufbauen, welches von außen nur schwer zu durchdringen ist.[71]

Aber auch unterstrukturierte Organisationen haben ein hohes Gefährdungspotential. In ihnen herrschen diffuse Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie unklare Leitungsstrukturen vor, die von außen nur schwer identifizierbar sind. Zudem gibt es meist keine klaren Kommunikationsstrukturen, wie verbindliche Teamsitzungen oder kollegiale Beratung, so dass die Bedeutung der informellen „Kanäle" stärker zum Tragen kommt. Diese Organisationen bieten Mitarbeitenden kaum Orientierung für die Arbeitsgestaltung und es fehlt an Rückmeldung zur geleisteten Arbeit.[72]

Wenn die inoffiziellen Regeln selbstverständlich erscheinen und nicht mehr hinterfragt werden, dann können sie in der Organisation sehr machtvoll werden. Dies kann z.B. zur Folge haben, dass die Meldung eines Verdachtsfalls als „Loyalitätsbruch" gegenüber der Leitung empfunden wird.[73] Verantwortungsstrukturen sind unklar, die Schnittmenge des geteilten professionellen Handlungswissens ist gering. Subjektiv gefärbte Interpretationen von Situationen und Verfahrensschritten sind dementsprechend an der Tagesordnung.

Hinzu kommt, dass unterstrukturierte „offene" Systeme häufig eine hohe Fluktuation an Mitarbeitenden aufweisen. Dadurch, dass quasi jeder/jede ins System reinkommt und wieder rausgehen kann, wird Tätern/Täterinnen der Zugang zu Kindern und Jugendlichen,

z.B. in Form eines Ehrenamtes, erleichtert. Gleichzeitig bieten diese Organisationsformen für Menschen mit pädosexueller Orientierung günstige Strukturen der Anbahnung an Mädchen und Jungen, da es keine formalen Regeln dafür gibt, was erlaubt ist und was nicht, wann eine Grenze überschritten wird und wann nicht bzw. welches Verhalten wie sanktioniert wird. Der Mangel an Rückmeldung und Kontrolle, verbindlichen Regeln und Werten begünstigt demnach die destruktive Nutzung von Freiräumen.

Als ein weiterer Risikofaktor für sexualisierte Gewalt in Organisationen wird das Vermengen von Privatleben und Beruf angesehen. Gemeint ist hiermit, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nicht genügend zwischen dem professionellen Handeln und privaten Interaktionen und Handlungen differenzieren. Dies kann sich z.B. darin äußern, dass Fachkräfte auf einer Ferienfreizeit gemeinsam mit den Schutzbefohlenen Alkohol trinken oder eine Erzieherin gelegentlich Kinder mit nach Hause in die Privaträume nimmt. Besonders häufig kommt es zu einer Vermischung von Beruflichem und Privatem in den beruflichen Settings, wo die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auch gleichzeitig in der Organisation leben und arbeiten, wie dies z.B. in Internaten der Fall ist. Zudem haben Mädchen und Jungen in Internaten nur einen sehr eingeschränkten Kontakt zu Ihren Herkunftsfamilien, d.h. die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen stellen häufig die einzigen und unmittelbaren Bezugspersonen dar. Fehlverhalten und Grenzverletzungen können in diesen Settings gut verschleiert und vor Kontrollen von außen geheim gehalten werden.

Neben den genannten Strukturfaktoren befördert auch das Tabuisieren von Themen, wie z.B. Sexualität, Gewalt und Macht eine Sprachlosigkeit in Organisationen, die Fehlverhalten und Grenzverletzungen Vorschub leistet. Denn nur, wenn im Team über „heiße“ Themen gesprochen wird, kann auch eine gemeinsame institutionelle Sprache gefunden werden, die sich in einem Konzept niederschlägt. Der Rohdatenbericht des DJI kommt zu dem Ergebnis, dass es bislang zu wenig verbindliche Vorgaben zu pädagogischen Konzepten gibt.[74] Dies wird zukünftig durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKischG) geregelt, in dem die Vergabe von Fördermitteln davon abhängig gemacht wird, ob Organisationen pädagogische Konzepte und Schutzkonzepte gegen Machtmissbrauch und Grenzverletzungen vorhalten. In den Konzepten sollte geregelt sein, wie die Organisation und als ihre Stellvertreter/Stellvertreterinnen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sich zu den jeweiligen Themen verhalten und Mädchen und Jungen entsprechend erziehen, bilden, betreuen und anleiten wollen. Auch sollte hier geregelt sein, wie das gewünschte Verhalten von außen objektiv einer kritischen Prüfung unterzogen werden kann.

Wie die Ausführungen gezeigt haben, bedarf es demokratisch-kooperativer Strukturen, damit Organisationen zu sicheren Orten für Mädchen und Jungen werden können. Diese zu etablieren und mit Leben zu füllen, d.h. zu kultivieren, ist Aufgabe der Leitung. Veränderungen der Formalstruktur bewirken dann ebenfalls Veränderungen in der Organisationskultur. Eine Schlüsselfunktion kommt in diesem Zusammenhang offenen Kommunikationsformen, einer konstruktiven Fehlerkultur sowie einer Auseinandersetzung mit dem Thema „Nähe und Distanz“ zu. Im Nachfolgenden werden diese präventiven Strukturfaktoren genauer dargestellt.

5.2 OFFENE KOMMUNIKATIONSFORMEN UND KONSTRUKTIVE FEHLERKULTUR

Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist es, eigene Unsicherheiten immer wieder zur Diskussion zu stellen. Doch wie kann dies angstfrei gelingen, ohne „das Gesicht vor den Kollegen/Kolleginnen zu verlieren“? Wie können Sie in Ihrer Organisation den Weg dafür bereiten, dass sich eine offene Gesprächskultur entwickelt? Wie können Sie bereits vorhandene Potentiale nutzen, um Ihre organisationsinternen Kommunikationsformen zu verbessern? Der Schlüssel liegt in einer konstruktiven Fehlerkultur. Denn dort, wo Menschen miteinander agieren, kommen Fehler und Fehlverhalten vor, werden Grenzen überschritten. Bedeutsam ist die institutionelle Einstellung zu Fehlern und Fehlverhalten, die sich in der inneren Einstellung der einzelnen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen spiegelt. Die Arbeitshilfe der EVANGELISCHEN JUGENDHILFE HOCHDORF E.V. führt einige gute Beispiele für destruktive Überzeugungen im Umgang mit Fehlern und Fehlverhalten auf, die für die professionelle Weiterentwicklung und eine Kultur der Offenheit hinderlich sind:

„
- Fehler dürfen nicht passieren und sind unverzeihlich
- Einmal gemachte Fehler sind für immer ein Makel
- Fehler sind unprofessionell und werden grundsätzlich tabuisiert
- Negieren der eigenen Anteile am Fehlverhalten
- Über Fehler redet Mann/Frau grundsätzlich nie im Team
- Fehlverhalten wird in der Fachberatung verschwiegen“[75]

DKSB / LV-NRW / März 2012

Im Gegensatz zu diesen destruktiven Überzeugungen und Leitsätzen bedarf es einer Atmosphäre des Vertrauens und der Angstfreiheit (Fehler dürfen passieren), der Offenheit (Fehler dürfen benannt werden) und der Transparenz (Fehler dürfen hinterfragt werden), um eine konstruktive Fehlerkultur langfristig zu institutionalisieren.[76]

Um Fehler und Fehlverhalten als solche/solches zu erkennen und benennen, muss zudem eine Auseinandersetzung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit den eigenen Grenzen und den Grenzen der anvertrauten Mädchen und Jungen erfolgen. Darüber hinaus gilt es, das eigene professionelle Selbstverständnis und die innere Einstellung zu Fehlern und Fehlverhalten kritisch zu hinterfragen und in einen Dialog mit den Kollegen/Kolleginnen einzubringen.

Im erzieherischen Handeln, wo unterschiedliche pädagogische Haltungen und Einstellungen zum Tragen kommen, ist es oft nicht einfach, grenzwertiges von grenzüberschreitendem Verhalten zu trennen. Daher ist es notwendig, dass alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in einen formal organisierten Dialog (z.B. im Rahmen einer Teambesprechung) eingebunden sind. Nur in einem solchen Dialog können Fehler erkannt und als solche definiert werden. Die Definitionen sollten in einem Dokument schriftlich fixiert und in regelmäßigen Abständen gemeinsam überarbeitet werden. Auch hier bietet die Arbeitshilfe der evangelischen Jugendhilfe Hochdorf ein gutes Beispiel:

„
- Jedes Verhalten außerhalb der Legalitätsgrenze (= alles, was unter gesetzlicher Strafe steht) ist a priori als pädagogisches Fehlverhalten zu werten
- Pädagogisch unsinniges (= nicht nachvollziehbares) Verhalten ist als Fehlverhalten zu werten
- Unbedachte, überzogene und sinnlose Machtausübung ist als Fehlverhalten zu werten
- Was zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse dient und die Bedürfnisse/Interessen der Schutzbefohlenen außer Acht lässt, ist als Fehlverhalten zu werten
- Unkontrolliertes, nicht kontextgebundenes Ausagieren (= Schreien, Brüllen, beleidigt sein, […]) eigener Stimmungslagen gegenüber Kindern und Jugendlichen ist als Fehlverhalten zu werten
- Bewusstes Nichtreagieren in Situationen, die einer Reaktion bedürfen, ist als Fehlverhalten zu werten“[77]

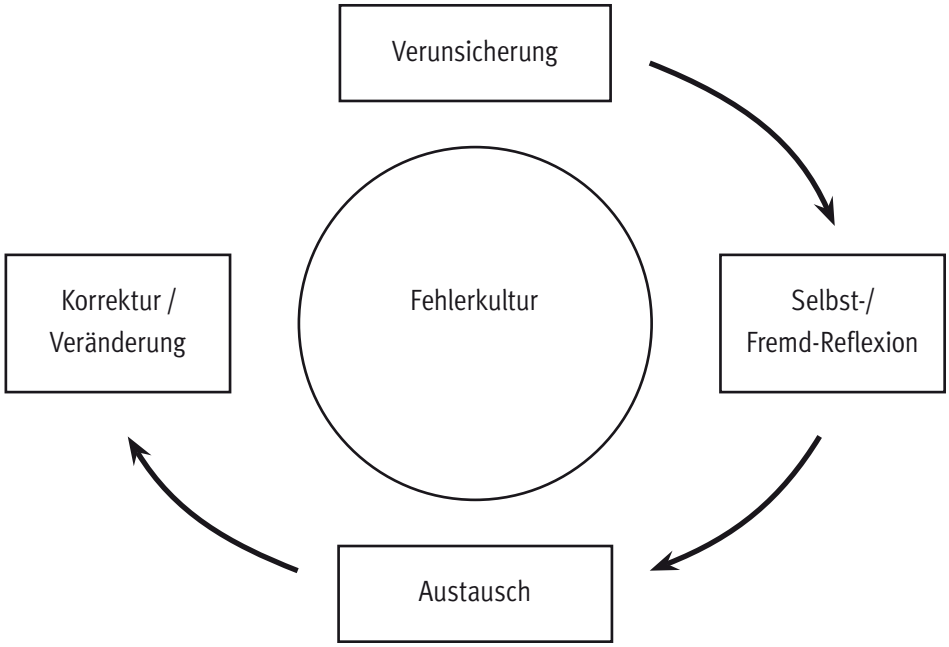
Die Autoren weisen darauf hin, dass situative, soziale und emotionale Kontexte bei der Bewertung eines grenzwertigen Verhaltens mit hinzugezogen werden müssen. Ebenso sind die Dauer, die Intensität und die Häufigkeit eines Fehlverhaltens wesentliche Faktoren für die Gefährdungseinschätzung.

Doch was bedeutet dies alles nun für die Praxis? Wie verhalte ich mich als Mitarbeiter/Mitarbeiterin, wenn ich den Verdacht habe, dass das Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin eine Grenzüberschreitung darstellt? Auch für diesen kritischen Punkt im Verfahren „Umgang mit Fehlverhalten" bietet die Arbeitshilfe der evangelischen Jugendhilfe Hochdorf eine sehr gute Hilfe in Form einer Checkliste an. Das Verfahren sieht vor, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sich bei dem Verdacht auf ein Fehlverhalten zunächst einer schriftlichen Selbstreflexion unterziehen müssen. Hierfür hat der Träger eigens einen Fragebogen (Checkliste) entwickelt. Der Fragebogen soll Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen helfen, den Vorfall/die kritische Beobachtung so sachlich wie möglich zu betrachten, ohne der eigenen emotionalen und persönlichen Betroffenheit zu viel Raum zu geben. Erst dann, wenn dieser Selbsttest den Verdacht nicht ausräumen konnte, wird das offizielle Verfahren im Umgang mit Fehlverhalten eingeleitet. Der Selbsttest hat in den Einrichtungen und Diensten der EVANGELISCHEN JUGENDHILFE HOCHDORF E.V. den Status einer obligatorischen Verpflichtung für alle Bediensteten. Bei den Arbeitsmaterialien (⇢ Seite AM-14) finden Sie den Reflexionsbogen als Muster. Auf eine weitere Darstellung des Verfahrens im Umgang mit Fehlverhalten wird an dieser Stelle verzichtet, da dies bereits Gegenstand der Intervention ist, die in Kapitel 10 (⇢ Seite KA-1001) ausführlich behandelt wird.

Zusammenfassend gilt: Der achtsame Umgang aller institutionell Handelnden miteinander ist ein zentraler Präventionsfaktor. Denn: Sexueller Missbrauch von Mädchen und Jungen bzw. Schutzbefohlenen ist ein Straftatbestand, grenzverletzendes Verhalten beginnt jedoch viel früher. Die Verhinderung grenzverletzenden Verhaltens reduziert die Gefahr, dass es zu sexueller Gewalt kommt. Organisationen müssen dafür Sorge tragen, dass sie den Rahmen für einen achtsamen Umgang der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen untereinander bereitstellen. Dieser Rahmen beinhaltet auch Gesprächs- und Kooperationsstrukturen, die es allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ermöglichen, selbstbewusst, informiert, konstruktiv-wertschätzend, kollegial und kooperativ miteinander zum Wohle der Mädchen und Jungen zu handeln.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Schaubild: Prozess der konstruktiven Fehlerkultur



© HOCHDORF - EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.

5.3 UMGANG MIT NÄHE UND DISTANZ

Nähe und Distanz auszuloten ist eines der zentralen Themen in sozialen und pädagogischen Arbeitsbereichen. Fachkräfte stehen vor der Herausforderung, gemäß dem professionellen Selbstverständnis die notwendige Distanz zu den Klienten/Klientinnen zu wahren und sich andererseits zugleich auf persönliche, emotional geprägte und nur begrenzt steuerbare Beziehungen einzulassen.[78]

Für viele (sozial-)pädagogische Arbeitsfelder hängt der Erfolg einer Hilfe maßgeblich davon ab, ob es den Fachkräften gelingt, zu den Schutzbefohlenen ein Beziehungsverhältnis aufzubauen, das auf einer Vertrauensbasis fußt. Erziehungsarbeit ist immer auch Beziehungsarbeit. Dabei darf die Fachkraft weder die Distanz verlieren, noch zu wenig Nähe zulassen. Nähe und Distanz müssen ständig in ein Gleichgewicht gebracht werden. Ein objektives Maß, wann dieses Gleichgewicht erreicht ist, gibt es dabei nicht. „D.h. die Mitarbeitenden machen morgens bis abends nichts anderes als Beziehungsgestaltung. Und dazu gehört Nähe und Distanz. Und die Grenze herzustellen, ist eines der zentralen Probleme.“[79] Gefordert wird der Mittelweg der „distanzierten Anteilnahme“.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Was wie ein Widerspruch klingt, gestaltet sich in der Praxis auch meist als solcher. Häufig wird das schwer zu fassende Thema „Nähe und Distanz“ daher in Organisationen ausgespart und Träger und Leitung verlassen sich darauf, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen quasi aufgrund von Intuition das richtige Maß von Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung mit den Heranwachsenden finden. Die Realität sieht jedoch anders aus: Hier stehen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen quasi ohne Konzept und Orientierungsrahmen Mädchen und Jungen gegenüber, die auf Grund ihrer Biographie unterschiedliche Bedürfnis- und Ausgangslagen mit in die Organisation bringen. Der Fachkräftemangel verstärkt dieses Problem noch, indem vor allem in der Kinder- und Jugendhilfe immer häufiger auf Berufsanfänger/Berufsanfängerinnen zurück gegriffen werden muss (⇢ Seite KA-601), die nicht über Erfahrungen verfügen und mit der (Beziehungs-)Arbeit überfordert sind.[80] Hinzu kommt, dass die Balance von Nähe und Distanz sich in den unterschiedlichen Betreuungsverhältnissen unterschiedlich gestaltet.

Zu wenig Nähe eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin kann von Kindern und Jugendlichen als eine emotionale Verweigerung interpretiert werden. Vor allem Mädchen und Jungen, die aus schwierigen Verhältnissen stammen, sind oft emotional sehr bedürftig und sehnen sich nach Nähe, Zuwendung und einer liebevollen und behüteten Atmosphäre.
Eine starke Distanziertheit kann als mangelnde Wertschätzung und sogar Ablehnung aufgefasst werden, was bei den Schutzbefohlenen Reaktionen von Aggression bis hin zum totalen (inneren) Rückzug zur Folge haben kann. Nach AYALA MALACH-PINES ist eine große Distanziertheit, die sie als „dehumanisierende Einstellungen und Verhaltensweisen“ beschreibt, charakteristisch für Fachkräfte, die ausgebrannt sind.[81]

Demgegenüber kann der Verlust von Distanz bewirken, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich zu stark mit den Problemen des Kindes oder Jugendlichen identifiziert, dass er/sie sich über das professionelle Maß hinaus verantwortlich fühlt, dass er/sie sich mit dem Mädchen oder Jungen verbündet bzw. dass er/sie notwendige Konfrontationen meidet. Heranwachsende können sich durch einen Mangel an Distanz bedrängt und in ihrer Freiheit und Selbstbestimmung eingeengt fühlen. Gefühle der Ohnmacht sind nicht selten die Konsequenz. Häufig werden Abhängigkeitsverhältnisse konstruiert, die dazu führen, dass Mädchen und Jungen nicht lernen, sich auf die eigene Selbstwirksamkeit und Handlungskompetenz zu verlassen.

Hinsichtlich sexualisierter Gewalt gewinnt das Thema eine zusätzliche Brisanz. Übergriffige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Organisationen zwingen den Heranwachsenden dabei intime Nähe auf, indem Abhängigkeitsverhältnisse und Loyalitätskonflikte ausgenutzt

werden. Ziel des Täters/der Täterin ist es, die eigenen sexuellen Bedürfnisse von Macht und Unterwerfung zu befriedigen. Schutzbefohlene können dabei nur allzu leicht durch das bestehende Machtgefälle zwischen Fachkraft und Betreutem sowie der Androhung von Konsequenzen zum Schweigen gebracht werden (⇢ Seite KA-303).[82]

Sexuelle Annäherung durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen muss jedoch nicht automatisch Widerwillen und Abwehr auf Seiten der Mädchen oder Jungen auslösen, sondern kann auch dazu führen, dass sie bzw. er sich geschmeichelt oder doch zumindest ambivalent fühlt. In Betreuungsverhältnissen spielen Verliebtsein, Fantasie, Bewunderung und Albernheit – vor allem bei pubertierenden Heranwachsenden – häufig eine große Rolle. Pubertäre Fantasien und Wünsche gehören zur Entwicklung dazu, machen es den Betroffenen aber schwer, Übergriffe zu benennen oder abzuwehren. Im Kontakt mit den Heranwachsenden kommt den Erwachsenen die Verantwortung zu, deutliche Grenzen zu ziehen und bei aller Zugewandtheit professionelle Distanz zu wahren und Schwärmereien nicht auszunutzen um eigene Bedürfnisse zu befriedigen und das eigene Selbstwertgefühl aufzupolieren.[83]

Zur Verhinderung von Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen muss ebenfalls das Spannungsverhältnis von Nähe und Distanz unter den Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und zur Leitung in den Blick genommen werden. Denn auch hier gilt es, eine Balance zu finden, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen davor schützt, „blind“ gegenüber Fehlverhalten und Grenzverletzungen von Kollegen/Kolleginnen zu werden. D.h. konkret: Zuviel emotionale Nähe zum Kollegen/zur Kollegin kann verhindern, dass ein Machtmissbrauch wahrgenommen wird.

Vor allem Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung verstehen es, die Distanz zwischen sich und den Kollegen möglichst gering zu halten und setzen auf kumpelhafte, freundschaftliche Bande in der Organisation. Gleiches gilt für das Verhältnis/die Beziehung einzelner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zur Leitung. Auch auf dieser Beziehungsebene kann eine zu große Nähe den Blick verstellen und Täter/Täterinnen schützen. Eine distanzierte Anteilnahme wäre hier der professionelle Mittelweg.

Der Rohdatenbericht des DJI benennt vor allem familienanaloge Betreuungsformen als Hochrisikoorganisationen für sexualisierte Gewalt. Nach Ansicht der Experten/Expertinnen sind durch die Dezentralisierung und Ambulantisierung von Betreuungsformen pädagogisch sinnvolle Settings entstanden. Gleichzeitig wurde es jedoch versäumt, für diese familienanalogen Betreuungsverhältnisse pädagogische Konzepte der professionellen Beziehungsarbeit – und hier vor allem der Nähe-Distanz-Regulation – zu entwickeln. Da

es sich bei familienähnlichen Betreuungsformen oft um Ehepaare als Betreuungspersonal handelt, sind gegenseitige Kontrollmöglichkeiten wie in einem „normalen“ kollegialen Verhältnis kaum gegeben.[84]

Letztlich bietet nur ein beständiger kollegialer Austausch, Reflexion und Supervision die Chance, „blinde Flecken“ hinsichtlich der Nähe-Distanz-Regulierung zu verringern. Die prekäre Balance von Nähe und Distanz, Verbundenheit und Abgrenzung, von Wertschätzung und Ablehnung, von Akzeptanz und Herausforderung, von persönlichem Engagement und professionellem Handeln muss dabei immer wieder neu verhandelt und durch den Blick von außen erweitert werden. Nur durch eine Sichtweise von außen können emotionale Verstrickungen erkannt und bearbeitet werden. Supervision – verstanden als Reflexion beruflichen Handelns – muss Bestandteil der Professionalität in Berufsfeldern sein, in denen Beziehungshandeln die primäre Aufgabe darstellt. Supervision kann somit als ein Korrektiv verstanden werden. Dabei gilt es, nicht nur das eigene professionelle Handeln kritisch in den Blick zu nehmen, sondern auch das der Kollegen/Kolleginnen.

5.4 LEITBILD UND VERHALTENSKODEX

5.4.1 Leitbild

„Die Abwendung eines unerwünschten Zustandes erschließt sich letztendlich nur über die Definition eines erwünschten.“[85]

Der nachfolgende Präventionsbaustein befasst sich mit der Erarbeitung eines Leitbildes für Ihre Organisation. Unter einem Leitbild versteht man die Selbstverpflichtung zu bestimmten moralischen und ethischen Leitsätzen, die es in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu beachten gilt. Jede Organisation, die Mädchen und Jungen betreut, bildet und fördert, sollte ein solches Leitbild vorhalten.

Bei der Auseinandersetzung mit den Leitbildern verschiedener Institutionen, Verbände und Vereine wird sehr schnell deutlich, dass es hier eine Fülle unterschiedlicher Begrifflichkeiten gibt. So sprechen manche Organisationen von einem Ehrenkodex oder einer Ethikrichtlinie, andere wiederum verwenden völlig andere Begriffe. Auf eine ähnliche begriffliche Vielfalt stößt man bei der Beschäftigung mit dem Verhaltenskodex. Ein Verhaltenskodex ist ein Dokument, in dem eine Konkretisierung der vormals festgesetzten Leit-

gedanken in Standards, also in Verhaltensvorschriften und Regeln für den praktischen Alltag erfolgt. Um Sie nicht zu verwirren, sei an dieser Stelle nur darauf hingewiesen, dass in dieser Arbeitshilfe eine Entscheidung für die Begriffe „Leitbild“ und „Verhaltenskodex“ getroffen wurde, in dem Wissen, dass bislang kein Konsens über eine einheitliche Begriffsverwendung erzielt werden konnte.

Das Leitbild sollte die Themen Sexualität, Kindheit und Jugend, Kinderrechte, Gewaltfreiheit, professionelles Selbstverständnis, Nähe und Distanz, pädagogische Konzepte sowie Hierachieebenen, das vorhandene Machtgefälle zwischen Betreuer/Betreuerin und Betreuten und den Umgang mit Macht in der eigenen Organisation behandeln.

Selbstverständlich sollte sich das Leitbild gegen jede Form der Gewalt und der Kindeswohlgefährdung aussprechen. Um dem Anspruch dieser Arbeitshilfe geRECHT zu werden, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen zu Leitbild und Verhaltenskodex jedoch hauptsächlich auf die Prävention sexualisierter Gewalt.

Ziel eines Leitbildes ist es, sich zu gemeinsamen Verhaltenszielen zu bekennen und sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen deutlich abzulehnen. In dem Organisationsleitbild wird das Recht von Jungen und Mädchen auf eine sichere Einrichtung sowie den bestmöglichen Schutz vor einer sexualisierten Atmosphäre, Diskriminierung und sexueller Gewalt festgeschrieben. Somit stellt ein Leitbild ein deutliches, sichtbares und öffentliches Bekenntnis zum Kinderschutz dar.[86] Dieses Bekenntnis kann auf potentielle Täter/Täterinnen abschreckend wirken.

Um eine möglichst hohe Identifikation aller Angehörigen Ihrer Organisation mit den einzelnen Grundsätzen des Organisationsleitbildes zu erreichen, empfiehlt es sich, das Leitbild gemeinsam zu erarbeiten. Denn nur wenn die hier vereinbarten Grundlagen über eine hohe Akzeptanz in der Belegschaft, bei der Leitung und auch beim Träger verfügen, sind sie sinnvoll und werden in der Praxis auch angewandt.[87] Gleiches gilt natürlich für die Überarbeitung und Anpassung von bereits vorhandenen Leitbildern: Auch hier sollten nach Möglichkeit alle Angehörigen einer Organisation beteiligt werden. Am Ende des Prozesses muss eine gemeinsame Positionierung stehen, die in der Außendarstellung, in Einstellungsverfahren (⇢ Seite KA-616) und bei internen Diskursen maßgebend ist und Klarheit im professionellen Handeln ermöglicht. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auch nicht unmittelbar pädagogisch Tätige wie z.B. Honorarkräfte, Ehrenamtliche oder das Verwaltungspersonal in Leitbild und Verhaltenskodex berücksichtigt werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Im Anhang stellen wir Ihnen exemplarisch einige Leitbilder aus verschiedenen Arbeitsbereichen vor (⇢ Seite AN-21), (⇢ Seite AN-22), (⇢ Seite AN-24) und (⇢ Seite AN-26).

5.4.2 Verhaltenskodex

Ergänzt werden sollte das manchmal etwas abstrakt wirkende Leitbild durch einen sogenannten Verhaltenskodex (manchmal auch als Schutzvereinbarungen bezeichnet).[88] In den Fällen, wo sich die jeweiligen Arbeitssituationen innerhalb einer Organisation sehr stark voneinander unterscheiden, sollte für jeden Arbeitsbereich ein eigener Verhaltenskodex erarbeitet werden.[89] In diesem Kodex werden zu den verschiedenen theoretischen Grundsätzen des Leitbildes konkrete Handlungsrichtlinien (Standards) definiert, nach denen jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin sein Verhalten auszurichten hat. Diese Handlungsrichtlinien sollten in der Form eines Kriterienkatalogs das Beziehungsverhältnis zwischen folgenden Personengruppen berücksichtigen:

- Professionelle – Kinder/Jugendliche
- Kinder/Jugendliche untereinander
- Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen untereinander.[90]

Wichtig ist dabei, dass der Verhaltenskodex ebenfalls in einem gemeinschaftlichen Prozess von der Leitung und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sowie dem Träger entwickelt, diskutiert und beschlossen wird.

Die Frage nach der Grenze stellt dabei eine Schlüsselfrage dar. Sie lässt sich nur vor dem Hintergrund des jeweiligen beruflichen Settings bzw. der professionellen Rolle des jeweiligen Arbeitsbereiches beantworten. Folgende Fragen sind für die Auseinandersetzung mit verbindlichen Standards für einen Verhaltenskodex dienlich:

- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Woran erkenne ich, ob ich mich dem Leitbild entsprechend richtig verhalte?
- Woran messe ich mich und andere oder woran werde ich gemessen?[91]

DKSB / LV-NRW / März 2012

All diese Fragen erfordern ein hohes Maß an fachlicher und persönlicher Reflexion. Ihre Ergebnisse sollten Sie dann so konkret wie möglich in den Verhaltenskodex einfließen lassen. So beinhaltet der Verhaltenskodex z.B. in der Regel die Selbstverpflichtung, die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen zu respektieren sowie sexuelle Handlungen oder Beziehungen mit Kindern und Jugendlichen zu unterlassen.

Für die Arbeit in einem Jugendverband oder Sportverein könnte z.B. wichtig sein aufzunehmen, dass Heranwachsende und Betreuer/Betreuerinnen bzw. Trainer/Trainerinnen nicht gemeinsam duschen, dass bei Ferienfreizeiten getrennte Zimmer für die Mädchen und Jungen und die Betreuer/Betreuerinnen belegt werden müssen u.s.w. Für Betreuungssettings wie Internate könnte z.B. die Regel relevant sein: Kinder werden nicht in den eigenen Wohnbereich mitgenommen. Für ehrenamtlich Tätige könnte es notwendig sein, die Regel zu formulieren, dass Mädchen und Jungen keine privaten Geschenke erhalten dürfen. Diese Regeln müssen jedoch im Einzelnen diskutiert und entschieden werden. Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind dabei als Experten anzusehen, die aus ihrem professionellen Handeln heraus gut einschätzen können, welche Situationen Übergriffe begünstigen und wie dies im Gegenzug verhindert werden kann.[92]

Exemplarisch wird im Folgenden der Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der VEREINTEN NATIONEN vorgestellt. Weitere Beispiele für Verhaltenskodexe aus verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. der institutionellen und verbandlichen Jugendarbeit haben wir für Sie im Anhang zusammengestellt (⇢ Seite AN-27) (⇢ Seite AN-30).

DKSB / LV-NRW / März 2012

Eckpunkte zur Abwehr von sexueller Ausbeutung und von sexuellem Missbrauch für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der VEREINTEN NATIONEN[93]

a. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch sind Handlungen groben Fehlverhaltens und begründen daher disziplinarische Maßnahmen, einschließlich fristloser Entlassung.
b. Sexuelle Handlungen mit Kindern (Personen unter achtzehn Jahren) sind verboten. […] Sich im Alter des Kindes getäuscht zu haben, ist keine Entschuldigung.
c. Der Austausch von Geld, Arbeit, Waren oder Dienstleistungen für Sex, einschließlich Gefälligkeiten oder andere Formen von Demütigungen, Erniedrigungen oder ausbeuterisches Verhalten sind untersagt.
d. Sexuelle Beziehungen zwischen Bediensteten der VEREINTEN NATIONEN und den Hilfeempfängern – da diese auf ungleichen Machtverhältnissen beruhen – untergraben die Glaubwürdigkeit und Integrität der Arbeit der VEREINTEN NATIONEN und sind strikt zu unterbinden.
e. Hat ein Mitarbeiter der VEREINTEN NATIONEN Bedenken oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder Ausbeutung durch einen Kollegen, egal ob innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, so muss er, entsprechend dem dafür vorgeschriebenen Standard, darüber berichten.
f. Die Mitarbeiter der VEREINTEN NATIONEN sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, welches sexuelle Ausbeutung und Missbrauch verhindert und die Umsetzung dieser Eckpunkte gewährleistet. Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung, Systeme zu entwickeln, die dieses gewünschte Umfeld aufrecht erhalten.

Häufig müssen auch für Themen wie „Umgang mit Filmen/Fotografien“ sowie „Umgang mit Berührungen“ Regeln in pädagogischen Nahverhältnissen gefunden werden, da diese besondere Gefährdungssituationen für sexualisierte Gewalt darstellen. Neben diesen beiden Themen, die hier exemplarisch behandelt werden sollen, gibt es von Arbeitsbereich zu Arbeitsbereich weitere spezifische Gefährdungssituationen, die Sie ermitteln und im Verhaltenskodex berücksichtigen sollten. Die vorliegende Arbeitshilfe gibt Ihnen hierzu mit den einzelnen Präventionsbausteinen Anregungen an die Hand.

Häufig stellt der Umgang mit Bildaufnahmen eine potentielle Gefährdungssituation für Mädchen und Jungen in Abhängigkeitsverhältnissen dar. Daher sollten Sie festlegen, dass das Fotografieren von Minderjährigen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen grundsätzlich nur mit dem Einverständnis der Kinder und Jugendlichen erfolgen darf. Bildaufnahmen von nackten Mädchen und Jungen sind – auch wenn der/die Minderjährige seine/ihre

DKSB / LV-NRW / März 2012

Zustimmung dazu gegeben hat – nicht erlaubt. Gleiches gilt für das Fotografieren oder Filmen von Kindern in anzüglichen Posen.[94] Ein Verhaltenskodex, der den Umgang mit Bildaufnahmen verbindlich regelt, könnte beispielsweise folgendermaßen aussehen:

Kinderschutz in unserer Einrichtung: Verfahrensregelung „Fotographieren oder Filmen“[95]

1. Ganz oder teilweise entkleidete Minderjährige dürfen nicht fotographiert oder gefilmt werden. Minderjährige dürfen nicht in anzüglichen Posen fotographiert oder gefilmt werden.
2. Das Fotographieren oder Filmen an Badestellen, in Sanitärräumen oder Schlafräumen ist verboten.
3. Beim Fotographieren oder Filmen von Personen oder Gruppen ist vorab das Einverständnis der zu Fotographierenden, zu Filmenden einzuholen.
4. Das Fotographieren, Filmen von Personen sollte im Rahmen von Gruppenaktivitäten mit mindestens zwei Aufsichtspersonen erfolgen. Nicht gestattet sind Arrangements, bei denen ein Minderjähriger von nur einer Aufsichtsperson fotographiert, gefilmt wird.
5. Nutzen Sie zum Fotographieren das Gerät unserer Einrichtung. Nutzen Sie auch keine privaten Speichermedien.
6. Eine Veröffentlichung oder Weitergabe von Personenfotos ist nur mit Zustimmung des Minderjährigen, des Erziehungsberechtigten und der Leitung gestattet.
7. Bitte melden Sie sich bei dem Missbrauchsbeauftragten unserer Einrichtung, wenn Sie Fotos sehen, die Minderjährige in unangemessener Weise abbilden.

Ebenso sollten Sie sich näher mit dem Thema „Nähe und Distanz in pädagogischen Beziehungen“ und hier insbesondere dem Umgang mit Körperkontakt und Berührungen auseinander setzen (⇢ Seite KA-510). Auch bezüglich dieses Themas bedarf es klar formulierter Regeln, die nach Aufgabengebiet, Position und Rolle in der Organisation differenziert werden müssen. So kann es für eine Fachkraft durchaus andere Verhaltensregeln geben als für den Praktikanten/die Praktikantin oder den ehrenamtlich Tätigen, etc. Wie und in welcher Form Berührungen zwischen Betreuern/Betreuerinnen und Minderjährigen geregelt werden, hängt von dem Alter der Mädchen und Jungen sowie dem Aufgabengebiet (Erziehung, Betreuung, lediglich Beaufsichtigung) ab. U. WERNER nennt hierfür das folgende Beispiel: „Mag es bei einem Grundschulkind in gewissen Situationen angemessen sein, über seine Wange zu streichen (Trost spendende Geste), so ist das gleiche Verhalten bei einem älteren Jugendlichen nicht mehr angebracht.“[96]

DKSB / LV-NRW / März 2012

Als Anhaltspunkte für die Entwicklung organisationsspezifischer Standards zum Thema Umgang mit Nähe und Distanz – Berührungen führt der Autor folgende Punkte an:

- Berührungen sollen nur als Erwiderung eines kindlichen Bedürfnisses erfolgen.
- Eine Berührung des Kindes sollte nur mit seinem Einverständnis erfolgen. Kleinste Anzeichen von Widerstand gegen Berührungen müssen unbedingt respektiert werden.
- Es ist darauf zu achten, dass die Brust, das Gesäß und der Intimbereich des/der Minderjährigen nicht – auch nicht versehentlich – berührt werden.
- Berührungen dürfen nicht im Verborgenen stattfinden.[97]

Neben den konkreten Verhaltensrichtlinien gilt es im Verhaltenskodex ebenfalls festzuhalten, welche Verfahren und Sanktionsmaßnahmen bei dem Verdacht auf Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zur Anwendung kommen (Ehrenamtlich Tätige: pädagogisches Gespräch, Auszeit, u.s.w.; hauptberuflich Tätige: Ermahnung, Abmahnung, Kündigung u.s.w.) (⇢ Seite KA-1019). Ebenso sollte im Verhaltenskodex beschrieben werden, welche Sanktionen es nach sich zieht, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin einen Verdacht nicht offenlegt. Darüber hinaus gilt es hier festzuhalten, wie mit mutwilligen Falschanschuldigungen umgegangen wird, die jeglicher Grundlage entbehren (Stichwort: Missbrauch mit dem Missbrauch).

In Ausnahmefällen kann es natürlich notwendig sein, von dem Verhaltenskodex abzuweichen. In diesen Fällen muss dies vorab oder im Nachgang im Team besprochen werden. Diese Regel sollte als Verpflichtung ebenfalls schriftlich im Verhaltenskodex fixiert werden.

Der Verhaltenskodex soll für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen eine Hilfestellung sein, Grenzen gegenüber den Kindern und Jugendlichen zu wahren und eine klare Haltung zur Prävention sexueller Gewalt in der Arbeit zu entwickeln. Klare und für alle bekannt gemachte Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex ergänzen das „Schutzpaket“ und geben allen Handelnden ein neues Maß an Sicherheit. Denn die Vereinbarungen tragen auch dazu bei, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen vor Missverständnissen und falschen Verdachtsmomenten geschützt sind. Die so genannten „Grauzonen“ können schneller erkannt, im Team thematisiert und an den Richtlinien überprüft und bewertet werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Neben dem präventiven Aspekt stellt das Erarbeiten eines Leitbildes sowie eines Verhaltenskodexes ein Qualitätsmerkmal für eine sichere Organisation dar. Auf der Grundlage dieser Vereinbarungen können Sie den Eltern vermitteln, dass der Schutz von Kindern vor Machtmissbrauch und Ausbeutung in Ihrer Organisation ernst genommen wird.

Es gibt unterschiedliche Meinungen dazu, ob sowohl das Leitbild als auch der Verhaltenskodex von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen unterschrieben werden sollten oder nicht. Da davon auszugehen ist, dass durch das Leisten einer Unterschrift eine größere Verbindlichkeit erzeugt werden kann, wird in dieser Arbeitshilfe dazu geraten jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin diese beiden Selbstverpflichtungen (Leitbild und Verhaltenskodex) unterzeichnen zu lassen und eine Kopie der beiden Dokumente zu den Personalunterlagen zu nehmen. Die Reichweite und Umsetzung der Leitsätze und Verhaltenskodexe sollten Sie in regelmäßigen Abständen überprüfen und ggf. überarbeiten.[98]

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 6

6 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES OPERATIVEN PERSONALMANAGEMENTS KA-601

6.1 PERSONALQUANTITÄT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG KA-601
6.2 PERSONALQUALITÄT KA-606
6.2.1 Fachlichkeit und Persönliche Eignung KA-606
6.2.2 Ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte KA-607
6.2.3 Fortbildungen KA-608
6.2.4 Teamsitzung/Feedbackgespräch/Supervision KA-613
6.3 INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRAFT/KINDERSCHUTZFACHKRAFT KA-615
6.4 PERSONALBESCHAFFUNG KA-616
6.4.1 Sensibilisierung und Abschreckung KA-616
6.4.2 Stellenausschreibung KA-618
6.4.3 Analyse des Lebenslaufs und der Zeugnisse KA-618
6.4.4 Vorstellungsgespräch KA-620
6.4.5 § 72a SGB VIII – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen KA-629
6.4.6 Vertragsabschluss KA-635
6.4.7 Einarbeitung KA-637
6.4.8 Arbeitsplatzgestaltung KA-639

DKSB / LV-NRW / März 2012

6 PRÄVENTIVE ASPEKTE DES OPERATIVEN PERSONALMANAGEMENTS

6.1 PERSONALQUANTITÄT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG

PERSONALSCHLÜSSEL

Ein Qualitätsmanagement, das es sich zum Ziel gesetzt hat, ein täterfeindliches Umfeld in seiner Organisation zu schaffen, benötigt zunächst einen ausreichenden Personalschlüssel. In der Regel bauen Täter/Täterinnen eine Beziehung zu ihrem Opfer auf. Daher sind längere Zeitintervalle, in denen ein Minderjähriger ausschließlich auf nur einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin trifft, zu vermeiden.

Anzustreben ist eine Personalstärke, die gewährleistet, dass Kinder und Jugendliche durch mehrere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen gleichzeitig betreut werden. So sollte beispielsweise jede Arbeitsschicht und jede Maßnahme stets mit zwei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Der Vorteil der personellen Doppelbesetzungen besteht in präventiver Hinsicht in der gegenseitigen Kontrollmöglichkeit[99]. Darüber hinaus birgt eine Doppelbesetzung von Arbeitsschichten und Maßnahmen auch die Chance, auf inhaltlicher Ebene eine Qualitätssteigerung zu erzielen, da Arbeitsprozesse besser untereinander aufgeteilt werden können und somit gezielter auf die individuellen Belange und Bedürfnisse einzelner Mädchen und Jungen eingegangen werden kann. Optimal ist hierbei eine gemischtgeschlechtliche Besetzung des Teams. So haben Mädchen und Jungen immer einen Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin des gleichen Geschlechts.

AUSWIRKUNGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

Vor dem Hintergrund des quantitativen und qualitativen Fachkräftemangels sehen sich viele Träger und Leitungen vor große Herausforderungen gestellt, eine personelle Doppelbesetzung von Arbeitsschichten und Maßnahmen zu gewährleisten. Zunehmend klagen Träger von Organisationen, dass sie für freie Stellen kaum geeignetes Personal finden. Die Gründe dafür sind nach Ansicht der ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ) vielschichtig: Die generelleren Ursachen des Fachkräftemangels – schlechte Bezahlung, mangelnde Attraktivität des Berufes, ungesicherte Arbeitsverhältnisse, eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten und geringe gesellschaftliche Aner-

kennung – gelten für die Kinder- und Jugendarbeit in besonderem Maße; hinzu kommen einige spezifische Bedingungen[100]. Gleichzeitig steigt der gesellschaftliche Bedarf an erzieherischen Unterstützungs- und Hilfeleistungen für Minderjährige, so dass gut ausgebildete Fachkräfte zusätzlich in der Kindertagesbetreuung, aber auch bei den Hilfen zur Erziehung, in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Jugendsozialarbeit gebraucht werden.

Während die Lebens- und Problemlagen von Kindern und Jugendlichen in Deutschland immer komplexer werden, die pädagogischen Aufgabenstellungen und Anforderungen demzufolge steigen, verschlechtern sich die Rahmenbedingungen für pädagogisch Tätige zusehends. Die Betreuung und Bildung von Kindern und Jugendlichen findet heute zunehmend unter einem ökonomischen Druck statt[101].

EINSATZ VON HONORARKRÄFTEN/NEBEN- UND FREIBERUFLICH TÄTIGE

Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Organisationen häufiger auf Honorarkräfte sowie neben- und freiberuflich Tätige zurück greifen (müssen). Hinsichtlich einer umfassenden und wirksamen Präventionsarbeit auf struktureller Ebene der Organisationen, in denen Minderjährige leben, gebildet werden und/oder ihre Freizeit verbringen ist diese arbeitsmarktpolitische Entwicklung alarmierend. Den Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel durch Rationalisierungsmaßnahmen zu begegnen, sind enge Grenzen gesetzt, will man die fachlichen Standards halten und Qualitätseinbußen vermeiden.

Denn: Mit dem verstärkten Einsatz von Honorarkräften sowie frei- und nebenberuflich Tätigen sind grundsätzlich betriebliche Steuerungsprobleme verbunden. Dies ergibt sich vor allem daraus, dass Honorarkräfte bei der Durchführung der ihnen übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen von Seiten des Auftraggebers unterliegen. Die Honorarkraft hat keine Weisungsbefugnis.

Unabdingbare Voraussetzung für eine effiziente Umsetzung der Arbeitsabläufe innerhalb einer Organisation ist jedoch eine klar gegliederte betriebliche/organisationsinterne Struktur. Hinzu kommt eine möglich enge Verzahnung der verschiedenen Arbeitsebenen sowie ein klares Profil, das von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen getragen und umgesetzt wird. Das unverzichtbare Führungs- und Steuerungselement hierfür ist die Weisungsbefugnis der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Nur damit können die vielen Facetten der Arbeit zu einem sinnvollen Ganzen reguliert werden. Nur damit können auch die erwarteten Leistungen jederzeit überprüft und eingefordert werden.

Die Ziele, Prozesse und Inhalte einer Organisation werden nur dann mitgetragen, wenn sie auch gemeinsam erarbeitet werden. Dies geschieht im Rahmen regelmäßiger Teamsitzungen auf allen betrieblichen Ebenen oder im Rahmen von Projekt- und Steuerungsgruppen. Darüber hinaus müssen die erarbeiteten Inhalte aufgenommen, transportiert und umgesetzt werden. Dies allein erfordert schon einen hohen persönlichen Identifizierungsgrad mit der Organisation und auch manchmal einen erheblichen Zeitaufwand über den eigentlich vertraglich geregelten Stundensatz hinaus.

Honorarkräfte hingegen können zu diesem Mehraufwand nicht verpflichtet werden, da sie eben nicht weisungsgebunden sind. Hinzu kommt, dass ihre Arbeiten sich einer wirksamen (Qualitäts-)Kontrolle entziehen und der Beliebigkeit des individuellen Engagements der Honorarkraft überlassen sind. Daraus resultiert eine unkoordinierte Streuung im pädagogischen wie didaktischen Bereich mit vielen Reibungsverlusten, außerdem fehlt ein abgestimmtes Vorgehen sowie ein zielorientiertes Arbeiten auf allen inhaltlichen und betrieblichen/organisationsinternen Ebenen. Je größer der Anteil an Honorarkräften in einer Organisation, desto größer ist die Gefahr, dass das betriebliche System ausgehöhlt wird.

Auch das Fortbildungswesen in einer Organisation bedarf einer übergeordneten Steuerung (⇢ Seite KA-608). Angestellte Fachkräfte kann man zu regelmäßigen Fortbildungen verpflichten, Honorarkräfte nicht – zumal meist auch kein Budget für die Fortbildungskosten von Honorarkräften zur Verfügung steht. Auch sind Honorarkräfte oft nicht in eine kollegiale Beratung innerhalb der Organisation eingebunden.

Die mangelnde Bindung an einen Arbeitgeber, einhergehend mit einer schlechteren Bezahlung (beides trifft bei freien Mitarbeiterverhältnissen meistens zu), ist die wesentliche Ursache für eine vergleichsweise hohe Fluktuation. Diese wirkt sich direkt auf die Qualität der pädagogischen Arbeit aus. Gleichzeitig birgt die Fluktuation die Gefahr, dass neue Honorarkräfte nicht adäquat ausgewählt werden, da bei ständig vakanten Stellen der Handlungsdruck für Träger und Leitung einer Organisation sehr hoch ist. Dies kann Menschen mit pädosexueller Orientierung den Zugang zu einer Organisation erleichtern (⇢ Seite KA-616).

Die mit der Beschäftigung von Honorarkräften einhergehende Schwächung der Organisationsstruktur führt somit zwangsläufig zu einem Qualitätsverlust, der proportional zum Anteil solcher Stellen ansteigt. Damit werden finanzielle Einsparungen durch Honorarkräfte letztlich teuer erkauft.

Für Täter/Täterinnen mit pädosexueller Neigung entstehen Organisationsstrukturen, die sexuelle Übergriffe begünstigen. Denn wenn Kinder und Jugendliche aus ohnehin schwierigen Lebenslagen in Betreuungssettings kommen, die ihrerseits durch strukturelle Vernachlässigung und einen Mangel an Fachpersonal gekennzeichnet sind, ist die Gefahr einer Reviktimisierung[102] erheblich.

Personelle Engpässe und überlastete Teams bieten für Menschen mit pädosexueller Orientierung zudem einen strukturellen Rahmen, in dem ihre Strategien des sich „unentbehrlich Machens" gut zur Geltung kommen können (⇢ Seite KA-303). Ein Beispiel hierfür sind fehlende Vertretungsregelungen bei Krankheit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

All die genannten arbeitsmarktpolitischen Problemlagen erschweren es vielen Organisationen, Situationen vollständig auszuschließen, in denen ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem oder mehreren Minderjährigen alleine ist.

Ein Beispiel für eine prekäre 1:1-Situation ist die Beaufsichtigung von Mädchen und Jungen in der Nacht.

U. WERNER[103] schlägt zur Entschärfung der Situation folgende Maßnahmen vor:

„
- Die Personalauswahl für Nachtwachen hat besonders sorgfältig und kritisch zu erfolgen.
- In größeren Einrichtungen kann für die Nachtwache verschiedener Bereiche ein neutraler Nachtwacheraum eingerichtet werden. Technologische Vorkehrungen sind dann auszubauen.
- Dokumentationspflicht für Nachtwachen: Es muss aufgezeichnet werden, wann, für wie lange und aus welchem Anlass die Nachtwache den Schlafraum des Minderjährigen aufgesucht hat.[104]"

In den Organisationen, wo es nicht möglich ist, das Alleinsein von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit einem oder mehreren Jugendlichen zu umgehen, müssen andere präventive Maßnahmen verstärkt ins Auge gefasst werden. Der modulare Aufbau der Arbeitshilfe gibt Ihnen hierzu eine Vielzahl an präventiven Bausteinen an die Hand. Letztlich gilt: Je mehr Bausteine Sie in Ihrer Organisation umsetzen können, desto weniger Gelegenheiten bieten sich Tätern/Täterinnen, sexuelle Gewalt auszuüben.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Es ist dabei nicht das Ziel dieser Arbeitshilfe, die Augen vor personellen wie finanziellen Schwierigkeiten zu verschließen, die sich aus der Umsetzung präventiver Aspekte für die jeweiligen Organisationen ergeben. Nichts desto trotz muss ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür geweckt werden, dass nachhaltiger Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt auch – aber nicht nur! – eng an die Ressource Geld gekoppelt ist.

Die Politik ist hier gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine Sicherung der pädagogischen Standards in Organisationen zu garantieren. Es gehört zur politischen Verantwortung, die Notwendigkeit des Schutzes und die Stärkung der Belange von Kindern und Jugendlichen zu erkennen und in diesen Bereich zu investieren, denn sowohl Fachlichkeit als auch nachhaltige Prävention haben ihren Preis. Kinder- und Jugendarbeit, die ihrem fachlichen Anspruch und den öffentlich an sie herangetragenen Erwartungen genügen will, ist auf eine entsprechende Personalstruktur angewiesen: Qualität erfordert qualifiziertes Personal.

DKSB / LV-NRW / März 2012

6.2 PERSONALQUALITÄT

6.2.1 Fachlichkeit und Persönliche Eignung

Das folgende Kapitel beinhaltet verschiedene präventive Dimensionen, die es zu beachten gilt, um Organisationen zu sicheren Orten für Kinder und Jugendliche zu machen.

Zum einen meint Personalqualität die bereits im vorangegangenen Abschnitt (⇢ Seite KA-601) dargestellte Fachlichkeit von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Bei der Personalplanung sollten Sie dementsprechend darauf achten, dass – trotz des Fachkräftemangels – für den jeweiligen Verantwortungsbereich/die jeweilige Tätigkeit in Ihrer Organisation qualifizierte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen tätig sind oder eingestellt werden.

Dieser Forderung liegt die Annahme zugrunde, dass Fachkräfte bei gleicher pädagogischer Ausgangssituation seltener überfordert sind als Hilfskräfte und diese potentiell gefährliche Situationen für Minderjährige eher als solche erkennen und beseitigen können. Darüber hinaus ist eine professionelle und methodisch fachgerechte Arbeitsweise nicht nur hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überlegen, sondern hilft auch Konflikte und pädagogisch schwierige Situationen zu vermeiden.

Fachliche Standards durch gut qualifizierte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aufrechtzuerhalten, spielt auch in multidisziplinären Teams – wie sie immer häufiger in der sozialen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen anzutreffen sind – eine wesentlich Rolle. Gerade hier ist eine Berücksichtigung der persönlichen Eignung für das komplexe Arbeitsfeld sowie eine ausreichende Qualifizierung notwendig – bloße Umschulungen reichen oft nicht aus. Eine Öffnung von Teams für Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen sollte daher immer sehr genau auf der Grundlage fachlicher Standards geprüft werden. Welche Auswirkung diese Forderung nach Personalqualität auf die Personalplanung hat, wird im Abschnitt Personalbeschaffung (⇢ Seite KA-616) genauer ausgeführt.

6.2.2 Ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte

Ehrenamt und zivilgesellschaftliches Engagement sind in vielerlei Hinsicht eine Bereicherung pädagogischer und sozialer Berufsfelder und können auch für die professionellen Fachkräfte zu einer Entlastung in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien beitragen.

Als eine gezielte Strategie, dem Fachkräftemangel zu begegnen, dürfte eine Stärkung des Ehrenamtes aber nur in begrenztem und je nach Arbeitsfeld sehr unterschiedlichem Maße sinnvoll und Erfolg versprechend sein. Denn: Ehrenamtliche Tätigkeit ist in der Regel nicht mit derselben fachlichen Qualifikation, zeitlichen Verfügbarkeit, Verbindlichkeit und Verantwortungsübernahme verbunden, die für die Arbeit mit Mädchen und Jungen in vielen Feldern unerlässlich ist.[105]

Hinzu kommt, dass Ehrenamtliche in vielen Organisationen bei ihrer Einstellung nicht der gleichen kritischen Auswahlprozedur unterzogen werden, wie dies bei „festen" Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Fall ist. Dies wird vor allem darauf zurück geführt, dass Ehrenamtliche meist nur einige Stunden in der Woche oder im Monat in der Organisation arbeiten. Zudem wird oftmals betont, dass Organisationen froh über jeden Ehrenamtler seien, der bereit sei, Aufgaben zu übernehmen und man wolle diese nicht durch langwierige Auswahlverfahren abschrecken. Es liegt auf der Hand, dass das Ehrenamt bei derart niederschwelligen Zugangsvoraussetzungen für Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung eine optimale Gelegenheit darstellt, Kontakte zu Kindern und Jugendlichen zu knüpfen und zu pflegen. Daher ist es notwendig und sinnvoll, auch hinsichtlich der Gewinnung und Einstellung neuer Ehrenamtlicher gewaltpräventive Qualitätsstandards zu integrieren. Im Abschnitt Personalbeschaffung (⇢ Seite KA-616) werden Ihnen dazu konkrete Maßnahmen vorgestellten.

DKSB / LV-NRW / März 2012

6.2.3 Fortbildungen

Im Aktionsplan der Bundesregierung heißt es: „Es ist wichtig, Fachkräfte zu qualifizieren, damit sie Anzeichen von sexueller Gewalt wahrnehmen und sensibel konkrete Hilfsmaßnahmen in die Wege leiten können“[106]

Es liegt demnach im Zuständigkeitsbereich des Trägers und/oder des Leiters/der Leiterin einer Organisation, alle, die mit Mädchen und Jungen im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen, zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt fortzubilden. Sie sollen insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch erkennen und mit diesen angemessen umgehen können. Die Schulungen sollen aber auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren. Denn im Sinne einer Erziehungspartnerschaft soll das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch auch mit Eltern und Angehörigen von Kindern und Jugendlichen besprochen werden (⇢ Seite KA-901).

ZIELGRUPPEN UND INHALTE

Bestandteil der Fortbildungen sollte auch sein, Stereotype aufzudecken, die unser inneres Bild davon prägen, wie sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche „aussehen muss“, um als solche erkannt und benannt zu werden. Häufig überwiegt in den Köpfen von Erwachsenen die Vorstellung, dass sexualisierte Gewalt mit einer Vergewaltigung gleichzusetzen ist. Dies kann im Einzelfall Bestandteil des übergriffigen Verhaltens sein, muss es aber nicht. Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche hat viele Gesichter und jedes davon ist für die Betroffenen ein grenzverletzendes und oftmals traumatisches Erlebnis (⇢ Seite KA-310). Aufklärung kann hier davor schützen, Betroffenen unprofessionell und geringschätzend entgegenzutreten bzw. verhindern, Opfern eine Mitschuld an dem Missbrauch zuzuschreiben. Ziel einer verbesserten Personalqualität ist es, die Wahrnehmungsfähigkeit und die Handlungssicherheit der Erwachsenen in Bezug auf sexualisierte Gewalt zu erhöhen.

Bezogen auf institutionelle Kontexte nimmt die Bundesregierung im Aktionsplan vor allem auch Lehrer/Lehrerinnen stärker in den Fokus, da diese häufig die erste Anlaufstelle für hilfesuchende Mädchen und Jungen sind. Dies belegen die Ergebnisse der im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. C. BERGMANN, durchgeführten Institutionenbefragung. Entgegen der bislang weit verbreiteten Praxis, lediglich Beratungs- und Vertrauenslehrer/Vertrauenslehrerinnen

mit spezifischen Handlungskompetenzen zum Thema sexualisierte Gewalt auszustatten, verweisen die Ergebnisse der Befragung auf die Notwendigkeit, gesamte Kollegien in den Blick zu nehmen und hinsichtlich dieser Thematik zu professionalisieren. Denn Schüler/Schülerinnen wenden sich in der Regel hilfesuchend an ihnen bekannte und vertraute Lehrer/Lehrerinnen, die nicht zwangsläufig die Position des Vertrauenslehrers/der Vertrauenslehrerin an der Schule bekleiden.[107] JOHANNES MÜNDER und DR. BARBARA KAVEMANN empfehlen daher schulinterne Fortbildungen, bei denen das gesamte Kollegium informiert wird[108].

Die zentralen Themengebiete, die es mittels Fortbildungen abzudecken gilt, lassen sich grob in folgende Kategorien einteilen:

- Pädagogische Maßnahmen und Methoden zur Stärkung der Selbstwirksamkeit sowie der Körper- und Grenzwahrnehmung von Mädchen und Jungen (Empowerment)
- Fachwissen über die sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Täterstrategien
- Signale und Symptome der Opfer sexualisierter Gewalt
- Sexualisierte Gewalt begünstigende institutionelle Strukturen
- Institutionelle Dynamiken bei Verdacht bzw. Bestätigung eines Übergriffs durch einen Kollegen/eine Kollegin

Des Weiteren empfiehlt es sich, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ebenfalls hinsichtlich der sogenannten „soft-skills“ wie emotionale und soziale Kompetenz und konstruktiver Kommunikations- und Konfliktstrategien fortzubilden. Kompetenzen in diesen Bereichen wirken sich nicht nur positiv auf die Wahrnehmungsfähigkeit vorhandener Gefährdungspotentiale sexualisierter Gewalt aus, sondern können auch das Teamklima nachhaltig positiv beeinflussen.

Grundsätzlich sollten alle Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auf ein fundiertes Wissen bezüglich sexualisierter Gewalt zurückgreifen können. Daneben sollte aber auf der Grundlage von Tätigkeitsbereichen festgelegt werden, welcher Mitarbeiter/welche Mitarbeiterin über zusätzliche, spezifischere Kompetenzen zum Thema verfügen sollte und welche Fortbildungsinhalte sich daraus ableiten lassen. Zur Festlegung dieser fortbildungsrelevanten Kompetenzen ist es hilfreich, eine Organisationsanalyse (⇢ Seite KA-404) (⇢ Seite KA-405)

DKSB / LV-NRW / März 2012

heranzuziehen, da in ihr explizit die Struktur der Organisation herausgearbeitet wird und Rollen sowie Verantwortungsbereiche der einzelnen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen definiert werden.

Zentrale Aufgabe von Fortbildungen als Präventionsbaustein ist es folglich, für alle Gruppierungen innerhalb einer Organisation den jeweils erforderlichen Schulungsbedarf zu ermitteln und zu formulieren. Dieser Prozess bezieht sowohl die festangestellten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen als auch Ehrenamtliche, Honorarkräfte, das Putz- und Küchenpersonal sowie Hausmeister/Hausmeisterin und Zivildienstleistende bzw. Bundesfreiwilligendienstleistende mit ein – um nur einige „Randgruppen" zu benennen, die zwar nicht unmittelbar pädagogisch tätig sind, jedoch ebenso häufig „Zugriff" auf die Kinder und Jugendlichen haben und als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin und Vertrauensperson fungieren können.

Ist der rollengebundene Fortbildungsbedarf ermittelt worden, so gilt es einen verbindlichen Turnus zu erarbeiten, in dem die Schulungen von den entsprechenden Personengruppen genutzt werden sollen/müssen[109]. Sie als Leitung sowie der Träger sind hier gefragt, die Fortbildungen verbindlich festzuschreiben, denn nur die strukturelle Verankerung der Weiterbildungen sorgt für eine gleichbleibende bzw. wachsende Sicherheit und auch Sensibilität aller Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in diesem Themengebiet.

ANBIETER

Es ist hilfreich, im Vorfeld das Angebotsspektrum zu Fortbildungen und Schulungen im Themenbereich sexualisierte Gewalt zu sondieren und die Angebote hinsichtlich Qualifikation der Referenten/Referentinnen, Dauer der Fortbildung, Vertiefung der Inhalte sowie Kosten zu vergleichen.

Neben der BILDUNGSAKADEMIE BIS des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUNDES LANDESVERBAND NRW E.V.[110] gibt es eine Vielzahl von Anbietern, die Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt anbieten.

Derzeit erfolgt unter der wissenschaftlichen Leitung von PROF. DR. JÖRG M. FEGERT, gefördert vom BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF), die Entwicklung webbasierter E-Learning Basismodule für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Umgang mit sexuellem Kindesmissbrauch für pädagogische Berufe und Heilberufe. An

dem dreijährigen Projekt sind neben der KLINIK FÜR KINDER- UND JUGENDPSYCHIATRIE/PSYCHOTHERAPIE DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS ULM verschiedene Institutionen im Sinne eines Kooperationsverbundes beteiligt. „Als Lernoptionen werden das Selbststudium sowie eine Kombination von Selbststudium und Präsenzkursen (blended-learning) angeboten." [111]

Des Weiteren fördert das BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSF) seit Oktober 2010 das Modellprojekt „Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010 – 2014. Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt". Das Projekt wird von der DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PRÄVENTION UND INTERVENTION BEI KINDESMISSHANDLUNG UND -VERNACHLÄSSIGUNG (DGFPI) E.V. durchgeführt. Es verfolgt das übergeordnete Ziel, Mädchen und Jungen nachhaltig vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Im gesamten Bundesgebiet werden daher Beschäftigte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe zum Thema Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt fortgebildet.

Ein Schwerpunkt der Initiative liegt zudem darauf, Einrichtungen bei dem Etablierungsprozess von täterfeindlichen institutionellen Strukturen – wie sie in dieser Arbeitshilfe vorgestellt werden – zu unterstützen[112].

Die Fortbildungsoffensive ist in bundesweit 18 Fachberatungsstellen verortet, deren Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen institutionsspezifisch und flexibel den Beratungsbedarf ermitteln und umsetzen. Für das erste Jahr sind acht Fortbildungstage pro Einrichtung vorgesehen, in den Folgejahren zwei weitere Tage. Da es vielen Einrichtungen aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen nicht möglich ist, ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ausreichend zum Thema sexualisierte Gewalt fortzubilden, werden den Einrichtungen pro Tag lediglich Kosten in Höhe von 100,– EUR in Rechnung gestellt. Der maximale Unkostenbeitrag pro Jahr soll sich auf 1.000,– EUR je Einrichtung beschränken. Interessierte Einrichtungen der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe, die an diesem Modellprojekt teilnehmen möchten, können auf der Homepage der DGfPI ein Kontaktformular ausfüllen[113].

Für größere Träger empfiehlt es sich, ein eigenes Curriculum zum Themenbereich sexualisierte Gewalt zu entwickeln und systematisch umzusetzen. So hat der PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND NRW bereits 1994 in Folge von Fällen sexualisierter Gewalt in eigenen Einrichtungen eine fachübergreifende Kommission gebildet, die sich der Curriculumsentwicklung und der Vorbereitung von Fachtagungen gewidmet hat. Das Ergebnis

dieses Prozesses ist ein „Lehrplan“, in den Diskussionsprozesse über Fragen der Organisationsentwicklung und der Qualitätssicherung eingeflossen sind und welcher nunmehr den Rahmen für die Fortbildungsarbeit des Verbandes bildet[114].

DIE JULEICA

Organisationen, die sich der Freizeitgestaltung von Kindern und Jugendlichen widmen und hauptsächlich auf jugendliche ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Honorarkräfte zurück greifen (müssen), sollten verbindlich festlegen, dass die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Inhaber einer JULEICA sind. JULEICA steht für Jugendleiter/Jugendleiterinnen-Card und ist ein Ausweis, den Jugendliche bei den Landesjugendringen beantragen können. Voraussetzung für den Erwerb der JULEICA ist die Teilnahme an einem Qualifizierungskurs. Die JULEICA dient der Legitimation und ist ein Qualitäts- und Qualifizierungsnachweis für ehrenamtlich Tätige in der Jugendarbeit.

Bislang sind in den bundesweiten Ausbildungsrichtlinien jedoch nur sehr allgemein „Gefährdungstatbestände des Jugendalters und Fragen des Kinder- und Jugendschutzes“[115] verankert. Hier gilt es, die Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche als einen bundeseinheitlichen Ausbildungsstandard zu integrieren. In den Landesbestimmungen haben bislang Brandenburg, Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die Prävention sexualisierter Gewalt unter dem Aspekt der Kindeswohlgefährdung explizit in die Curricula ihrer Qualifikationskurse aufgenommen.[116] Es ist wünschenswert, dass die übrigen neun Bundesländer hier ebenfalls nachbessern werden.

Die Sorge von Verantwortlichen in der Kinder- und Jugendarbeit, dass (junge) Ehrenamtliche durch eine Auseinandersetzung mit dem Thema überfordert würden, ist dabei ernst zu nehmen und bei der Entwicklung von Präventionskonzepten immer zu berücksichtigen. Gleichwohl sind auch Ehrenamtliche mit Fällen sexualisierter Gewalt konfrontiert. Insofern kann die Fortbildung zum Thema eine Entlastung bedeuten. Der BAYERISCHE JUGENDRING empfiehlt die Integration nachfolgender Inhalte in den Qualifizierungskurs der JULEICA:

- (Wenige) Grundinformationen zu sexueller Gewalt und Täterstrategien.
- Wertevermittlung im Rahmen einer präventiven Erziehungshaltung.
- Konflikt- und Beschwerdemanagement im jeweiligen Aufgabenbereich.
- Winnvolles Reagieren bei sexuellen Übergriffen unter Kinder und Jugendlichen.

- Das Führen eines konstruktiven Erstgespräches, wenn Kinder und Jugendliche von sexuellen Grenzverletzungen berichten.
- Das Organisieren können von Hilfe und Unterstützung bei möglicher oder nachgewiesener sexueller Gewalt für die Betroffenen, die Gruppe und sich selbst (innerhalb bzw. außerhalb des Verbandes).[117]

Um dieses Ziel zu erreichen, benötigt das Themenfeld eine Lobby innerhalb der Dachverbände der Jugendverbände. Solange diese gesellschaftspolitische Forderung noch nicht umgesetzt ist, sollten Verbände eigene Konzepte entwickeln, um diese Lücke für ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit verbindlichen Fortbildungen zum Thema zu schließen. Prävention muss auch als eine Personalentwicklungsmaßnahme verstanden werden.

Die Debatten am Runden Tisch Sexueller Kindesmissbrauch und in den Arbeitsgruppen zum Bundeskinderschutzgesetz haben gezeigt, wie groß die Bedeutung einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung für einen aktiven und wirksamen Kinderschutz ist.[118]

Aus diesem Grund verpflichtet der Regierungsentwurf zum Bundeskinderschutzgesetz Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dazu, in einen kontinuierlichen Qualitätsdialog zu treten. Inhalt dieses Dialogs sollen nachstehende Punkte sein:

- Verständigung über Qualitätsmerkmale in sämtlichen Aufgabenbereichen der Kinder- und Jugendarbeit.
- Verständigung über Maßstäbe zur Bewertung von Qualität.
- Verständigung über Instrumente zur Sicherung von Qualität.

Um diese Forderung zu unterstreichen, sollen zukünftig Finanzierungen aus öffentlichen Mitteln von dem Qualitätsmanagement in den jeweiligen Organisationen abhängig gemacht werden.

6.2.4 Teamsitzung/Feedbackgespräch/Supervision

Als ein weiterer Aspekt der Personalqualität werden an dieser Stelle kurz arbeitsstrukturelle Maßnahmen vorgestellt, die die Übernahme von Verantwortung und die fachliche Kompetenzentwicklung positiv beeinflussen.

Neben der dauerhaften Integration von Fortbildungsmodulen in Ihrer Organisation sollten Sie ebenfalls Strukturen für den regelmäßigen Austausch der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen untereinander sowie mit den Vorgesetzten schaffen.

Regelmäßig stattfindende Teamsitzungen bieten einen Rahmen für kollegiale Beratung und schaffen zudem Kontrollmöglichkeiten, die von allen akzeptiert werden und transparent sind. Im Kontext von Teamsitzungen können z.B. Fallbesprechungen erfolgen, an Hand derer die eigenen Grenzen und die Belastbarkeit reflektiert werden können. Daneben ermöglichen Teamsitzungen eine Reflexion der eigenen Macht, möglicher Formen des Machtmissbrauchs sowie eigener Machtmissbrauchsanteile.

Hinsichtlich der Vorbeugung sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bieten Teamsitzungen die Möglichkeit, das Verhalten von Kollegen/Kolleginnen kritisch zu hinterfragen und eine Achtsamkeit für grenzverletzendes Verhalten zu entwickeln (⇢ Seite KA-507).

Des Weiteren sollten Sie regelmäßige Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen einführen. Hierfür bietet es sich an, einen festen Rhythmus festzulegen – z.B. alle drei Monate oder halbjährlich – der jeweils im Voraus verbindlich terminiert und in der Personalakte schriftlich fixiert wird. Im Rahmen des Feedbackgesprächs können fachliche und verhaltensbedingte Aspekte besprochen und vereinbart werden. Feedbackgespräche dienen neben der inhaltlichen Klärung auch dazu, Rollendiffusionen entgegenzuwirken bzw. Rollenunklarheiten zu beseitigen.[119]

Wie Forschungsergebnisse zur sexualisierten Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen belegen, sind Organisationen mit unklaren Strukturen und Machtverhältnissen (Stichwort „heimliche Leitung“) bzw. unklaren Arbeitsvereinbarungen und fehlenden Kontrollmechanismen häufiger von Übergriffen aus den eigenen Reihen betroffen, als Organisationen mit transparenten und verbindlichen Strukturen, die den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ein Mitspracherecht einräumen (⇢ Seite KA-501).

Neben Teamsitzungen und Feedbackgesprächen kann es je nach Tätigkeitsbereich und Personalstruktur hilfreich sein, in regelmäßigen Abständen eine Supervision durchzuführen. Supervision ist eine Form der Beratung, die von einem externen Berater/einer externen Beraterin angeboten wird. In der Supervision werden Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen und ehrenamtlichen Handelns begleitet. Der Schwerpunkt der Supervision kann dabei von der Organisation selbst bestimmt werden. So können Sie z.B. eine Supervision der Arbeit-

DKSB / LV-NRW / März 2012

spraxis, der Rollen- und Beziehungsdynamik oder der Zusammenarbeit im Team durchführen lassen. Die Ergebnisse einer Supervision können dann als sogenannte Lernziele in den Arbeitsalltag eingebracht werden.

6.3 INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRAFT/KINDERSCHUTZFACHKRAFT

Neben den bereits dargestellten präventiven Aspekten des operativen Personalmanagements soll kurz auch auf die Rolle und präventive Funktion einer insoweit erfahrenen Fachkraft bzw. Kinderschutzfachkraft in Ihrer Organisation hingewiesen werden.

Seit der Einführung des § 8a SGB VIII sind das Jugendamt und die freien Träger aufgefordert, Vereinbarungen abzuschließen, die eine koordinierte und fachlich angemessene Zusammenarbeit im Kinderschutz regeln. Dazu markiert der Paragraph wichtige Interventionspunkte im Prozess und sieht bestimmte Verfahrensschritte für die Träger der Jugendhilfe vor (Gefährdungseinschätzung, Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte, Einbeziehung der Personensorgeberechtigten und jungen Menschen).

Die fachliche Ausgestaltung der Rolle der Kinderschutzfachkraft nach § 8a SGB VIII stellt für viele Organisationen nach wie vor eine besondere Herausforderung dar, da diese vom Gesetzgeber als neuer Akteur im Kinderschutz eingeführt wurde, aber für ihre Tätigkeit noch keine fachlichen Handlungsleitlinien oder Vorbilder existieren. Die Vertreter der freien und öffentlichen Jugendhilfe sind aufgefordert, sich in einem partnerschaftlichen Verhältnis über Fragen der Qualifikationsanforderungen, der Benennung der Kinderschutzfachkräfte und über die vertragliche und inhaltliche Ausgestaltung ihrer Rolle zu verständigen.

Das INSTITUT FÜR SOZIALE ARBEIT E.V. und der DEUTSCHE KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. haben im Rahmen eines Positionspapiers 10 Empfehlungen zur Rolle und Funktion der Kinderschutzfachkraft erarbeitet, die für eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema herangezogen werden können.[120]

Insofern Sie bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Ihrer Organisation mit einer Kinderschutzfachkraft zusammenarbeiten (müssen), gilt es dafür Sorge zu tragen, dass diese über eine Expertise auf dem Spezialgebiet der sexualisierten Gewalt verfügt (⇢ Seite KA-1012). Nur wenn die hinzugezogene Kinderschutzfachkraft auf das entsprechende Spezialwissen zurück greifen kann sowie in den thematisch relevanten

Hilfsnetzwerken der Region verortet ist, können die Beratungs- und Interventionsprozesse professionell begleitet bzw. initiiert werden und das/die Opfer umfassend geschützt werden.
Darüber hinaus ist es zielführend, wenn die Kinderschutzfachkraft nach § 8a SGB VIII extern hinzugezogen wird, d.h. nicht in Ihrer Organisation angestellt ist, um eine unvoreingenommene Beratungstätigkeit zu gewährleisten und den Beratungsprozess vor „blinden Flecken“ zu schützen.

6.4 PERSONALBESCHAFFUNG

6.4.1 Sensibilisierung und Abschreckung

„Ein wesentlicher Aspekt der strukturellen Bedingungen, durch den sowohl für die betreuten Kinder und Jugendlichen als auch für die MitarbeiterInnen selbst ein ‚sicherer‘ Ort geschaffen werden könnte, ist die Personalauswahl“[121].

Ziel des Präventionsbausteins Personalbeschaffung ist es, Personalverantwortliche zu befähigen, im Bewerbungsverfahren pädosexuell motivierte Bewerber/Bewerberinnen abzuschrecken. Wie aus Polizeikreisen bekannt ist, findet vor allem im Internet ein Austausch zwischen Menschen mit pädosexueller Orientierung darüber statt, welche Organisationen für eine hohe Durchlässigkeit bekannt sind.

Auch eine noch so gründliche Personalauswahl und ein noch so ausgefeiltes „Aussieben“ (auch als „Screening“ bezeichnet) kann letztlich nicht vollständig verhindern, dass es zu sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen kommt. Dafür sind die Methoden pädosexueller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen oftmals zu subtil (⇢ Seite KA-303). Die im Folgenden vorgestellten präventiven Elemente dienen daher vornehmlich der organisationsinternen Sensibilisierung für das Thema und der Abschreckung von potentiellen Tätern/Täterinnen[122].

DKSB / LV-NRW / März 2012

BESTANDSAUFNAHME

Im Prozess der Personalauswahl und -einstellung soll bereits offenkundig werden, dass Schutz vor sexueller Gewalt und ein grenzwahrender Umgang Standards Ihrer Organisation sind und dass es auch Verfahren für den Umgang mit Fehlverhalten gibt. Dieser Präventionsbaustein baut auf den vorangegangenen Elementen auf, denn natürlich können Sie nur dann eine Position nach außen souverän vertreten und transparent kommunizieren, wenn Sie diese in einem vorangegangenen Prozess mit Ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erarbeitet und schriftlich fixiert haben.

Ebenso ist es notwendig, dass Sie vorab auf struktureller Ebene die Rollen und Zuständigkeitsbereiche im Auswahl- und Einstellungsverfahren geklärt haben, damit alle Mitarbeitenden ihre Aufgaben und Pflichten kennen und somit Ihre Organisation effektiv vor potentiellen Tätern/Täterinnen geschützt werden kann.

Als eine weitere wichtige Voraussetzung dafür, dass die Personalbeschaffung als Präventionselement wirksam werden kann, sollten Sie sich mit der Frage auseinander setzen, wie in der Vergangenheit Einstellungsverfahren in Ihrer Organisation strukturiert waren. Die folgenden Leitfragen können Ihnen dabei als Orientierung dienen. Es ist hilfreich, sich zu jeder Frage schriftliche Notizen anzufertigen:

- Wie und in welcher Form wurden Stellenausschreibungen bislang vorgenommen?
- Welche Referenzen und Unterlagen wurden üblicherweise von den Bewerbern/Bewerberinnen eingefordert?
- Hat das Thema sexualisierte Gewalt im Bewerbungsverfahren bislang Beachtung gefunden?[123]
- Unter welchen Gesichtspunkten wurden die eingegangenen Bewerbungsunterlagen ausgewertet?

Jede der hier aufgeführten Fragen wird im Folgenden systematisch abgehandelt. Anhand Ihrer Notizen können Sie vergleichen, wo Ihre Organisation in der Personalauswahl noch Verbesserungsbedarf hat. Ihre Erkenntnisse sollten Sie mit dem Personalverantwortlichen bzw. den Personen, die für die Einstellung neuer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Ihrer Organisation verantwortlich sind, besprechen. Gemeinsam sollen Sie überlegen, welche der hier vorgestellten präventiven Aspekte sich in Ihr Einstellungsverfahren integrieren lassen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Generell gilt, dass für die Personalauswahl ausreichend Zeit eingeplant werden sollte. MARIE-LUISE CONEN erachtet einen Zeitraum von drei Monaten zwischen Ausschreibung und Arbeitsbeginn als sehr nützlich. Vor allem unter Zeitdruck werden nach Meinung der Autorin häufig Bewerber/Bewerberinnen eingestellt, die eigentlich als nicht geeignet empfunden werden.[124] Angesichts von Personalengpässen und spezifischen Finanzierungsgegebenheiten (z.B. in Projekten mit einer begrenzten Laufzeit) wird diese Empfehlung für viele Organisationen nicht praktikabel sein. Dennoch sollten Sie erwägen, in dem Fall, in dem kein Kandidat/keine Kandidatin für die ausgeschriebene Stelle geeignet erscheint, die Stelle erneut auszuschreiben anstatt einen „faulen" Kompromiss einzugehen.

6.4.2 Stellenausschreibung

M.-L. CONEN empfiehlt, bereits in der Stellenanzeige/-ausschreibung darauf hinzuweisen, dass beim Auswahlverfahren das Thema sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Beachtung finden wird. So könnte eine Stellenannonce beispielsweise folgendermaßen formuliert sein:

„Wir erwarten von unseren hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, dass sie körperliche, sexuelle und psychische Gewalt in der Erziehung strikt ablehnen."

Oder:

„Unsere Organisation arbeitet auf der Grundlage von Leitlinien zum Schutz von Kindern vor körperlicher, sexueller und emotionaler Gewalt."[125]

6.4.3 Analyse des Lebenslaufs und der Zeugnisse

Sind auf Ihre Stellenausschreibung Bewerbungsunterlagen eingegangen, so sollten Sie sich Zeit nehmen, diese gründlich zu prüfen. Hinsichtlich der Gefahr, dass sich unter den Bewerbern/Bewerberinnen Personen mit pädosexueller Orientierung befinden können, empfiehlt ULRICH WERNER vor allem folgende Punkte im Lebenslauf und in den Arbeitsbescheinigungen und Zeugnissen kritisch ins Auge zu fassen:

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Wurde das Arbeitsverhältnis/die Arbeitsverhältnisse im „gegenseitigen Einvernehmen“ aufgelöst?
- Wurde bei einem oder mehreren Arbeitgebern anstatt eines qualifizierten Zeugnisses nur eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt?
- War eine Kündigung auf Grund verhaltensbedingter Ursachen von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeber die Ursache für die Arbeitsvertragsauflösung?
- Wurde für das Arbeitsverhältnis/die Arbeitsverhältnisse ein schlechtes Zeugnis ausgestellt?
- War das Arbeitsverhältnis/waren die Arbeitsverhältnisse kurzweilig?
- Kann für ein Arbeitsverhältnis oder mehrere Arbeitsverhältnisse kein Zeugnis/keine Arbeitsbescheinigung vorgelegt werden?[126]

Treffen Sie oder Ihr Personalentscheider/Ihre Personalentscheiderin in einem Lebenslauf/in einer Bewerbung auf einen oder mehrere dieser kritischen Punkte, so sollten Sie diese registrieren, notieren und spätestens im Vorstellungsgespräch ansprechen. Es ist jedoch Vorsicht geboten, von den genannten Punkten unmittelbar auf einen Bewerber/eine Bewerberin mit pädosexueller Orientierung zu schließen, denn selbstverständlich kann es hierfür ganz plausible Erklärungen geben.

Trotz einer gründlichen Lektüre und Analyse bleiben Lebenslauf und Zeugnisse mit einer unzureichenden Aussagekraft hinsichtlich möglicher früherer Übergriffe auf das sexuelle Selbstbestimmungsrecht von Kindern und Jugendlichen behaftet. Daher können Sie in Erwägung ziehen, die vorhandenen Informationen aus Zeugnissen durch das Einfordern von Referenzen und mittels telefonischem Nachhaken beim vorherigen Arbeitgeber zu ergänzen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass Sie sich dazu die Einverständniserklärung des Bewerbers/der Bewerberin einholen und nur solche Fragen stellen, die in unmittelbaren Bezug zu den Angaben im Zeugnis stehen. In einem persönlichen Gespräch mit vorherigen Arbeitgebern können so Vorfälle in Erfahrung gebracht werden, die für die Tätigkeit in Ihrer Organisation von zentraler Bedeutung sind[127].

Doch Achtung, die auf diesem Weg erworbenen informellen Informationen dürfen Sie nur vertraulich verwenden! Als Anhaltspunkt für weitergehende Fragen im Vorstellungsgespräch bzw. Recherchen sind sie jedoch sehr wertvoll.

6.4.4 Vorstellungsgespräch

Wie bereits angeführt wurde, gibt es keine verlässlichen und allgemeingültigen Indikatoren dafür, ob eine Person sich übergriffig gegenüber ihr anvertraute Minderjährige verhalten wird. Präventive Elemente im Vorstellungsgespräch zielen daher vor allem darauf ab, dem Bewerber/der Bewerberin zu verdeutlichen, dass Ihre Organisation sich mit den Gefährdungssituationen, die in pädagogischen Nahverhältnissen bestehen, auseinander gesetzt hat und hier eine klare Position zu Gunsten des Schutzes von Mädchen und Jungen vertritt. Der Aspekt der Abschreckung steht ganz klar im Vordergrund[128].

Daneben sollen gezielt gestellte Fragen zu Einstellungen und Überzeugungen bezüglich der Themen „Gewalt", „Machtmissbrauch" sowie „Nähe und Distanz im Betreuungsverhältnis" es Ihnen ermöglichen, den Charakter des Bewerbers/der Bewerberin besser einschätzen zu können.

Bewerbungsgespräche sollten von dem Personalentscheider Ihrer Organisation sowie von maximal zwei weiteren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geführt werden. Es wird empfohlen, dass Personalentscheider über spezifische Qualifikationen in der Auswahl von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen verfügen bzw. sich diese in Fortbildungen aneignen und im Sinne des Qualitätsmanagements weiterentwickeln[129]. In kleineren Organisationen, wo dies nicht zu realisieren ist, empfiehlt es sich, einige Standards – zum Beispiel mit Hilfe der hier vorgestellten Präventionselemente in der Personalbeschaffung – festzulegen und sich daran zu orientieren.

VORBEREITUNG

Im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen ist es ratsam, einen Gesprächsplan inklusive „Fragenkatalog" zu entwickeln, auf dessen Grundlage die Bewerbungsgespräche geführt werden sollen. Ein gut vorbereitetes und strukturiertes Vorstellungsgespräch verleiht Sicherheit und ermöglicht es zudem, die dokumentierten Antworten der verschiedenen Kandidaten/Kandidatinnen systematisch miteinander zu vergleichen.

Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin, der/die an dem Bewerbungsgespräch teilnimmt, sollte nach jedem Gespräch anhand eines Rasters oder einer Checkliste seine Eindrücke und Beobachtungen notieren. Es ist wichtig, dass jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin

DKSB / LV-NRW / März 2012

diese Reflektion für sich alleine schriftlich festhält, da Einschätzungen, die im Gespräch mit der gesamten Gruppe gewonnen werden, durch Gruppenprozesse und -dynamiken verzerrt werden können.

Eine Möglichkeit der methodischen Dokumentation ist, dass Sie den Gesprächsplan mit den Fragen für jeden Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die an dem Bewerbungsgespräch teilnehmen sollen, in Form einer Tabelle ausdrucken. Die Tabelle sollte dabei so aufbereitet sein, dass in der rechten Spalte Platz für eigene Bewertungen und Eindrücke gegeben ist. Alle Gesprächsteilnehmer/Gesprächsteilnehmerinnen sollten jedoch darauf achten, dass der Bewerber/die Bewerberin keine Einsicht in den Gesprächsplan und die Notizen nehmen kann. EBERHARDT HOFMANN gibt in seinem Buch „Einstellungsgespräche führen – Bewerber aus der Reserve locken“ wertvolle Tipps und Hinweise zu diesen und weiteren Aspekten.[130]

GESPRÄCHSGLIEDERUNG

Als ein Beispiel guter Praxis wurde in den Arbeitsmaterialien (⇢ Seite AM-9) eine Gesprächsgliederung nach U. WERNER abgedruckt. Die Tabelle wurde im Sinne einer Gesprächsdokumentation erweitert. Es wurde exemplarisch Platz für drei Fragen zu jedem Unterpunkt eingeplant. Selbstverständlich sollten Sie die Tabelle entsprechend des geplanten Gesprächsverlaufs Ihrer Bewerbungsgespräche anpassen. Als Alternative und/oder Ergänzung zu dieser Gesprächsgliederung finden Sie bei den Arbeitsmaterialien einen Gesprächsplan sowie einen Beobachtungsbogen von E. HOFMANN abgedruckt (⇢ Seite AM-5) und (⇢ Seite AM-6).

Betrachtet man die Gesprächsgliederung genauer, so fällt auf, dass nach der Begrüßung unter Punkt eins der Gliederung die Selbstdarstellung des Bewerbers/der Bewerberin erfolgen soll. Hier bietet sich dem/der Personalverantwortlichen die Möglichkeit, bezüglich kritischer Punkte, die bereits im Vorfeld bei der Analyse der Bewerbungsunterlagen aufgefallen sind, differenziert nachzufragen (⇢ Seite KA-618). Gleiches gilt für Punkt drei, wo die Motive für den Stellenwechsel erfragt werden. Unter Punkt vier sollen dann schließlich Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge abgeprüft werden, die auf eine potentielle Gefahr für Kinder und Jugendliche schließen lassen. Zur Konkretisierung dieses Punktes bietet U. WERNER einen Pool an Fragen an, der Personalverantwortlichen als Vorlage dienen kann. Diese Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge im Vorstellungsgespräch haben wir Ihnen ebenfalls

in den Arbeitsmaterialien abgedruckt (⇢ Seite AM-12). Hier empfiehlt es sich, die Fragen so genau wie möglich auf den spezifischen Tätigkeitsbereich Ihrer ausgeschriebenen Stelle zuzuschneiden.

M.-J. CONEN erweitert die letzte Frage der Tabelle (⇢ Seite AM-12), in der es um gewalttätige Handlungen des Bewerbers/der Bewerberin geht, um die Frage nach Gewaltphantasien:

„Haben Sie jemals sexuelle Gedanken und Phantasien über Kinder gehabt?“[131]

Vor allem diese letzten beiden Fragen zu eigenen Gewalthandlungen und Gewaltphantasien lösen in der Regel bei Bewerbern/Bewerberinnen Verlegenheit aus und werden verneint, selbst wenn die Frage für die Bewerber/Bewerberinnen zutreffen sollte.

Sinn dieser Fragen ist es, „den Bewerber, der sich aus pädosexuellen Gründen auf die Stelle bewirbt, abzuschrecken. Dieser Abschreckungseffekt sollte nicht unterschätzt werden, auch wenn es einige Überwindung kostet, diese Fragen so klar und deutlich zu stellen.“[132]

EXKURS: „VALUE-BASED-INTERVIEWING“

Als eine durchaus interessante Methode, welche alternativ oder ergänzend zu den situativen Fragestellungen zur Anwendung kommen kann, soll an dieser Stelle kurz auf das aus Großbritannien stammende Modell des „value-based-interviewing“[133] hingewiesen werden. Die NATIONAL SOCIETY FOR THE PREVENTION OF CRUELTY TO CHILDREN (NSPCC)[134] hat dieses entwickelt und erprobt, um die Werte, Motive und Einstellungen von Menschen zu ermitteln, die im direkten Kontakt mit Kindern arbeiten möchten.

Grundlage für diese wert-orientierte-Befragungsmethode ist die Grundannahme, dass Werte der Motor jeglichen Verhaltens sind.[135] So sind zum Beispiel in einer Organisation verschiedene Werte für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen handlungsweisend. Wie bereits im Kapitel 5.4 (⇢ Seite KA-513) thematisiert wurde, ist es im Kampf gegen Gewalt und Missbrauch notwendig, dass Einrichtungen und Verbände sich über Werte und daraus folgend ein Leitbild verständigen, nach dem die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ihr professionelles Handeln ausrichten können. Die Werte dieses Leitbildes werden in konkrete Verhaltensaufforderungen und Handlungslogiken übersetzt.

DKSB / LV-NRW / März 2012

In der wert-basierten-Befragungsmethode werden die Werte und Handlungslogiken des Unternehmens mit den Werten des jeweiligen Bewerbers/der jeweiligen Bewerberin abgeglichen. Ziel dieses Abgleichs ist es, Kandidaten/Kandidatinnen auszuwählen, die ähnliche Werte vertreten wie die Organisation. Dies geschieht mittels speziell entwickelter Fragen, wie z.B.:

Beispiefrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie etwas getan haben, um ein Kind oder einen jungen Mensch zu schützen?"
Abgeprüfte Werte: Schutz
Abgeprüftes Verhalten: Übereinstimmung mit der Vision und Zielsetzung der Organisation.

Beispiefrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie erlebt haben, dass sich ein Kollege/eine Kollegin im Dienst unprofessionell verhalten hat? Wie haben Sie reagiert? Wie haben Sie sich gefühlt, mit dem was Sie getan haben?"
Abgeprüfte Werte: Courage/Mut
Abgeprüftes Verhalten: Übernahme von Verantwortung.

Beispiefrage: „Können Sie uns ein Beispiel für eine Situation nennen, in der Sie es schwierig gefunden haben, mit einer bestimmten Person im Team zusammen zu arbeiten? Warum glauben Sie, fanden Sie die Situation schwierig? Wie haben Sie sich in der Situation gefühlt? Was haben Sie unternommen, um die Situation zu klären?
Abgeprüfte Werte: Courage/Mut
Abgeprüftes Verhalten: Fähigkeit zur Teamarbeit[136].

Neben dem selektiven Aspekt dieses Befragungsinstrumentes werden die Bewerber/Bewerberinnen gleichzeitig indirekt auf die in der jeweiligen Organisation geltenden Werte und Verhaltensnormen hingewiesen. Kandidaten/Kandidatinnen, die ein hohes Maß an beschützenden Attributen aufweisen, werden in diesem Modell bevorzugt.[137] Die Anwendung des Modells setzt jedoch voraus, dass Sie sich im Vorfeld detailliert mit den in Ihrer Organisation vorherrschenden Werten auseinandersetzen und diese in entsprechende verhaltensbedingte Fragen einfließen lassen.

Im Anschluss an die Überprüfung der Einstellungen und Überzeugungen des Bewerbers/der Bewerberin haben Sie im weiteren Verlauf des Vorstellungsgespräches die Gelegenheit, die zu besetzende Stelle sowie die damit verbundenen Tätigkeitsanforderungen an den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin zu beschreiben.

PRÄVENTIONSKONZEPTE UND INTERVENTIONSMASSNAHMEN

Punkt sechs der Gliederung nach U. WERNER (⇢ Seite AM-9) sieht dann vor, den Bewerber/die Bewerberin über das Präventionskonzept Ihrer Organisation umfassend zu informieren. Insofern Ihnen hierzu schriftliche Unterlagen und Informationsmaterialien vorliegen (⇢ Seite KA-513) sollten Sie diese an den Bewerber/die Bewerberin ausgeben. Lassen Sie sich die Kenntnisnahme der Inhalte durch den Bewerber/die Bewerberin schriftlich quittieren und legen diese – sofern es zu einer Einstellung kommt – der Personalakte bei (⇢ Seite KA-635).

An diesem Punkt des Bewerbungsgespräches sollte der Bewerber/die Bewerberin auch darüber informiert werden, welche Maßnahmen Ihre Organisation ergreift, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin Gewalt anwendet. JULIA ZINSMEISTER empfiehlt, zur Abschreckung zu betonen, dass bei rechtlicher Zulässigkeit eine Kündigung ausgesprochen wird und Ansprüche auf Schadenersatz sowie das Hinzuziehen der Staatsanwaltschaft grundsätzlich geprüft werden[138].

Sie können die Darstellung des Leitbildes und der Haltung Ihrer Organisation zu Gewalt im Allgemeinen und sexualisierter Gewalt im Speziellen auch durch folgende Fragen ergänzen:

- „Was sind Ihre Überlegungen zum Schutz von Kindern/Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch Erwachsener in Organisationen wie unserer?“
- „Welche Merkmale muss ein sicherer Ort für Kinder haben?“[139]

Anhand der Antworten wird deutlich, ob der Bewerber/die Bewerberin sich im Vorfeld bereits mit dem Thema Gewalt in pädagogischen Nahbeziehungen professionell auseinander gesetzt hat. Gleichzeitig können die Fragen als Einleitung für eine Diskussion zu diesem Thema genutzt werden, in Folge dessen mögliche kritische Einstellungen des Kandidaten/der Kandidatin ersichtlich werden können.

SITUATIVE FRAGEN

Im nächsten Abschnitt des Vorstellungsgespräches – Punkt sieben der Gliederung nach U. WERNER (⇢ Seite AM-9) – liegt das Augenmerk darauf, dem Bewerber/der Bewerberin fiktive Szenarien vorzugeben, die in einem Zusammenhang mit dem Missbrauch Minder-

jähriger stehen können, um das (theoretische!) Verhalten des Bewerbers/der Bewerberin in diesen Situationen zu überprüfen. Es liegt auf der Hand, dass die Antworten auf diese Fragen von einer nur begrenzten Aussagekraft sind, denn natürlich antworten Bewerber/Bewerberinnen in einem hohen Maße „sozial erwünscht", da sie ja ein Interesse daran haben, eine Zusage für die ausgeschriebene Stelle zu erhalten[140].

Trotz der begrenzten Aussagekraft sind die situativen Fragen im Hinblick auf pädosexuelle Bewerber/Bewerberinnen relevant, da sie wiederum einen abschreckenden Charakter haben können. Die nachfolgenden Formulierungen sind als Beispiele zu verstehen, die Sie auf die Arbeitsfeldbedingungen Ihrer Organisation anpassen können und sollten:

- „Angenommen, Sie sind beauftragt, einen Flyer zu entwickeln, der sich an mögliche Spender für unsere Freizeitmaßnahmen richtet. Worauf achten Sie bei der Bildauswahl?"
- „Angenommen, Sie sind mit Teenagern in einer Ferienfreizeit. Um 23:00 Uhr hören Sie aus einem Mädchenzimmer noch lautes Gelächter. Wie verhalten Sie sich?[141]
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche Sie bittet, ihr in der Badewanne den Rücken einzuseifen?"
- „Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche, nur mit einem Slip bekleidet, den Gruppenraum betritt?"[142]

Ebenso sind Fragen, die auf zurückliegende Verhaltensweisen abzielen, sehr aufschlussreich:

- „Erzählen Sie uns, wie Sie an Ihrer vorherigen Arbeitsstelle mit der und der Situation umgegangen sind."[143]

FRAGEN NACH EINSCHLÄGIGEN VORSTRAFEN

Neben den hier aufgeführten Leitfragen dürfen Sie als Arbeitgeber/Arbeitgeberin im Vorstellungsgespräch ebenfalls nach einschlägigen Vorstrafen des Bewerbers/der Bewerberin im Sinne des § 72a SGB VIII fragen, sofern die Beantwortung dieser Frage für die ausgeschriebene Stelle von Bedeutung ist. In Tätigkeitsbereichen, in denen mit jungen Menschen gearbeitet wird, ist dieser Tatbestand erfüllt (⇢ Seite KA-629).

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Fragen nach möglichen Vorstrafen können dabei folgendermaßen lauten:

- „Wurden Sie wegen einer der nach § 72a SGB VIII aufgeführten Straftaten verurteilt?“
- „Wurde ein Verfahren gegen Sie bezüglich einer Straftat nach § 72a SGB VIII wegen Geringfügigkeit (§ 153 StPo) eingestellt?“
- „Wurde bei einem Verfahren gegen Sie bezüglich einer Straftat nach § 72a SGB VIII unter Erteilung von Auflagen und Weisungen von der Erhebung einer öffentlichen Klage abgesehen (§ 153a StPo)?“
- „Kam es bisher zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen Sie wegen eines Verdachts sexualisierter Gewalt oder übergriffigem Handelns gegenüber jungen Menschen?“[144]

Begreift man den § 72a SGB VIII „enger“, so sind auch Fragen nach laufenden Ermittlungs- und Strafverfahren im Bewerbungsgespräch zulässig, denn auch ein laufendes Verfahren lässt begründete Zweifel über die persönliche Eignung eines Kandidaten/einer Kandidatin aufkommen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bisher zu dieser Frage nicht geäußert. Eine mögliche Frage wäre:

- „Läuft derzeit ein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen Sie?“[145]

AUSWERTUNG

Sicherlich stellen Sie als Arbeitgeber/Arbeitgeberin und/oder Personalverantwortlicher/Personalverantwortliche sich nun die Frage, wie Sie die Antworten auf die Fragen einer Bewertung unterziehen können, um mögliche Bewerber/Bewerberinnen mit einer pädosexuellen Orientierung „auszusortieren“. Leider gibt es hierzu kein Allheilmittel. Als gesichert gilt jedoch, dass eine kontinuierliche Weiterbildung in Gesprächsführung für Personalentscheider/Personalentscheiderinnen die Wahrnehmung für kritische Einstellungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen von Bewerbern/Bewerberinnen erhöht. Je geschulter die „Antennen“ der Personalverantwortlichen für grenzüberschreitende Tendenzen sind, desto enger wird der Rahmen, in dem Pädosexuelle sich in Einrichtungen und Verbänden bewerben und bewegen können. An dieser Stelle sei daher noch einmal auf die Bedeutung der Personalqualität und mit ihr einhergehend der Fortbildungsangebote innerhalb der verschiedenen Arbeitsbereiche hingewiesen (⇢ Seite KA-606).

DKSB / LV-NRW / März 2012

Neben einer Professionalisierung des Bewerbungsverfahren und mithin seiner Entscheider/Entscheiderinnen kann die nachfolgende Auflistung von U. WERNER bei der Auswertung der Bewerbungsgespräche hilfreich sein. Der Autor hat einige Antworten und Verhaltensweisen von Bewerbern/Bewerberinnen aufgeführt, die als kritisch einzustufen sind, wenngleich sie nicht als eindeutiger Beweis für eine pädosexuelle Orientierung gesehen werden dürfen.

Tabelle: Warnsignale nach U. WERNER[146]

Warnsignale im Vorstellungsgespräch
Übertriebene Freundlichkeit und Angepasstheit.
Bekundungen, alleine mit Minderjährigen arbeiten zu wollen.
Hobbyfotograf, Minderjährige als bevorzugtes Motiv.
Hobbies, die üblicherweise von Kindern ausgeübt werden.
Urlaubsreisen in Länder, die mit Sextourismus in Verbindung gebracht werden.
Favorisierung einer strengen, durchgreifenden Erziehung/Betreuung.
Favorisierung eines Laissez-Faire-Erziehungsstils.
Romantisierende Vorstellungen über Kindheit (rein, unschuldig).
Keine (intensiveren) Bekanntschaften mit anderen Erwachsenen.
Niedrige Selbstwertschätzung.
Hohes Interesse an den Regelungen zu Nachtdiensten oder zur Freizeitgestaltung in der Organisation.

Grundsätzlich gilt: Falls Sie Zweifel an einem bevorzugten Kandidaten/einer bevorzugten Kandidatin hegen, sollte in jedem Fall noch ein zweites Bewerbungsgespräch geführt werden.

Auch ein noch so gründlich vorbereitetes Vorstellungsgespräch kann jedoch nicht den Nachteil wettmachen, dass die berichteten Verhaltensweisen des Bewerbers/der Bewerberin von den im Arbeitsalltag tatsächlich gezeigten abweichen können.

Verschiedene Autoren schlagen daher vor, den Einsatz eines Assessmentcenters[147] in Betracht zu ziehen. Wenn Sie erstmalig ein Assessmentcenter im Bewerbungsverfahren Ihrer Organisation erproben möchten, so empfiehlt es sich, einschlägige Literatur heranzuziehen oder die Dienste einer Beratungsfirma in Anspruch zu nehmen, die das Assessmentcenter – passgenau auf die Bedürfnisse Ihrer Organisation zugeschnitten – ausrichtet. Es liegt jedoch auf der Hand, dass die Einführung eines Assessementcenters mit zusätzlichen Kosten für Ihre Organisation verbunden ist.

Als weniger kostenintensive Ergänzungen zum klassischen Vorstellungsgespräch führt M.-L. CONEN folgende Alternativen auf:

- Bezahlte Mitarbeit im Schichtdienst in der Gruppe (im Sinne eines „Probearbeitens", Anm. der Autorin)
- Ein strukturierter Besuch der Einrichtung, Erläuterungen des Arbeitsansatzes einschließlich einer Diskussion mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und betreuten Kindern bzw. Jugendlichen, gefolgt von einem Feedback-Gespräch mit einem Mitglied des Auswahlteams[148].
- Ein vorbereiteter mündlicher oder schriftlicher Beitrag zu einem kontroversen fachlichen Thema.
- Die Teilnahme von Kindern und Jugendlichen an einem Teil der Bewerbungsgespräche oder in einem Diskussionsforum mit den Bewerbern/Bewerberinnen.[149]

Hinsichtlich der Vorbereitung eines mündlichen oder schriftlichen Beitrags des Bewerbers/der Bewerberinnen finden sich bei E. HOFMANN sehr empfehlenswerte Anleitungen und Auswertungsbögen[150].

6.4.5 § 72a SGB VIII – Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

Mit dem Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) sind die Regelungen des § 72a SGB VIII novelliert worden. Während der Paragraph vormals mit „Persönliche Eignung“ überschrieben war, wird die neue Vorschrift nun mit „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ betitelt. Schon in der Überschrift wird nun eindringlich die Notwendigkeit zum Ausdruck gebracht, Mädchen und Jungen vor Gewalt und Übergriffen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in sozialen und pädagogischen Organisationen zu schützen. Die bislang aus drei Sätzen bestehende Regelung des § 72a SGB VIII umfasst nunmehr fünf Absätze und geht damit deutlich über den bisherigen Regelungsinhalt hinaus.

Hinsichtlich sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende an Kindern und Jugendlichen kommt dem § 72a SGB VIII eine zentrale Bedeutung zu, da Menschen mit einer pädosexuellen Orientierung häufig ganz bewusst und zielgerichtet Arbeitsfelder suchen, die ihnen die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu Mädchen und Jungen verschaffen (⇢ Seite KA-301). Erforderlich sind daher Maßnahmen, die verhindern, dass einschlägig vorbestrafte Personen überhaupt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten können.

Mit einer Regelung, die an rechtskräftige Verurteilungen anknüpft, kann nicht umfassend verhindert werden, dass Personen mit pädosexueller Orientierung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingestellt werden. Dies liegt vor allem daran, dass Vorstrafen nach Ablauf gewisser Fristen wieder aus dem Führungszeugnis gelöscht werden und es zum anderen nicht bei jedem sexuellem Übergriff zu einer Anzeige mit rechtskräftiger Verurteilung kommt. Das Überprüfen möglicher Vorstrafen dient jedoch der Aufklärung sowie der Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt und letztlich auch der Abschreckung potenzieller Täter/Täterinnen .

VERPFLICHTUNG ZUR VORLAGE DES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNIS’

Sie als Arbeitgeber haben die Pflicht, Personal auszuwählen, dass nicht nur fachlich entsprechend fähig ist (⇢ Seite KA-606), sondern auch zuverlässig und charakterlich geeignet ist, um dem besonderen Schutzauftrag gegenüber Mädchen und Jungen zu genügen. „Nach der zutreffenden gesetzgeberischen Wertung sind einschlägig vorbestrafte Personen deshalb ungeeignet.“[151]

DKSB / LV-NRW / März 2012

Um Ihrer Sorgfaltspflicht in der Personalauswahl und -einstellung Nachdruck zu verleihen, verpflichtet Satz 1 des § 72a SGB VIII BKischG daher – in Übereinstimmung mit der früheren Regelung des Paragraphen in Satz 1 – die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe dazu, einschlägig vorbestrafte Personen nicht zu beschäftigen oder zu vermitteln. Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sind daher aufgefordert, in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) von Bewerbern/Bewerberinnen sowie bereits angestellten Mitarbeitenden einzufordern. Durch Vereinbarungen, welche die öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe mit den freien Trägern abschließen, soll sichergestellt werden, dass auch diese keine entsprechenden Personen beschäftigen.[152]

Im Gegensatz zum „einfachen" Führzungszeugnis[153] weist das erweiterte Führungszeugnis auch Verurteilungen im minderschweren Bereich aus, wodurch es im Hinblick auf einschlägige Vorstrafen, z.B. gegen die sexuelle Selbstbestimmung, aussagekräftiger ist. Es umfasst darüber hinaus auch Jugendstrafen von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten. Anzeigen, die nicht in Verfahren mündeten, eingestellte Verfahren, laufende Verfahren, Verfahren, die mit Freisprüchen geendet haben, werden ebenso wie beim „einfachen" Führungszeugnis im erweiterten Führungszeugnis nicht ausgewiesen.

Enthält das erweiterte Führungszeugnis Einträge, die nicht unter die in § 72a SGB VIII aufgeführten einschlägigen Straftaten fallen, müssen Sie im Einzelfall prüfen, ob die Vorstrafe eine Relevanz für die Tätigkeit in Ihrer Organisation hat. Arbeitsrechtlich haben Sie ein Recht darauf, Fragen zu Einträgen im Führungszeugnis zu stellen (⇢ Seite KA-620).

RELEVANTE STRAFTATBESTÄNDE

Hinsichtlich des § 72a SGB VIII sind Einträge relevant, die sich auf folgene Straftatbestände beziehen:

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

- § 171 StGB: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 StGB: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a StGB: Sexueller Mißbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

DKSB / LV-NRW / März 2012

- § 176 StGB: Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a StGB: Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b StGB: Sexueller Mißbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 StGB: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung
- § 178 StGB: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 StGB: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 StGB: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a StGB: Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a StGB: Zuhälterei
- § 182 StGB: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB: Exhibitionistische Handlungen
- § 183a StGB: Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 StGB Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a StGB: Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c StGB: Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d StGB: Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184eStGB: Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184fStGB: Jugendgefährdende Prostitution

Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit

- § 225 StGB: Misshandlung von Schutzbefohlenen

Straftaten gegen die persönliche Freiheit

- § 232 StGB: Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 StGB: Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a StGB: Förderung des Menschenhandels
- § 234 StGB: Menschenraub
- § 235 StGB: Entziehung Minderjähriger
- § 236 StGB: Kinderhandel

VORSCHRIFTEN FÜR NEBEN- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN

Während der § 72a SGB VIII bislang nur Vorgaben für hauptberuflich Beschäftigte umfasste, wurden mit der Novellierung des Paragraphen im Zuge des Bundeskinderschutzgesetzes nun auch Vorschriften für neben- und ehrenamtlich tätige Personen erlassen. An der Frage, wie mit diesen Personengruppen hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verfahren werden soll, sind in der Vergangenheit viele – bisweilen sehr leidenschaftlich geführte – Diskussionen entbrannt.

Bedenkt man, wie groß der Anteil der Personen ist, die vor allem in sozialen Organisationen ehrenamtlich oder nebenberuflich vielfältige Aufgaben und Funktionen übernehmen (wie z.B. Honorarkräfte, Praktikanten/Praktikantinnen, Übungsleiter/Übungsleiterinnen, Gruppenleiter/Gruppenleiterinnen, Reisebegleiter/Reisebegleiterinnen, Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJler) oder Zivildienstleistende bzw. Bundesfreiwilligendienstleistende, u.v.m.), so war es richtig und wichtig, auf diese Frage auch von Seiten der Gesetzgebung eine Antwort zu finden.

In den dem § 72a SGB VIII neu hinzugefügten Absätzen 3 und 4 wird daher konstitutiert, dass einschlägig rechtskräftig verurteilte Personen weder ehrenamtlich noch nebenberuflich Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden dürfen. „Zu Recht geht der Gesetzgeber davon aus, dass es aus Sicht der Schutzbedürftigkeit von Kindern und Jugendlichen nicht darauf ankommt, ob die betreffenden Personen hauptberuflich oder im Rahmen einer Nebentätigkeit oder ehrenamtlich für den jeweiligen Träger tätig sind. Angesichts der geringeren Voraussetzungen für die Übernahme von Aufgaben, die keine professionelle Sachkenntnis erfordern, mag man das Informationsinteresse bei neben- oder ehrenamtlich Tätigen im Sinne effektiver Prävention sogar noch als erhöht ansehen.“[154] Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für diese Personengruppen knüpft das Gesetz dabei an den jeweiligen Tätigkeitsbereich, d.h. es liegt in der Verantwortung der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe zu entscheiden, welche Tätigkeiten die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis notwendig machen. Maßgebend für diese Entscheidung sind Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen.[155]

Für die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe wurde erlassen, dass diese in Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Träger entsprechende Tätigkeitsfelder von Ehrenamtlichen und Nebenberuflern definieren müssen, die die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses rechtfertigen. Das Bundeskinderschutzgesetz folgt damit der Empfehlung der Unabhängigen Beauftragten DR. C. BERGMANN, die sich im Aktionsplan grundsätzlich für eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auch für ehrenamtlich und nebenberuflich

Beschäftigte ausgesprochen hat. Die konkrete Ausgestaltung der Schutzmechanismen wurde jedoch in die Hände der Träger vor Ort gelegt. Wie diese mit der Verantwortung, die sich aus den neuen gesetzlichen Vorgaben ergeben, zukünftig in der praktischen Umsetzung umgehen, bleibt abzuwarten. Voraussichtlich wird die Grenzziehung zwischen Aufgaben von ehrenamtlich und nebenberuflich Tätigen, bei denen die Vorlage eines erweiterten Führzungszeugnisses als notwendig betrachtet wird, und denen, wo dies nicht gegeben ist, in der Praxis einige Schwierigkeiten mit sich bringen.

BEANTRAGUNG DES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNIS'

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich gegen Vorlage des Personalausweises bei der Meldebehörde beantragt werden und wird an den Antragsteller/die Antragstellerin geschickt. Auch möglich ist, das erweiterte Führungszeugnis online zu beantragen; es muss aber persönlich gegen Vorlage des Personalausweises abgeholt werden[156]. Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung Ihrer Organisation notwendig (⇢ Seite AM-4), dass der Antragssteller im kinder- und jugendnahen Bereich tätig ist bzw. dies zukünftig sein soll. Beantragen kann das erweiterte Führungszeugnis jede Person ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Die Gebühren betragen 13,– EUR, wie für das „normale" Führungszeugnis. Eine Gebührenbefreiung ist den Kommunen bei ehrenamtlich Engagierten empfohlen und wird von den meisten auch praktiziert. Auch hierfür ist eine entsprechende Bescheinigung der entsendenden Organisation bei der Beantragung vorzulegen (⇢ Seite AM-3). Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, sind die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis vom Arbeitgeber zu übernehmen. Bei Bewerbungen können diese Kosten auch dem Bewerber/der Bewerberin angelastet werden. Die Bearbeitungszeit zwischen Antragstellung und Überstellung wird derzeit mit vier bis sechs Wochen angegeben.

Die Person, die das erweiterte Führungszeugnis beantragt hat, muss dem Arbeitgeber/der Organisation Einsicht in das Zeugnis gewähren. Sie als Arbeitgeber dürfen nach dem Bundesdatenschutzgesetz und Absatz 5 des § 72a SGB VIII nur „den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führzungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist."[157] Des Weiteren dürfen Sie diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erfoderlich ist.

Es liegt zudem in Ihrer Verantwortung, sicher zu stellen, dass die Daten vor dem Zugriff Unbefugter geschützt sind. In dem Fall, in dem es zu keiner Einstellung kommt, sind die Daten unverzüglich bzw. wenn eine Einstellung zustande kommt, spätestens drei Monate nach Aufnahme der Tätigkeit zu löschen.

Wenn § 72a SGB VIII verpflichtend für den Träger ist, kann er Neueinstellungen streng genommen erst vornehmen, wenn das erweiterte Führungszeugnis vorliegt und keine einschlägigen Vorstrafen ausweist. Liegt bei der Einstellung das Führungszeugnis noch nicht vor, sollte für den Übergang eine Erklärung unterzeichnet werden, dass die Einstellung vorbehaltlich der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt. Bei den Arbeitsmaterialien finden Sie ein entsprechendes Muster (⇢ Seite AM-2). Wenn nun das erweiterte Führungszeugnis Einträge nach den § 171 bis 236 StGB enthält, verbietet sich eine Einstellung oder ehrenamtliche Beschäftigung.

Von den bereits tätigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sollte das erweiterte Führungszeugnis nach und nach bzw. im festgelegten Wiedervorlage-Rhythmus eingefordert werden. Da sich ein erweitertes Führungszeugnis nicht automatisch aktualisiert, sollte es zu weiteren Verurteilungen kommen, schreibt § 72a SGB VIII vor, die Vorlage von Führungszeugnissen in regelmäßigen Abständen zu verlangen. Der Gesetzgeber hat hierfür keine Zeiträume festgelegt. Es scheint sich aber in der Praxis ein Fünf-Jahres-Rhythmus durchzusetzen, insbesondere da, wo Vereinbarungen zwischen öffentlichem und freiem Träger geschlossen wurden.

Regelungen für den Fall, dass sich Mitarbeitende weigern, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, trifft der § 72a SGB VIII nicht. Insofern müssen Sie als Arbeitgeber in diesem Fall auf die allgemeinen Regeln des Dienst- und Arbeitsrechtes zurückgreifen. Ist ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin auch auf mehrfache Aufforderung nicht bereit, das Zeugnis vorzulegen, so steht Ihnen die Möglichkeit einer verhaltensbedingten Kündigung offen (⇢ Seite KA-1019). Damit Sie dienst- und arbeitsrechtlich korrekt handeln, sollten Sie sich in diesem Fall juristischen Rat einholen.

Da, wo es keine gesetzliche Verpflichtung nach § 72a SGB VIII für Träger und Verbände gibt, müssen konzeptionelle Antworten gefunden werden. So fordert der Runde Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in seinem Abschlussbericht den Gesetzgeber auf, auch für den Bildungs-, Gesundheits- und Eingliederungshilfesektor Regelungen in Entsprechung zum § 72a SGB VIII zu treffen.[158] Ausgangspunkt hierfür muss der Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sein und die Frage, mit welchen Maßnahmen das Risiko sexualisierter Gewalt verringert werden kann. Hierfür sind klare, nachvollziehbare und transparente Kriterien zu entwickeln[159].

ERFAHRUNGEN MIT DEM ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNIS

Der DEUTSCHE KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. hat bereits 1997 auf seiner Mitgliederversammlung die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche verbindlich beschlossen. In einer in Kooperation mit dem PARITÄTISCHEN JUGENDWERK NRW erstellten Arbeitshilfe[160] können Hintergründe und erste Erfahrungswerte dieser Entscheidung detailiert nachgelesen werden. An dieser Stelle sei nur darauf hingewiesen, dass ein erweitertes Führungszeugnis kein Freibrief ist und als Instrument allein nur ungenügend den Schutzauftrag abdeckt. Dessen ungeachtet erweist sich die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche als Qualitätskriterium für die Aktivitäten des DKSB.

Eine im Auftrag des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch durchgeführte Untersuchung über die „Erfahrungen von Organisationen mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Ehrenamtlichen in kind- und jugendnahen Tätigkeitsbereichen“ kommt zudem zu dem Ergebnis, dass einstimmig von allen in die Untersuchung einbezogenen Organisationen der mit der Vorlagepflicht verbundene Arbeitsaufwand als überschaubar bzw. geringfügig eingeschätzt wird.[161] Ebenso konnte die Studie das häufig benutzte Argument entkräften, dass die verbindliche Einführung zur Vorlage eines erweiterten Führzungszeugnisses einen negativen Einfluss auf die Gewinnung neuer Ehrenamtler und Nebenberufler mit sich bringen könnte. Die Studie zeigt vielmehr, dass „nach übereinstimmender Einschätzung der befragten Organisationen [...] die Einführung der Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses keine negativen Auswirkungen auf die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher“ hatte.[162] Es bleibt also zu hoffen, dass diese Erkenntnisse und die Novellierung des § 72a SGB VIII im Bundeskinderschutzgesetz den Weg für einen verbindlichen Einsatz des erweiterten Führzungszeugnisses als präventives Element im Kinder- und Jugendschutz geebnet haben.

6.4.6 Vertragsabschluss

Wie in dem vorangegangenen Präventionsbaustein verdeutlicht wurde, stellt die verbindliche Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sowohl für hauptamtliche als auch neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ein wichtiges präventives Element zum Schutz vor pädosexuellen Tätern/Täterinnen in Organisationen dar.

Doch auch auf der Basis von Führungszeugnissen können nur begrenzt Aussagen über den Charakter und die Einstellung eines Menschen getroffen werden. Dies liegt zum einen daran, dass viele sexuelle Übergriffe nicht angezeigt werden und zum anderen, dass Straftaten nach Ablauf einer Frist auch wieder gelöscht werden. Der wesentliche präventive Aspekt von Führungszeugnissen liegt daher in der Abschreckung potentieller Täter/Täterinnen begründet. Die Abschreckung ist dabei umso effektiver, wenn bereits im Bewerbungsprozess verdeutlicht wird, dass die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen erfolgen muss und vertraglich geregelt ist. Es empfiehlt sich daher, einen entsprechenden Absatz in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Neben dem Turnus, in dem Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen, sollten Sie dem Arbeitsvertrag als Anlage Zusatzvereinbarungen beifügen. Gegenstand dieser Zusatzvereinbarungen kann zum einen das Leitbild/der Ehrenkodex Ihrer Organisation (⇢ Seite KA-513) sein. Vorstellbar ist des Weiteren eine Verpflichtung auf die Kinderrechte.

Zum anderen sollten Sie für jedes Tätigkeitsfeld Ihrer Organisation eine Arbeitsplatzbeschreibung mit spezifischen Verhaltensregeln vorhalten, die der neue Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin mit dem Vertragsabschluss unterzeichnet. Diese Zusatzvereinbarungen werden der Personalakte des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin beigefügt.

Wichtig ist, dass für den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin transparent wird, dass in Ihrer Organisation klare Verhaltensregeln, Ordnungen und Maßnahmen in Bezug auf sexualisierte Gewalt vorherrschen, nach denen das eigene professionelle Handeln auszurichten ist. So empfiehlt der DEUTSCHE CARITASVERBAND: „In jeder Einrichtung muss es Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zum Umgang mit Situationen geben, in der die körperliche und seelische Unversehrtheit von Kindern und anderen Schutzbefohlenen gefährdet sein könnte".[163]

Es sollte zudem der Hinweis in den Zusatzvereinbarungen enthalten sein, dass Sie als Arbeitgeber bei Verstößen mit Maßnahmen reagieren werden, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen sicherstellen. Dies können arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Abmahnungen, Versetzungen, Freistellungen, Kündigung aber auch strafrechtliche Anzeigen sein.[164]

Neben den genannten Punkten sollten die Zusatzvereinbarungen ebenfalls ihre Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beinhalten.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag sind mit allen Mitarbeitern/allen Mitarbeiterinnen bei Einstellung und mit bereits Beschäftigten ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich zu treffen. Hierbei empfiehlt es sich, diese Vereinbarungen nicht nur für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verbindlich zu gestalten, die im engeren Sinne mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sondern auch mit allen übrigen Kräften, wie z.B. Fahrern/Fahrerinnen, Hausmeistern/Hausmeisterinnen, Verwaltungsfachkräften etc., die regelmäßig mit jungen Menschen in Ihrer Organisation zu tun haben.

Das Buch „Sichere Orte für Kinder“[165] enthält einige sehr gute Beispiele für Zusatzvereinbarungen. Obschon sich die Beispiele auf das spezifische Arbeitsfeld eines Abenteuerspielplatzes im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit beziehen, lassen sich die Passagen auch auf andere pädagogische Arbeitsfelder übertragen bzw. anpassen (⇢ Seite AN-2).

6.4.7 Einarbeitung

Bevor ein neuer Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin in Ihrer Organisation seine/ihre Tätigkeit aufnimmt, ist es hilfreich, die folgenden Fragen stichpunktartig zu beantworten:

- Welche Arbeitsinhalte/Aufgaben sollen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin übertragen werden?
- Wie sind diese Arbeitsinhalte/Aufgaben auszuführen?
- Sind der Verantwortungsbereich, die Aufgaben, aber auch die Kompetenzgrenzen des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin klar definiert, nach innen und außen transparent und in alle Richtungen kommuniziert?
- Wie und durch wen kann der neue Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin an die neuen Arbeitsinhalte und Aufgaben herangeführt werden?
- Sind Formen der Teamberatung oder Supervision auch für die Einarbeitungsphase vorgesehen?

Wenn Sie sich die Zeit nehmen, die aufgeführten Leitfragen stichwortartig zu beantworten, werden Sie sehr schnell feststellen, wo es noch „Schwachstellen“ in Ihrer Organisation gibt, d.h. wo die Strukturen eher vage und wenig institutionalisiert sind. Gleichzeitig liefert die vorliegende Arbeitshilfe Anregungen und Beispiele dafür, wie sie auf der strukturellen Ebene diese „Lücken“ schließen können, um neuen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Ihrer Organisation Orientierung zu geben und Pädosexuellen den Zugang zu erschweren.

Für den Präventionsbaustein Einarbeitung ist zentral, dass der offensive Umgang Ihrer Organisation mit der Problematik der sexualisierten Gewalt gegen Kinder und Jugendliche auch bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen deutlich wird.

Sie als Leitung sollten Ihre Verantwortung für die Prävention von sexualisierter Gewalt auch in dieser Phase wahrnehmen und das Thema wiederholt im Rahmen von Einzelgesprächen mit dem neuen Mitarbeiter/der neuen Mitarbeiterin sowie in Teamsitzungen aufgreifen. Gleichzeitig ist es hilfreich, dem neuen Mitarbeiter/der neuen Mitarbeiterin regelmäßig Rückmeldungen zu geben, in denen die Eindrücke der Einarbeitungsphase gespiegelt und besprochen werden können.

Wie schon in dem Präventionsbaustein Führungsstrukturen und Umgang mit Macht dargestellt wurde, vermindern eindeutige und transparente Leitungsstrukturen das Risiko diffuser Beziehungskonstellationen, die ihrerseits wiederum Grenzverletzungen erleichtern (⇢ Seite KA-501). Grundlage dieser Leitungsstruktur sollte immer eine wertschätzende, anerkennende, respektvolle und unterstützende Grundhaltung gegenüber den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sein.

Neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die Ihrer Organisation noch nicht aus früheren Anstellungsverhältnissen bekannt sind, sollten nicht unmittelbar im Einzelkontakt mit Mädchen und Jungen eingesetzt werden. Dies muss vor dem Hintergrund bekannter Täterstrategien und der Art und Weise, wie Täter/Täterinnen potenzielle Opfer suchen, als grob fahrlässig bewertet werden.[166]

Eine Möglichkeit zur Absicherung stellt der stufenweise Einsatz des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen dar, wobei dem neuen Mitarbeiter/der neuen Mitarbeiterin zunächst für einen bestimmten Zeitraum ein erfahrener Kollege/eine erfahrene Kollegin zur Seite gestellt wird. In der zweiten Stufe erfolgt der Einsatz des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin in der Gruppenarbeit und schließlich, in einer dritten und letzten Stufe, im Einzelkontakt.

Es liegt in der Vielfalt unterschiedlicher Organisationsformen begründet, dass dieses Vorgehen sich nicht für alle Organisationen als praktikabel erweist. In diesen Fällen sollten andere Absicherungsmechanismen installiert werden, um den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin zunächst einige Zeit eng zu begleiten.

DKSB / LV-NRW / März 2012

6.4.8 Arbeitsplatzgestaltung

Wie schon im Präventionsbaustein Arbeitszeitgestaltung (⇢ Seite KA-601) thematisiert, bergen Situationen, in denen nur ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem Kind oder mehreren Kindern allein ist, ein besonderes Gefährdungspotential für sexualisierte Gewalt. In diesen Situationen unterstehen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen keiner sozialen Kontrolle durch Kollegen/Kolleginnen, so dass die dargestellten Strategien der Täter/Täterinnen (⇢ Seite KA-303) unter einem geringen Aufdeckungsrisiko zur Anwendung kommen können. Daher gilt es, in den Einrichtungen, wo derartige Situationen sich nicht vermeiden lassen bzw. elementarer Bestandteil der Arbeitsweise sind (z.B. therapeutischen Einzelgesprächen), den Arbeitsplatz möglichst einsehbar und offen zu gestalten. U. WERNER schlägt folgende präventive Maßnahmen zum Schutz von Heranwachsenden vor sexualisierter Gewalt vor:

- Gruppen- oder Lernräume haben große Fenster oder Glastüren.
- An Spielorten sollen keine dunklen Schuppen, Speicher u.s.w. stehen. Bei Aktivitäten im Freien sind überschaubare Flächen zu bevorzugen (Wiesen anstatt Wälder, Strand anstatt Dünenbereich, u.s.w.).
- Installation von Lichtquellen in dunklen Räumen, Fluren u.s.w.
- Tür offen oder angelehnt lassen, wenn mit einem Minderjährigen gesprochen, gespielt, gelernt wird.[167]

Zum Schutz der Intimsphäre sollten die Sanitäranlagen so angelegt sein, dass die Heranwachsenden und die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen über separate Toiletten- und Waschräume verfügen, die geschlechtsspezifisch voneinander getrennt sind. Vor allem ältere Einrichtungen verfügen nicht immer über diese bauliche Ausstattung. In diesem Fall sollten Sie mit Hilfe eines Plans regeln, wann welche Gruppe die Sanitäranlagen nutzen kann, ohne dass es zu Überschneidungen kommt.

Neben der Gestaltung der Räumlichkeiten müssen Sie auch klare Regeln darüber aufstellen, dass zu betreuende Minderjährige sich nicht in den Privaträumen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aufhalten dürfen. Auch dürfen zu betreuende Minderjährige nicht zu Privateinkäufen und/oder Privatausflügen mitgenommen werden. Wie in Kapitel 5.4 (⇢ Seite KA-513) bereits dargestellt wurde, sollte diese Regelung Teil des Leitbildes/Verhaltenskodexes Ihrer Organisation sein und als vertragliche Zusatzvereinbarung von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen unterschrieben werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 7

7 PRÄVENTION DURCH PARTIZIPATION VON MÄDCHEN UND JUNGEN KA-701

7.1 KINDERSCHUTZ – KINDERRECHTE – PRÄVENTION KA-701
7.1.1 Urteils- und Bewältigungskompetenzen von Kindern und Jugendlichen erkennen und nutzen KA-701
7.1.2 Verständnis, Veränderungen und Entwicklungen im Kinderschutz KA-702
7.1.3 Kinderschutz und Kinderrechte – wie geht das zusammen? KA-703
7.2 INTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE KA-704
7.2.1 Kinderrechte – Beschwerde – Partizipation: Beispiele gelungener Organisationsprozesse KA-704
7.2.2 „Und wenn es doch passiert“ – brauchen Veränderungsprozesse erst einen Anlass? KA-718
7.3 EXTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE KA-720
7.3.1 Das Modellprojekt geRECHT in NRW KA-720
7.3.2 Erfahrungen, Stolpersteine und Entwicklungen KA-722

DKSB / LV·NRW / März 2012

7 PRÄVENTION DURCH PARTIZIPATION VON MÄDCHEN UND JUNGEN

7.1 KINDERSCHUTZ – KINDERRECHTE – PRÄVENTION

7.1.1 Urteils- und Bewältigungskompetenzen von Kindern und Jugendlichen erkennen und nutzen

Ziel dieses Präventionsbausteins ist es, die präventive Bedeutung von Strukturen und Schutzkonzepten herauszustellen, die Kinder und Jugendliche aktiv beteiligen, d.h. partizipativ angelegt sind. Darüber hinaus sollen Anregungen zur Umsetzung partizipativer Strukturen und Schutzkonzepte in Ihrer Organisation gegeben werden. Im folgenden Kapitel wird daher zunächst der Frage nachgegangen, welche Sichtweise notwendig ist, um Kindern und Jugendlichen eine aktivere Rolle als bisher im Schutzprozess in Ihrer Organisationen einzuräumen.

Zu den Grundhaltungen des Kinderschutzes gehört es, dass Erwachsene besser als Kinder wissen, was für sie gut ist und was ihnen schadet und es überwiegend den Erwachsenen obliegt, zu bestimmen, vor welchen Situationen und Handlungen Kinder zu bewahren und welche Maßnahmen hierfür zu ergreifen sind. Eine weitere grundlegende Annahme des Kinderschutzes besteht darin, dass ein drohender Schaden verhindert werden soll, dessen Ursachen und Zustandekommen nur selten eindeutig zu bestimmen sind. Ihm liegen sowohl bestimmte Vorstellungen von der Schutzbedürftigkeit des Kindes zugrunde, als auch darüber, was dem Kind vermeintlich schadet. Der Blick auf die Schutzbedürftigkeit hat praktisch immer zur Folge, dass die Urteils- und Bewältigungskompetenzen der Kinder unterschätzt oder gar gänzlich ausgeblendet werden[168].

Das heißt, vielen Maßnahmen und Angeboten liegt – auch heute noch – ein Kindheitskonzept zugrunde, dass Kinder vorrangig als schwache und hilfsbedürftige Wesen betrachtet. „Kinder werden in erster Linie als Opfer, nicht jedoch als Subjekte („Seiende nicht nur Werdende“)[169] verstanden, die selbst ein Interesse an der Vermeidung oder Abwendung von Risiken und Gefahren haben und eine aktive Rolle dabei spielen können“[170]. Kinder und Jugendliche selber spielen aber im Schutzprozess in der Regel allzu oft nur eine marginale Rolle. Auch wenn das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) die Beteiligung (§ 8 SGB VIII) von Kindern und Jugendlichen explizit formuliert und im Hilfeplanverfahren (§ 36 SGB VIII)

DKSB / LV-NRW / März 2012

vorschreibt, so offenbaren sich in der praktischen Umsetzung weiterhin Schwächen. Dies lässt sich auf fehlende Bereitschaft wie Unsicherheit der Fachkräfte zurückführen, Kinder in Verfahren – hier im besonderen in Kinderschutzverfahren – zu beteiligen[171]. Ein weiterer Grund dafür ist eine Haltung, Kindern keine oder zu wenige Kompetenzen zuzutrauen. Gerade Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Erziehungshilfe werden diese Fähigkeiten noch allzu oft abgesprochen bzw. eine aktive Beteiligung als Überforderung für die Heranwachsenden gewertet. Doch ist dieses Schutzverständnis noch ausreichend und entspricht es den aktuellen pädagogischen Grundsätzen einer auf Partizipation und Kinderrechten basierenden Kinder- und Jugendhilfepolitik?

7.1.2 Verständnis, Veränderungen und Entwicklungen im Kinderschutz

Gegenüber dem traditionellen, rein fürsorglichen Kinderschutz lassen sich Schutzkonzepte unterscheiden, die das einseitige Abhängigkeitsverhältnis der Kinder zu den Erwachsenen problematisieren. Diese lassen sich in ihrer inhaltlichen Ausrichtung in zwei Bereiche teilen: in einen erzieherischen und einen strukturellen Kinderschutz. Beide Konzepte weisen ihrerseits verschiedene Varianten auf. Beiden gemeinsam ist, dass sie dem Gedanken der Prävention folgen und auf die Abwendung und besseren Bewältigung von Risiken ausgerichtet sind.

Der erzieherische Kinderschutz – wie bereits erwähnt – sieht die Kinder und Jugendlichen direkt als Adressaten von Ansprachen und Maßnahmen, die auf ihre Mitverantwortung und Mitwirkung bei der Vermeidung von Gefahren abzielen. Unter strukturellem Kinderschutz werden gemeinhin Maßnahmen verstanden, „die geeignet sind, die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Sei es im Bereich der Gesundheitsversorgung, sei es in der Spielplatzplanung, der Stadtgestaltung oder der Verbesserung im Nahverkehr, die es Kindern ermöglichen, ungefährdet nach Hause zu kommen“[172]. Weitergehende Konzepte zielen auf eine Verbesserung der Lebensverhältnisse ab, um insbesondere sozial benachteiligte, z.B. in Armut lebende Kinder zu entlasten, ihr Wohlbefinden zu erhöhen und ihnen bessere Lebensverhältnisse zu eröffnen. Aber auch strukturell verankerte Maßnahmen und Angebote innerhalb der Institutionen, die zur faktischen wie subjektiven Stärkung der Rechte von Kinder und Jugendlichen führen (bspw. Beschwerdesysteme, Kinder- und Jugendräte), lassen sich dem strukturellen, präventiv orientierten Kinderschutz zuordnen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

7.1.3 Kinderschutz und Kinderrechte – wie geht das zusammen?

In heutigen Debatten um Kinderschutz wird noch immer zu selten zur Kenntnis genommen, dass Kinder eigene Rechte besitzen, die in der UN-KINDERRECHTSKONVENTION (1989) formuliert sind. Die große Herausforderung wird nun sein, Kinderschutz und Partizipation „zusammen zu denken", Begriffe, die man nicht ohne weiteres zueinander in Beziehung setzt. Die UN-KINDERRECHTSKONVENTION hat die drei zentralen Säulen der Kinderrechte „Schutz" (protection), „Vorsorge/Förderung" (provision) und „Beteiligung" (participation) nebeneinander und damit in ein Spannungsverhältnis zueinander gesetzt. Deutlich wird dieses Spannungsverhältnis besonders in der Debatte um Kindeswohl und Kinderrechte.

Das KINDER- UND JUGENDHILFEGESETZ (KJHG) verfährt ähnlich, wenn es einerseits die Aufsicht und Kontrolle des Schutzes der Kinder der staatlichen Gemeinschaft überträgt, andererseits die Träger auffordert, Kinder und Jugendliche an allen sie betreffenden Angelegenheiten entsprechend zu beteiligen. Es gilt, sowohl das Kindeswohl, das Interesse und die Bedürfnisse der Kinder als auch den Kindeswillen in einem Schutzprozess zu berücksichtigen. „Was Kindeswohl ist, ergibt sich dabei nicht aus fürsorglichen Entscheidungen der Fachkräfte für [...] Kinder, sondern aus einem aktiven Beteiligungsprozess. Förderung der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen bedeutet daher auch, sie zu befähigen, mit Gefahren umgehen zu lernen und sich vor Gefahren zu schützen"[173]. Das Thema Kinderschutz in der Kinder- und Jugendhilfe darf deshalb nicht nur auf die Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII verengt werden.

Die Annahme, dass die Erwachsenen stark und die Kinder schwach seien, trifft in vielen alltäglichen Situationen zu. Aber es handelt sich nicht um eine natürliche Tatsache, sondern um das Ergebnis einer Machtkonstellation, die Erwachsenen und Kindern einen grundlegend verschiedenen Status zuweist (⇢ Seite KA-501). Dem Schutz der Kinder kann deshalb förderlich sein, diese Machtkonstellation zwischen Erwachsenen und Kindern selbst in Frage zu stellen und den Kindern die Möglichkeit zu geben, auf gleicher Augenhöhe mit Erwachsenen zu handeln. Das würde nicht bedeuten, die Erwachsenen oder die Gesellschaft insgesamt aus ihrer Verantwortung zu entlassen, sondern die Kinder würden ihrerseits darauf Einfluss nehmen können, dass der Schutz in ihrem Sinne ausgeübt wird und nicht, wie bisher, gleichsam automatisch dazu führt, sie zu entmündigen. Dieser Überlegung liegt eine Vorstellung von Schutz zugrunde, die nicht, wie bisher

DKSB / LV-NRW / März 2012

üblich, auf Vermeidung oder Abschottung von gefährlichen Situationen (Schutz vor …), sondern auf deren Bewältigung durch „aktives Handeln der direkt Betroffenen" (Schutz durch …) beruht.

Darin aber liegen selbstredend auch Risiken. So stellt sich die Frage, ob die Kinder immer in der Lage sind, die in einer bestimmten Situation liegenden Gefährdungen zu beurteilen, ihr „bestes Interesse" zu erkennen oder zwischen kurz- und langfristigen Interessen zu unterscheiden. Aber es wäre zu kurz gegriffen anzunehmen, ein Schutzkonzept, das Kinder und Jugendliche nicht aktiv beteiligt, sei frei von Risiken. Es droht nicht nur die Abhängigkeit der Kinder auf Kosten ihrer Freiheit und Partizipation zu verfestigen und ihnen zu erschweren, die nötigen Kompetenzen für situationsangemessenes Handeln zu entwickeln, sondern ist auch unflexibel gegenüber den Lebensbedingungen der Heranwachsenden.

So muss bedacht werden, dass gerade Mädchen und Jungen, die unter schwierigen Lebensbedingungen aufwachsen, oft bereits früh gelernt haben, Verantwortung zu übernehmen und dass sie spezifische Fähigkeiten zur Bewältigung von Risiken und Notlagen entwickelt haben[174]. Mit Blick auf unsere Gesellschaft ist zu beachten, dass junge Menschen heute in einem sehr frühen Lebensalter gefordert sind, Entscheidungen für ihr Leben zu treffen und mit Belastungen in eigener Initiative zurecht zu kommen. Ebenso beanspruchen Heranwachsende heute früher die Mündigkeit für sich, als dies in vorangegangenen Generationen der Fall war.

7.2 INTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE

7.2.1 Kinderrechte – Beschwerde – Partizipation: Beispiele gelungener Organisationsprozesse

VON DER STRUKTUR ZUR KULTUR

All die bereits in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellten strukturellen und konzeptionellen präventiven Maßnahmen richten sich in erster Linie an Sie als Leitung, an die Qualitätsbeauftragten sowie an Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen[175]. Diese Schutzmaßnahmen bilden gewissermaßen das Gerüst, das interne, beteiligungsorientierte

DKSB / LV-NRW / März 2012

Schutzmaßnahmen auf der Ebene des Erziehungsalltags ermöglicht. Dem stehen dann ggf. noch externe beteiligungsorientierte Schutzmaßnahmen (bspw. Beschwerde- und Ombudstellen) zur Seite.

Grundsätzlich lassen sich einzelfallorientierte Präventionsangebote (z.B. Vertrauenspersonen, anonyme Beschwerdemöglichkeit wie ein Briefkasten) und institutionsweite Vorbeugungsangebote (z.B. Aufklärung über Rechte, Veranstaltungen zu sexuellem Missbrauch, Selbstverteidigung) unterscheiden.

In den meisten Einrichtungen finden sich kombinierte Präventionsangebote. Deutlich wird, dass der Bedarf an (präventiven) Maßnahmen, aber auch an Interventionsmöglichkeiten groß ist (immerhin 1/3 der befragten Institutionen konnte keine Präventionsmaßnahmen angeben) und eine Kombination von einzelfallorientierten und institutionsweiten Angeboten favorisiert wird[176].

Die folgenden Beispiele gelungener struktureller Einbettung und Umsetzung von Kinderrechten, Partizipation und Kinderschutz in Organisationen als einzelfallorientierte und einrichtungsweite Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen machen deutlich, dass es einerseits um die Entwicklung konkreter Handlungsebenen und Verfahren geht, anderseits aber auch um die Auseinandersetzung mit grundsätzlichen Haltungen und Kulturen in einer Institution (⇢ Seite KA-501).

Wenn sich eine Einrichtung „auf den Weg macht, ihr Miteinander zu partizipieren bzw. zu demokratisieren“, verändert sich die Atmosphäre zwischen den Menschen (von der Struktur zur Kultur). Auch und im Besonderen weil sich die Beziehungen zwischen den Erwachsenen und den Kindern verändern. Gleichzeitig liegen hier auch die größten Hemmnisse und die Unsicherheiten vieler Professioneller, diese Prozesse aufzunehmen und mit allen Beteiligten zu beginnen.

Interne partizipativorientierte Schutzkonzepte nehmen die Kinder und Jugendlichen als aktive Beteiligte in ihre Präventionsangebote mit auf. Die strukturellen präventiven Schutzmaßnahmen bleiben weiter bestehen, sie werden im erzieherischen Bereich erweitert. Partizipation ist seit langem ein fester Bestandteil bzw. gesetzliche Vorgabe pädagogischen Handels in der Kinder- und Jugendhilfe. Das heißt, Kinder und Jugendliche sollen dem gesellschaftlichen Auftrag entsprechend „ihren Fähigkeiten und an allen sie betreffenden Angelegenheiten“ (§ 8 SGB VIII: „Beteiligung von Kindern und Jugendlichen“) beteiligt werden. Dieser Anspruch soll nun auch auf Situationen des Kinderschutzes an-

gewendet werden[177]. Kinder und Jugendliche in die Schutzkonzepte zu integrieren heißt, sie als kompetente Personen wahrzunehmen, die ihrerseits Gefahren erkennen als auch eigene Vorstellungen für ihren Schutz entwickeln können.

Rahmenbedingungen erkennen und schaffen: Eine Voraussetzung dafür ist, mögliche Gefahren der sexualisierten Gewalt in den Einrichtungen zu thematisieren (Enttabuisierung). Sexualität, Körpererfahrungen, der Umgang mit dem anderen Geschlecht aber auch Sexualität in der Gesellschaft (Internet, Pornographie) müssen als entwicklungsbedingte Themen von Kindheit und Jugend erkannt und offensiv angesprochen werden (⇢ Seite KA-801). Ziel muss sein, eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre in den Organisationen zu schaffen, die es allen Beteiligten ermöglicht, über Sexualität reden zu können. Dies ist eine Voraussetzung für Kinder und Jugendliche (genauso wie für Erwachsene), auch über mögliche Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung sprechen zu können.

Das heißt, Kinder und Jugendliche müssen über ihre Rechte informiert sein und wissen, dass sie im Falle einer Verletzung ihrer Rechte, diese selbstständig und/oder mit Hilfe anderer einfordern können. Kinderrechte sind keine freiwillige Zugabe, sondern eine Pflichtaufgabe jeder sozialen Organisation und elementarer Bestandteil pädagogischer Konzepte und Ziele. Ziel muss sein, dass Kinderrechte und ihre Umsetzung in Form von Partizipation Bestandteile einer „Beteiligungskultur in Einrichtungen“ und damit Alltag werden.

Am Beispiel des Organisationsprozesses in den Einrichtungen des DIAKONIEVERBUNDES SCHWEICHELN E.V. wird deutlich, dass die Verschränkung von Rechten, von Beschwerdemanagement und von Partizipationsgremien sinnvoll und notwendig ist.

In ihren jeweiligen Jugendhilfeeinrichtungen in Bochum, Geltow, Marzahn-Hellersdorf und Schweicheln hatten sich Arbeitsgruppen gebildet, die an folgenden, sich überschneidenden, Themen gearbeitet haben:

- Der Entwicklung eines Rechtekataloges.
- Der Entwicklung und Implementierung eines internen Beschwerdemanagements.
- Der Entwicklung und Implementierung von Partizipationsgremien.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Eine Vorrausetzung für strukturelle Veränderungen ist, dass Sie und Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sich zunächst fragen,

„
- was sie veranlasst oder anregt, über die Partizipation von Kindern und Jugendlichen nachzudenken bzw. einen Prozess zu planen,
- warum sie Partizipation für notwendig halten und welchen Nutzen sie hat und was sie erwarten,
- was sie unter Partizipation verstehen,
- wie sie bisher Beteiligung von Kindern und Jugendlichen umgesetzt haben und
- was und wo sie in ihrer Einrichtung bereits strukturell verankert ist?“[178]

Als Rahmen für die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Fragen bieten sich Versammlungen aller Mitarbeitenden und interne Fachveranstaltungen an. Damit die Prozesse aber nicht ausschließlich durch Sie als Leitung organisiert und strukturiert werden, ist es sinnvoll, Arbeitsgruppen zu bilden. So können Sie möglichst viele Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Ihrer Organisation einbinden und der Informationsfluss wird transparenter. Wichtig ist, dass Kinder und Jugendliche von Beginn an beteiligt sind, eventuell auch Eltern oder Personensorgeberechtigte. Die Arbeitsgruppen brauchen alle einen verbindlichen Arbeitsplan mit Zielsetzung und Zeitrahmen.

Eine besondere Herausforderung ist es, gemeinsame, kindgerechte und erwachsenenangemessene Arbeits- und Kommunikationsformen zu finden, die Entscheidungsstrukturen zu klären und die Zielsetzung des Projekts zeitlich abzusichern. Weiter ist es sinnvoll, dass die Arbeitsgruppen vor Beginn der eigentlichen inhaltlichen Arbeit diese Besonderheiten und/oder Unsicherheiten offen aussprechen. Vielleicht kann es auch nötig sein, einen unabhängigen „Moderator“ / eine unabhängige „Moderatorin“ für diese Phase hinzuzunehmen, damit die eigentliche Arbeitsphase nicht „gestört“ wird.

ENTWICKLUNG EINES RECHTEKATALOGES

Dass Kinder und Jugendliche Rechte haben, ist (vielleicht) allgemein Kindern wie Erwachsenen bekannt. Aber welche Rechte das sind und ob sie diese Rechte kennen, ist meist schon weniger sicher. Deshalb ist es zunächst einmal notwendig, die Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte zu informieren, damit sie möglichst konkret wissen, was sie in ihrer Organisation erwarten können.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Kinderrechte sind auf internationaler und nationaler Ebene verankert: in der UN-KINDERRECHTSKONVENTION, der EU CHARTA DER GRUNDRECHTE, dem BÜRGERLICHEN GESETZBUCH (BGB) und im KINDER- UND JUGENDHILFEGESETZ (KJHG). Hier wird z.B. auf die freie Meinungsäußerung (UN-KONVENTION, EU-CHARTA, KJHG), auf das Recht auf Bildung, Schutz und Förderung (UN-KONVENTION, KJHG) oder das Recht auf Beteiligung (UN-KONVENTION, KJHG) verwiesen. Diese Rechte sind nun auf die jeweilige (Betreuungs-)Situation in Ihrer Organisation „herunterzubrechen" und mit den Erziehungszielen abzugleichen. Dies kann in folgenden drei Schritten erfolgen:

1. Rechte sammeln und zusammenfassen.
2. Rechte konkretisieren.
3. Rechtekatalog verfassen und aus der Arbeitsgruppe ins Team rückkoppeln, d.h. kommunizieren und zur Diskussion stellen.

Rechte sammeln und zusammenfassen: Hier kann eine offene Diskussion über alle Rechte beginnen: Welche Rechte gibt es überhaupt, warum sind sie entstanden, für wen gelten sie und welche betreffen mich hier am meisten? Die Ergebnisse können für die jeweilige Betreuungssituation sehr unterschiedlich ausfallen (in Kindergärten sind andere Rechte für die Kinder und Jugendlichen relevant als in Heimen oder in offenen Freizeiteinrichtungen). Die für das jeweilige berufliche Setting als wichtig und grundlegend zusammengetragenen Rechte werden dann in einem Katalog zusammengestellt und mit der Praxis abgeglichen. Je nach Alter der Kinder und Jugendlichen lassen sich diese Zusammenstellungen unterschiedlich darstellen: in Schriftform oder bildlich. Nachfolgend haben wir Ihnen eine Darstellungsform der Kinderrechte abgedruckt, die im DEUTSCHEN KINDERSCHUTZUND LANDESVERBAND NRW E.V. im Rahmen der Erstellung einer Hosentaschenbroschüre für die Zielgruppe der Grundschulkinder erarbeitet wurde.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Hast du ein Problem,
egal ob groß, ob klein,
hol dir Hilfe, sprich darüber,
und bleib nicht allein!
Du hast ein Recht darauf
Hilfe zu bekommen, wenn es dir nicht gut geht oder dir jemand weh tut!

Zuhause steht dein Bett,
wer wünscht dir gute Nacht?
Wer kocht für dich und sag:
Von wem wirst du zum Lachen gebracht?
Du hast ein Recht auf ein Zuhause, wo du dich beschützt und geborgen fühlst!

Einander in die Augen schauen,
dem eigenen Gefühl vertrauen,
mutig deine Meinung sagen,
und den anderen auch fragen:
„Sag mal, was meinst du?
Was denkst du dazu?“
Du hast ein Recht auf deine eigene Meinung. Je älter du wirst, desto mehr darfst du mitbestimmen.

Spielen, toben, träumen, lachen!
Viele tolle Sachen machen!
Du hast ein Recht auf deine Freizeit,
auf Ruhe, Bewegung und Spiel!

© DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Schmusen und kuscheln,
du spürst ganz allein,
ob es dir Spaß macht.
Wenn nicht, dann sag Nein!
Du hast ein Recht darauf „Nein“ zu sagen,
wenn dich jemand anfassen möchte
und du das nicht willst!

Dich gibt es nur einmal
auf der ganzen weiten Welt.
Deshalb bist du richtig wichtig und
wertvoller als alles Geld.
Du hast das Recht auf Respekt und darauf,
dass Menschen sich liebevoll um dich
kümmern!

© DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V.

Rechte konkretisieren: Nun geht es darum, die gesammelten Rechte mit der Praxis in Ihrer Organisation abzugleichen. Das heißt, es geht darum zu erarbeiten, wie die Rechte der Kinder und Jugendlichen bisher in Ihrer Organisation, im Erziehungsalltag umgesetzt werden. Wie wird das Recht auf Intimsphäre verwirklicht? Haben die Kinder und Jugendlichen eigene Zimmer, einen eigenen Schlüssel zum Abschließen? Kann Eigentum sicher aufbewahrt werden? Wie verhalten sich die Erzieher/Erzieherinnen? Respektieren sie die Intimsphäre: wird angeklopft oder das Zimmer einfach betreten? Haben die Kinder und Jugendlichen einen Vertrauenserzieher/eine Vertrauenserzieherin? Wie werden die Mädchen und Jungen auf Hilfeplangespräche vorbereitet, werden die Erziehungsziele mit den Heranwachsenden besprochen? Haben die Kinder und Jugendlichen darauf realen Einfluss? All dies sind Beispiele für eine Diskussion über Rechte im Alltag, die vielleicht auch zu einer Diskussion über Erziehung im Alltag werden kann.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Rechtekatalog verfassen: In der abschließenden dritten Phase geht es darum, diese Rechte im einem Katalog, in einem „Vertrag“ gemeinsam mit allen Beteiligten (Leitung, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Kinder und Jugendliche) festzuschreiben. Dabei ist zu beachten, das die Rechte „klar und nachvollziehbar formuliert sind, alle Kinder und Jugendlichen diesen Katalog kennen und die Rechte zum Betreuungsalltag Bezug haben“[179].

Diese Fixierung soll nun Grundlage sein, miteinander im Alltag umzugehen. Beinhalten sollte dieser Katalog auch die (zusätzlichen) Möglichkeiten die Kinder und Jugendliche haben, ihre Rechte zu vertreten, sollten diese nicht gewahrt werden.

Weiter zu überlegen ist, wie dieser Katalog in die Praxis eingehen kann. Möglich ist, die Rechte bei jeder Neuaufnahme den Kindern auszuhändigen und sie gezielt auf die Einhaltung hinzuweisen. Sie können als „Rechte-Plakate“ in der Einrichtung aufgehängt werden, um als Diskussionsgrundlage zu dienen. Wichtig ist es auch, diese Aufstellung der Rechte nicht nur als einen einmaligen Vorgang anzusehen, sondern sie kontinuierlich zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern (Überprüfung).

ENTWICKLUNG UND IMPLEMENTIERUNG EINES INTERNEN BESCHWERDEVERFAHRENS FÜR KINDER/JUGENDLICHE (UND ELTERN)

Recht zu haben, heißt nicht auch Recht zu bekommen. Was also können Kinder und Jugendliche tun, wenn ihre Rechte verletzt werden? Hier geht einerseits um die (vermeintlich) kleinen Rechtsverletzungen im Alltag, wie z.B. Stubenarrest oder Taschengeldentzug, aber auch um massive Grenzverletzungen, seien sie sexuell-übergriffiger oder psychischer Natur. Wie bereits erwähnt, suchen Kinder und Jugendliche in solchen belastenden Situationen eine Person, der sie sich anvertrauen können. Aber es müssen auch Möglichkeiten geschaffen werden, die unabhängig von einer Person wirken. Das heißt, es müssen Strukturen/Verfahren vorhanden sein, die dem Kind eine Anlaufstelle bieten und erkennbare Schritte zur Klärung des Vorwurfs oder der Beschwerde aufweisen. Dieses Verfahren muss bekannt, transparent und einfach zugänglich sein.

In vielen Organisationen gibt es bereits Beschwerdeverfahren, die im Rahmen der Qualitätsentwicklung von Beauftragten erarbeitet wurden. Diese gelten in der Regel für alle Mitglieder der Organisation. Das heißt, die Verfahren und Texte sind für Erwachsene konzipiert, wenn es hier um die Beschwerdemöglichkeit der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen geht. Es ist daher sinnvoll, auch spezielle Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche zu entwickeln. Die Konzipierung eines solchen Verfahrens setzt voraus, dass vorab geklärt wurde, was als Beschwerde verstanden wird. Im Allgemeinen ist eine Beschwerde

DKSB / LV-NRW / März 2012

eine „persönlich empfundene und artikulierte Unzufriedenheit über einen Zustand, eine nicht erbrachte Leistung und/oder das Miteinander, verbunden mit dem Wunsch nach Veränderung“[180].

Im Sinne des Gesamtzusammenhangs: „Kinderrechte – Partizipation – Beschwerde – Schutz“ sind zunächst nachfolgend aufgeführte Punkte zu klären:

- Was ist eine Beschwerde?
- Wie definieren sich Beschwerden, wie eng oder weit werden sie gefasst?
- Geht es ausschließlich um Mangelzustände oder auch um eine Form der Kritik oder Anregung?
- Welche „Kultur“ der Beschwerde herrscht in der Organisation vor?
- Wie werden Beschwerden aufgenommen (positiv-konstruktiv oder negativ-störend)?

Zur Entwicklung eines kindgerechten, internen Beschwerdeverfahrens gilt es u.a. folgende Aspekte zu beachten und Fragen zu klären:

Informiertheit: Wie werden Kinder über die Möglichkeit zur Beschwerde informiert, z.B. durch Flyer, Poster, in Gruppen, Aufklärung bei Aufnahmegesprächen, Aufnahme des Punktes „Beschwerden“ in jedem Gruppengespräch, etc?

Erreichbarkeit, Zugangswege: Welche Zugänge für Kinder und Jugendliche sind vorhanden, eine Beschwerde zu formulieren und einen Beschwerdeprozess zu eröffnen, z.B. Vertrauenspersonen, Beschwerdebeauftragte oder Beschwerdestellen, Heimparlament, Kummerkasten?

Beschwerdeannahme und Beschwerdebearbeitung:

- Wie wird die Beschwerde aufgenommen, z.B. über ein standardisiertes Formular?
- Wer bearbeitet sie in welchem Zeitraum (Verantwortlichkeit)?
- Wie ist die Position der Kinder und Jugendlichen?
- Wer ist „Beschwerdeführer/Beschwerdeführerin“ (wer ist „Herr des Verfahrens“, d.h. können die Kinder die Beschwerde auch zurück ziehen)?
- Wie geschieht die Rückkopplung/Rückmeldung zum Kind oder Jugendlichen?
- Welche konkreten Schritte werden eingeleitet, z.B. Gespräch mit Erzieher/Erzieherin?
- Wer entscheidet über die Beendigung des Beschwerdeverfahrens?

Wichtig ist auch, den Kindern und Jugendlichen – wenn sie das wollen bzw. die Beschwerde das notwendig macht – ggf. Anonymität zu zusichern, gerade in Fällen von sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen oder andere Mitbewohner/Mitbewohnerinnen ist das unerlässlich.

Beschwerdeauswertung und Dokumentation: Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung eines internen Beschwerdeverfahrens sowie der Etablierung einer „Beschwerdekultur" in Ihrer Organisation ist es zielführend, die eingegangenen Beschwerden inhaltlich zu systematisieren und auszuwerten: Beschwerdearten, Alter und Geschlecht der Beschwerdeführer/Beschwerdeführerin, Beschwerdeverläufe, Beschwerdeerfolge und -misserfolge sind festzuhalten. Daraus ergibt sich ein Profil, das in die Qualitätsentwicklungsprozesse Ihrer Organisation einfließen kann. Weiter ist zu prüfen, ob und wie die gesetzten Ziele der Beschwerde erreicht wurden bzw. strukturelle Hindernisse eine erfolgreiche Bearbeitung verhindert haben.

Abschließend sollte dieses – gemeinsam in einer Arbeitsgruppe mit Ihnen als Leitung, Ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sowie den Kindern und Jugendlichen erarbeitete Beschwerdeverfahren – allen Mitgliedern der Institution vorgestellt und verabschiedet werden. Die Praxistauglichkeit wird sich in der Anwendung zeigen.

ENTWICKLUNG VON PARTIZIPATIONSGREMIEN UND PARTIZIPATIONSMÖGLICHKEITEN FÜR ALLE KINDER UND JUGENDLICHEN

„Partizipation von Kindern und Jugendlichen in allen sie betreffenden Angelegenheiten" ist der im Kinder- und Jugendhilfegesetz formulierte Anspruch. Dieses Ziel lässt sich in allen Erziehungsbereichen umsetzen, mit jeweils anderen Methoden. Zur grundlegenden Verständigung über die Bedeutung und die Umsetzbarkeit ist vorab wichtig, das alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen die Möglichkeit bekommen, offen und ehrlich über ihre Unsicherheiten und potentiellen „Gefahren" eines partizipativen Erziehungsmodells zu sprechen. Gerade in Einrichtungen mit „schwierigen Kindern und Jugendlichen" erscheint es vielen zunächst wichtig, Regeln und verbindliche Strukturen zu vermitteln. Beteiligung von Kindern erscheint deshalb oft als eine „Verweichung oder Aufhebung" von Pflichten und Regeln. Des Weiteren besteht die Angst, das Partizipation zu einem Verlust von (Erzieher-)Macht führt und die Handlungsfähigkeit eingeschränkt oder aufgehoben wird.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie sich mit nachfolgenden Aufgaben auseinander setzen:

- Sie sollten Ziele formulieren, warum die Beteiligung von Kindern in Ihrer Organisation notwendig ist.
- Sie sollten erarbeiten, welche Erziehungsziele in Ihrer Organisation/in Ihrem Arbeitsbereich/in Ihrer Gruppe erreicht werden sollen.
- Sie sollten festlegen, welchen Einflussbereich die Kinder und Jugendlichen erhalten sollen: (mit)gestalten, mitentscheiden oder selbst entscheiden.

WAS IST PARTIZIPATION UND WAS NICHT?

Partizipation ist ein Lernprozess – für beide Seiten. In der genaueren Beschäftigung mit Beteiligungsformen und -möglichkeiten wird erkennbar, dass Beteiligung auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlicher Wirkung (Partizipationsgrade) geschieht. In der Literatur wird hier häufig eine sogenannte „Stufenleiter der Beteiligung“ vorgeschlagen, die verdeutlichen soll, dass Beteiligung nicht gleich Beteiligung und Partizipation ein Entwicklungsprozess ist:

DKSB / LV-NRW / März 2012

Abbildung: Stufen der Beteiligung[181]:

„1. Fremdbestimmung – keine echte Beteiligung, die Kinder haben keine Kenntnisse der Ziele und verstehen dadurch die Aktion nicht. Inhalte, Arbeitsformen und Ergebnisse sind fremdbestimmt.
Beispiel: Kinder als Plakatträger auf einer Demonstration.

2. Dekoration – Kinder wirken auf einer Veranstaltung mit, ohne genau zu wissen, worum es geht.
Beispiel: Kindertanzgruppe

3. Alibi- Teilnahme – Kinder nehmen an einer Veranstaltung teil, haben aber nur scheinbar eine Stimme.
Beispiel: Konferenzen, teilweise auch Kinderparlamente.

4. Teilhabe – Kinder würden über die bloße Teilnahme hinaus ein gewisses sporadisches Engagement der Beteiligung zeigen (können).

5. Zugewiesen aber informiert – Das Projekt wird von Erwachsenen vorbereitet, aber die Kinder sind gut informiert, verstehen worum es geht und was sie bewirken wollen.
Beispiel: Schulprojekte

DKSB / LV-NRW / März 2012

6. Mitwirkung – Kinder haben die Möglichkeit, z.B. durch Interviews eigene Vorstellungen oder Kritik zu äußern. Sie besitzen bei der konkreten Planung und Umsetzung jedoch keine Entscheidungskraft.
7. Mitbestimmung – Kinder werden bei Entscheidungen tatsächlich mit einbezogen. Dadurch wird ihnen das Gefühl vermittelt, dazuzugehören und Verantwortung mit zu tragen. Die Idee zum Projekt kommt zwar von Erwachsenen, alle Entscheidungen werden aber demokratisch mit den Kindern getroffen.
8. Selbstbestimmung – Ein Projekt wird von den Kindern und Jugendlichen selbst initiiert. Die Kinder und Jugendlichen werden von Seiten engagierter Erwachsener unterstützt und gefördert. Die Entscheidungen fällen die Kinder und Jugendlichen, Erwachsene werden eventuell beteiligt, tragen die Entscheidungen aber mit.
9. Selbstverwaltung – Hier geht es um die Selbstorganisation z.B. einer Jugendgruppe. Die Gruppe hat völlige Entscheidungsfreiheit über das Ob und Wie von Angeboten. Entscheidungen werden Erwachsenen lediglich mitgeteilt“[182].

Die Beteiligungsmöglichkeiten und Beteiligungsrealitäten von Kindern und Jugendlichen in sozialen Organisationen werden sich nicht immer klar einer Stufe zuordnen lassen. Deutlich wird aber, dass es sich um „unterschiedliche Qualitäten“ von Beteiligung handelt und dass das reine Informiert sein von Kindern (5) oder die Formulierung eigener Ziele und Wünsche durch die Kinder und Jugendlichen ohne Entscheidungskraft (6) keine Partizipation im Sinne einer Mitbestimmung mit demokratischen Entscheidungsprozessen (7) oder gar selbstbestimmte Beteiligung (8) bedeutet. Allzu oft werden Kinder und Jugendliche nur scheinbar beteiligt[183].

ZIELFORMULIERUNG

Will eine Institution Partizipationsgremien einrichten und Beteiligung als Struktur- und Handlungselement in ihren erzieherischen Alltag einbauen, ist es notwendig, sich über die Ziele bewusst zu werden. Das können z.B. nachfolgende Zielformulierungen sein.

Kinder und Jugendliche:

- „nehmen Einfluss auf Alltag, Zusammenleben und Miteinander in ihrer Gruppe,
- setzen sich mit unterschiedlichen Perspektiven, Argumenten und möglichen Konsequenzen auseinander,
- kommen zu tragfähigen Entscheidungen und übernehmen Verantwortung für deren Umsetzung und
- wirken an der Durchführung und Ausgestaltung der Partizipationsgremien mit“[184].

GEGENSTANDSKLÄRUNG

In einem nächsten Schritt soll geklärt werden, was unter Partizipationsgremien – arbeitsfeldspezifisch in den verschiedenen sozialen Organisationen – verstanden wird. Auch wenn sich die „Formen entsprechend der Differenzierung, Dezentralisierung und Flexibilisierung von Hilfen verändert haben, ist das Anliegen weitgehend gleich geblieben, Kindern und Jugendlichen Möglichkeiten der Einflussnahme zu sichern“[185].

Weiter ist zu klären, welche Formen der Beteiligung bereits in den Organisationen vorhanden sind bzw. welche als die geeigneten eingeschätzt werden. Unterscheiden lassen sich drei Formen: repräsentative (Gruppensprecher), institutionalisierte (Gruppenversammlung, Vollversammlungen) und projektorientierte (Gestaltungsprojekte, Workshops) Formen.

EINFLUSSBEREICHE KONKRETISIEREN

Für eine gelingende Beteiligung ist es notwendig, sehr offen und klar die Einflussbereiche und die Einflussstärke zu definieren und festzuhalten. Ein entscheidender Aspekt von Partizipation ist – ähnlich wie bei Erwachsenen – die Motivation zur Teilnahme und die jeweilige Belohnung[186]. Mögliche Einflussbereiche für Kinder und Jugendliche könnten nachfolgende Beispiele sein:

- Bereiche, die die eigenen Angelegenheiten berühren (z.B. die eigene Person betreffenden Erziehungsziele, Schul- und Arztwahl, Elternkontakte, Taschengeld, Gestaltung des eigenen Zimmers).

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Bereiche, die die Angelegenheiten der Gruppe betreffen (z.B. Vereinbarungen, die das Zusammenleben in der Gruppe betreffen, Umgang mit Regeln, Vertretung der Gruppeninteressen, Einsatz finanzieller Mittel).
- Bereiche, die die Angelegenheiten der gesamten Organisation betreffen (z.B. Gestaltung der Hausordnung, Beschwerdemöglichkeiten, Aktivitäten der Einrichtung, bauliche Gestaltung).
- Bereiche, die die Außenbeziehungen betreffen (z.B. Hilfeplanvereinbarungen, Kooperation mit Jugendamt, Stadtteilaktivitäten)[187].

Methodisch können hier Brainstorming, Gruppendiskussionen, Zukunftswerkstätten oder auch Rollenspiele eingesetzt werden, je nach bereits vorhandenen Partizipationsformen sowie Alter und Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen. Wichtig ist auch an dieser Stelle die Konkretisierung und verbindliche Vereinbarung darüber, woran Mädchen und Jungen in welchem Maße beteiligt sind. Festlegungen zu Beteiligungsbereichen und Einflussstärke sind dabei als Mindeststandards zu verstehen.

7.2.2 „Und wenn es doch passiert“ – brauchen Veränderungsprozesse erst einen Anlass?

Obwohl die mögliche Gefahr der sexualisierten Gewalt in Organisationen grundsätzlich gegeben ist, braucht es oftmals einen Anlass, sich auch selber mit dem Thema zu beschäftigen und seine eigenen Umgehensweisen und Verfahren zu hinterfragen. Hier könnten nachfolgende Fragen einen Impuls geben, sich mit dem Thema der sexualisierten Gewalt durch eigene Mitarbeitende zu beschäftigen:

- Brauchen Veränderungsprozesse tatsächlich erst einen konkreten Anlass?
- Ist unsere Organisation vorbereitet für den „Ernstfall“?
- Welche strukturellen Maßnahmen sind vorhanden?
- Wie gehen unsere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und wie die Kinder und Jugendlichen mit der Thematik um?

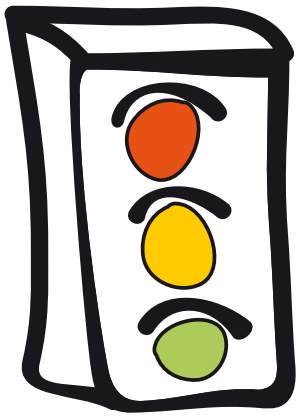
Ein konkreter Missbrauchsfall hat die EVANGELISCHE JUGENDHILFE HOCHDORF IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. dazu motiviert, über die Frage der Aufklärung des speziellen Falles hinaus, ihre Strategien zur Verhinderung (Prävention) und Aufdeckung (Intervention) zu überdenken und neu zu gestalten.[188] Das Ergebnis war die Erarbeitung modifizierter ethischer Grundlagen (Leitlinien), Handlungsstrategien bei Fehlverhalten sowie Verfahren

DKSB / LV-NRW / März 2012

und Instrumente zur Fehlerkultur, die durch ein sogenanntes Ampelplakat (Rechte und Beschwerden) für Kinder und Jugendliche zur konkreten Umsetzung ergänzt wurde. „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“[189].

AMPELPLAKATE ALS WEGWEISER FÜR ANGEMESSENES VERHALTEN

In HOCHDORF stand zu Beginn des Organisationsprozesses eine Befragung aller Kinder und Jugendlichen zum Thema: „Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht tun?“ Die große Resonanz und die vielen Antworten wurden sortiert und in Rücksprache mit den Kindern und Jugendlichen in drei Kategorien – entsprechend einer Verkehrsampel – eingeteilt:



Rote Lampe: Dieses Verhalten ist immer falsch und dafür können Betreuer und Betreuerinnen angezeigt und bestraft werden.

Gelbe Ampel: Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nicht förderlich.

Grüne Ampel: Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, gefällt Kindern und Jugendlichen aber nicht immer.

Dieses Plakat soll nun für alle sichtbar machen, was erlaubt (grün), was bedenklich (gelb) und was absolut verboten (rot) ist und es enthält klare Hinweise, was Kinder und Jugendliche tun können, wenn sie ihre Rechte verletzt sehen (Beschwerde). Insbesondere die als bedenklich und kritisch bewerteten Verhaltensweisen (gelb) bedürfen einer kontinuierlichen Beachtung und führen in der Erziehungspraxis im Alltag zu Diskussionen und Konflikten zwischen Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Das heißt, hier müssen Mechanismen und Strukturen in der Organisation geschaffen sein, die es den Kindern und Jugendlichen ermöglichen, sich Unterstützung zu holen, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt fühlen. Und im Besonderen gilt das selbstredend für Fehlverhalten,

DKSB / LV-NRW / März 2012

was absolut verboten und auch strafrechtlich relevant ist (rot). Deutlich wird, dass hier kein Fehlverhalten ausgeschlossen, sondern deutlich benannt wird. Das ist auch notwendig: Denn nur, wenn man über alles sprechen kann, es in einer solchen Situation „keine Tabus“ gibt und eine vertrauensvolle Atmosphäre vorherrscht, können Kinder und Jugendliche sich äußern.

Im Anhang haben wir Ihnen das Ampelplakat der EVANGELISCHEN JUGENDHILFE HOCHDORF E.V. abgebildet (⇢ Seite AN-44).

TRANSPARENTES INFORMATIONSMANAGEMENT

In einem weiteren Schritt wurde ein kindgerechtes Beschwerdeverfahren entwickelt, auf das ein Flyer hinweist, den alle Mädchen und Jungen zu Beginn ihres Aufenthalts in der Einrichtung bekommen. Die Beschwerdemöglichkeit wird somit Teil des Alltags und zur Normalität. Im besten Fall wird aus der Beschwerde somit auch ein Instrument der konstruktiven Kritik, das allen Beteiligten ermöglicht, Beschwerden und Kritik als Anlass zum Nachdenken und zur Veränderung zu nutzen. Die Erfahrungen der Einrichtung, dass Kinder und Jugendliche diese Möglichkeit der Beschwerde angemessen, konstruktiv und bewusst nutzen, entkräftet auch die immer wieder angeführten Argumente gegen ein solches Angebot, Kinder würden nun jede Kleinigkeit nutzen, um sich „über den Erzieher/die Erzieherin beschweren zu können oder um ihm/ihr eins auszuwischen“. Ganz im Gegenteil, wie die Äußerungen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zeigen, denn „immer wenn ich das Ampelplakat anschaue, hinterfrage und reflektiere ich automatisch mein pädagogisches Verhalten – und das ist gut so“[190].

7.3 EXTERNE PARTIZIPATIVE SCHUTZKONZEPTE

7.3.1 Das Modellprojekt geRECHT in NRW

Ist es ausreichend, wenn der Schutz von Kindern und Jugendlichen alleine durch die Organisationen gewährleistet wird oder bedarf es – gerade unter dem Aspekt einer Gefahr durch die Organisation bzw. durch ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen selber – nicht im besonderen eines externen, unabhängigen Schutzangebotes? Diese Diskussion ist nicht ganz neu und betrachtet man die Vielzahl unterschiedlicher Beratungsstellen und -angebote der Kinder- und Jugendhilfe (auch zum sexuellen Missbrauch) und die Fachbera-

tungen der Verbände von CARITAS, DIAKONIE, des PARITÄTISCHEN oder der AWO sowie die öffentliche Beratung und Kontrolle in Form der Heimaufsicht (Jugendamt und Landesjugendamt), so stellt sich die Frage: Was können externe Schutzangebote zusätzlich bieten und wie lassen sie sich in das bestehende System integrieren?

Ein aktuelles Modellprojekt „geRECHT in NRW“[191], gefördert durch das Landesjugendamt Rheinland, greift diese Frage auf und entwickelt eine Konzeption einer „Unabhängigen Beschwerdestelle für Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe“. Betroffene sollen die Möglichkeit erhalten, sich bei erlebter Rechtsverletzung an eine unabhängige Beschwerdestelle wenden zu können. So werden z.B. Kinderrechte verletzt, wenn sie körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen oder Mitbewohner/Mitbewohnerinnen erleben, wenn Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ihre Macht missbrauchen und Kinder oder Jugendliche demütigenden Erziehungsmethoden aussetzen, wenn ihnen z.B. unzulässige Freiheitsbeschränkungen im pädagogischen Alltag widerfahren oder sie nicht frei über ihr Taschengeld verfügen können.

Aber auch in weniger gravierend erlebten Situationen des pädagogischen Alltags können sich Mädchen und Jungen an diese Stelle wenden. Denn diese Konzeption einer externen Stelle versteht Beschwerden auch als Teil eines partizipativen pädagogischen Konzeptes, das den Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen ermöglichen soll, ihre Vorstellungen und Wünsche (Berücksichtigung des Kinderwillens, Art. 12 UN KRK) für ein gelingendes Zusammenleben und eine erfolgreiche Jugendhilfemaßnahme äußern und umsetzen zu können. Vor diesem Hintergrund will geRECHT in NRW die Interessen der Heranwachsenden vertreten und ihre Rechte schützen, indem sie als unabhängige Beschwerdeinstanz berät, begleitet und konstruktive Lösungen mit möglichst allen Beteiligten erarbeitet.

geRECHT in NRW versteht sich als parteiliche Vertretung der Rechte von Kindern und Jugendlichen im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention, indem sie ihre Umsetzung befördert und Kindern und Jugendlichen so zu ihrem Recht verhilft. Ausgehend von den Kindern und Jugendlichen als Träger subjektiver Rechte arbeitet das Projekt nach den Prinzipien einer partizipativen Betroffenenbeteiligung, indem sie Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit eines eigenständigen Beschwerdeverfahrens ermöglichen will. Bei der Unterstützung der Ratsuchenden und der Umsetzung der Kinderrechte haben Beratung, Vermittlung und Verhandlung im Sinne konstruktiver Konflikthandhabung Vorrang vor juristischen Schritten. Die Unterstützung durch die Beschwerdestelle erfolgt in der Regel durch Beauftragung eines Kindes oder Jugendlichen (⇢ Seite AN-46). Das Kind wird mit seinem

DKSB / LV-NRW / März 2012

Anliegen ernst genommen und bleibt Subjekt des durch Transparenz gekennzeichneten Beratungsverfahrens. Aktives Zuhören, Nachfragen, ausführliches Informieren sowie die Zustimmung der Betroffenen zu jedem weiteren Verfahrensschritt sind Elemente des Unterstützungsprozesses.

Bei Verdacht auf akute Kindeswohlgefährdung werden die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Beschwerdestelle auf Basis eines mit den kooperierenden Einrichtungen abgestimmten Verfahrens zum Kinderschutz (⇢ Seite AN-49) für den wirksamen Schutz des Kindes und Jugendlichen eintreten und die Einrichtungsleitung und/oder das Jugendamt hinzuziehen. Ob Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe ausreichend über ihre Rechte informiert und angemessen beteiligt werden, ihre Meinung frei äußern und sich beschweren können, wird letztendlich nicht durch das Vorhandensein von Leitbildern, Konzepten und Leistungsbeschreibungen garantiert, sondern nur durch ihre Anwendung und Umsetzung im Erziehungsalltag. In der Selbsteinschätzung sehen sich einige Einrichtungen hier noch „am Anfang“ stehen, andere bereits „gut aufgestellt“.

7.3.2 Erfahrungen, Stolpersteine und Entwicklungen

Es ist wichtig zu klären, wie sich ein externes Angebot, das die internen Schutzangebote ergänzt, umsetzen lässt. Vor allem die Frage der Erreicharbeit bzw. Kontaktierung der Kinder und Jugendlichen ist dabei von zentraler Bedeutung. Im Fall des Modellprojekts konnte durch die im Laufe der Prozessentwicklung entstandene Nähe der Projektmitarbeiter/Projektmitarbeiterinnen zu den Kindern und Jugendlichen eine Antwort auf diese Frage gefunden werden. Regelmäßige Besuche in den Einrichtungen, Gespräche mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch mit den Fachkräften und Leitungen dienten der notwendigen Klärung fachlicher wie handlungsorientierter Fragen: Wie arbeiten Sie, wie können wir unsere Angebote kombinieren, was brauchen sie als Organisation, welche Vorsetzungen sind notwendig, damit ein solches Angebot auch wahrgenommen und angenommen wird?

Die bereits beschriebenen Prozesse institutionsinterner Entwicklungen sind in den Modelleinrichtungen unterschiedlich weit entwickelt. Das Projekt bietet hier Informationen in Form von Fortbildungen und unterstützt die Entwicklungsprozesse in den Einrichtungen. Die Beschwerdestelle hat ihrerseits eine Vielzahl von Kontaktmöglichkeit hergestellt. Dazu gehörten regelmäßige Sprechstunden in den Einrichtungen, Telefonsprechstunden, ein Internetauftritt mit Kontakt- und Beschwerdeformular oder SMS-Nachrichten sowie

DKSB / LV-NRW / März 2012

eine Präsenz bei der Social-Media Plattform Facebook. Darüber hinaus ist eine solche externe Stelle auf die Mitarbeit der Organisationen angewiesen: Diese müssen ihre Kinder informieren und motivieren. Dies geschieht durch Kinderrechteplakate (⇢ Seite AN-45), die in den Gruppen aushängen, durch Flyer und durch die alltägliche Beschäftigung mit Kinderrechten und Beteiligungsmöglichkeiten.

Nach zum Teil anfänglicher Distanz und kritischer Haltung zur Idee einer externen Stelle erkennen die Organisationen den Nutzen einer zusätzlichen, unabhängigen Stelle. Wichtig ist es, dass die Institutionen – im Sinne der vorab beschrieben Akzeptanz einer offenen Fehlerkultur – eine Beschwerdestelle als Anreiz und Angebot wahrnehmen, dass ihr Ansinnen eines Kinderschutzes unterstützt und erweitert. Für die Kinder und Jugendlichen wird erlebbar, dass ihre Rechte gewahrt und sie durch die Erzieher/Erzieherinnen unterstützt werden – auch bei einer Auseinandersetzung in der Einrichtung.

Eine externe Beschwerdestelle ist in erster Linie keine neue Kontrollinstanz, sondern bietet fachliche Beratung und Unterstützung für die Organisationen und im Besonderen für die Kinder und Jugendlichen. Im Zuge der neuen gesetzlichen Regeln zum Kinderschutz (Bundeskinderschutzgesetz), die sich unter anderem im Kinder- und Jugendhilfegesetz niederschlagen haben, ist die Wahrung und Achtung der Kinderrechte und der Partizipation von Kindern und Jugendlichen nochmals deutlich verstärkt und die Institutionen sind gefordert, Strukturen eines aktiven und präventiven Kinderschutzes zu entwickeln (§§ 78 + 79 SGB VIII, [(⇢ Seite KA-101)]), konzeptionell zu verankern (§ 45 SGB VIII [(⇢ Seite KA-101)]) und in die Praxis zu integrieren. Hier kann eine Kombination aus internen und externen Schutzangeboten förderlich und ergänzend wirken.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 8

8 PRÄVENTION DURCH SEXUALPÄDAGOGISCHE KONZEPTE KA-801

8.1 SEXUALPÄDAGOGIK UMFASST MEHR ALS NUR SEXUELLE AUFKLÄRUNG KA-801
8.2 WAS IST SEXUALITÄT? KA-802
8.3 SEXUALERZIEHUNG UND SEXUELLE BILDUNG KA-803

DKSB / LV-NRW / März 2012

8 PRÄVENTION DURCH SEXUALPÄDAGOGISCHE KONZEPTE

8.1 SEXUALPÄDAGOGIK UMFASST MEHR ALS NUR SEXUELLE AUFKLÄRUNG

Ein wichtiger Präventionsbaustein eines umfassenden und wirksamen Schutzkonzeptes stellt die Ausarbeitung und Umsetzung eines sexualpädagogischen Konzeptes für Ihre Organisation dar. Hierbei ist es wichtig, das Alter und den jeweiligen Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen sowie den jeweiligen Auftrag und die Aufgaben Ihrer Organisation zu berücksichtigen. Denn natürlich haben Kinder im Grundschulalter andere Fragen und brauchen andere Antworten als Jugendliche, die sich auf der Schwelle zum Erwachsensein befinden. Auch kann es bei manchen Kindern und Jugendlichen wichtig sein, den kulturellen Hintergrund bei sexualpädagogischen Maßnahmen zu beachten.

Die vorliegenden Ausführungen dürfen Sie nicht als abschließend betrachten. Sie sollen Ihnen vielmehr die Bedeutung sozialpädagogischer Konzepte nahe bringen und Sie dazu ermuntern, für Ihre Einrichtung, Ihren Verein oder Ihre integrative Kindertagesstätte ein passendes Konzept zu erarbeiten. Externe Referenten/Referentinnen mit einer sexualpädagogischen Zusatzausbildung können hierzu anleiten und inhaltlich einen Beitrag leisten.

Sexualpädagogik umfasst mehr als die bloße Aufklärung über körperliche und sexuelle Vorgänge. Sie ist eine Sexualerziehung und Anregung zur sexuellen Bildung, die sich nicht nur auf sachliche Informationen beschränkt, sondern die Beziehung zwischen den Menschen thematisiert und ethische und moralische Komponenten berücksichtigt.

Ziel eines sexualpädagogischen Konzeptes sollte es sein, Mädchen und Jungen gemäß ihres Alters und ihrer Lebenssituation in ihrer sexuellen Entwicklung geschlechtsspezifisch zu unterstützen, ihnen Informationen zu den Themen Liebe, Beziehung und Sexualität zu geben und sie vor sexueller Ausbeutung zu schützen. Um dieses Ziel erreichen zu können, müssen die Verantwortlichkeiten der Erwachsenen im Bereich Sexualpädagogik geklärt sein. Außerdem müssen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sich in sexualpädagogischen Fragen sicher fühlen und eine gemeinsame Haltung definiert werden, die im Alltag spürbar wird.

DKSB / LV-NRW / März 2012

8.2 WAS IST SEXUALITÄT?

DER MENSCH ALS SEXUELLES WESEN

Sexualität lässt sich nicht auf den (erwachsenen) Geschlechtsverkehr reduzieren. Menschen sind von Geburt an sexuelle Wesen mit alterspezifischen Bedürfnissen und individuellen Ausdruckformen. Während Säuglinge über die Haut und den Mund frühzeitig erste Lusterfahrungen sammeln, erkunden Kinder im Vorschulalter voller Neugierde den eigenen Körper und den anderer. Über Berührungen am gesamten Körper und auch an den eigenen Genitalien erleben sie, was sich schön und angenehm anfühlt. Doktorspiele mit anderen Kindern entspringen ebenfalls dem kindlichen Wissensdurst und dem Bedürfnis nach Körpererfahrung.

Erst mit zunehmendem Alter entwickeln Kinder ein Schamgefühl. Nacktheit wird nun nicht mehr in der Öffentlichkeit ausgelebt und als etwas Intimes wahrgenommen. Bereits im Grundschulalter entstehen erste Liebesbeziehungen, die von den Mädchen und Jungen sehr ernst genommen werden und auf ihre altersgemäße Art Ausdruck finden. Gleichzeitig fordern die Heranwachsenden nun mehr Informationen zu Schwangerschaft und Geburt ein.

Mit der Pubertät werden Mädchen und Jungen geschlechtsreif. Erotische Fantasien, Selbstbefriedigung, sexuelle Impulse und der Wunsch nach dem Erleben-Wollen von Sexualität treten in den Vordergrund.[192]

SEXUALITÄT ALS LEBENSLANGER LERNPROZESS

Sexualität ist ein Grundbedürfnis des Menschen und umfasst biologische, psycho-soziale und emotionale Vorgänge. Sexuelle Bedürfnisse wahrzunehmen und auszuleben stellt einen wesentlichen Teil der Persönlichkeitsentfaltung dar. Die Ausgestaltung von Sexualität deckt dabei ein breites Spektrum ab: Zärtlichkeit, Geborgenheit, Lustempfinden, Erotik und Befriedigung. Die Sexualität des Menschen stellt dabei keine „starre“ Eigenschaft dar, die einmal ausgebildet ein Leben lang unveränderlich ist. Vielmehr spricht man heute von „sexueller Bildung“ um der Tatsache gerecht zu werden, dass – wie in den meisten Bereichen des menschlichen Lernens – es sich um einen lebenslangen Prozess handelt. Das bedeutet, dass z.B. sexuelle Bedürfnisse und Vorlieben, Einstellungen und Werte sich im Laufe eines Menschenlebens verändern (können). Mädchen und Jungen, Frauen und Männer, Schutzbefohlene wie Fachkräfte sind daher immer wieder neu herausge-

DKSB / LV-NRW / März 2012

fordert und eingeladen, sich mit der eigenen Sexualität zu beschäftigen und die eigene Persönlichkeit zu entfalten. Wie hieraus ersichtlich wird, hebt der Begriff der sexuellen Bildung das handelnde Subjekt stärker hervor. Es geht weniger um den Erzieher/die Erzieherin, der/die einen Zögling erzieht, als um eine selbstbestimmte Weltaneignung und Selbstbildung, bei der der Erzieher/die Erzieherin begleitend und unterstützend zur Seite steht. So schreibt KARLHEINZ VALTL sehr treffend: „Wir müssen die Menschen fit machen für die Auseinandersetzung mit sexuellen Fragen. Die konkreten Antworten darauf können sie dann selbst finden.“[193]

GRENZEN DER SEXUELLEN ENTFALTUNG

Die individuelle Persönlichkeitsentfaltung hat jedoch auch Grenzen, nämlich dort, wo die Grenzen der sexuellen Selbstbestimmung eines anderen Menschen erreicht bzw. verletzt werden. Sexualität birgt demnach nicht nur die Chance der individuellen Freiheit, sondern auch die Gefahr des Zwangs und der Machtausübung.[194] Zum Schutz des Einzelnen und der Gemeinschaft wird Sexualität daher im menschlichen Zusammenleben durch soziale Regeln geordnet.[195]

8.3 SEXUALERZIEHUNG UND SEXUELLE BILDUNG

Die Sexualerziehung bzw. sexuelle Bildung thematisiert in einer emotional ansprechenden Art und Weise die vielen Beziehungsaspekte, Lebensstile, Lebenssituationen und Werthaltungen, die die Sexualität des Menschen beeinflussen. Sexualität wird dabei als ein integraler Bestandteil der körperlichen und seelischen Gesundheit definiert. Ziel der Sexualerziehung und der sexuellen Bildung ist es, Mädchen und Jungen zu einem eigen- wie auch partnerverantwortlichen und gesundheitsgerechten Umgang mit Sexualität zu befähigen.[196]

VORERFAHRUNGEN BERÜCKSICHTIGEN

Im Laufe des Lebens erwirbt jeder Mensch eigene Einstellungen zur Sexualität, die durch sexuelle Erlebnisse und Beziehungserfahrungen, aber auch durch Werte und Normen der Herkunftsfamilie beeinflusst sind. Problematisch können die Einstellungen zu Sexualität dann sein, wenn z.B. ein Mädchen oder ein Junge in der Vergangenheit Opfer sexuali-

DKSB / LV-NRW / März 2012

sierter Übergriffe geworden ist. Diese Erfahrungen können das eigene Selbstbild und die körperliche und sexuelle Identität der Heranwachsenden negativ prägen. Ein sexualpädagogisches Konzept muss daher immer eng an den Bedürfnissen der Zielgruppe einer Organisation ausgerichtet sein. Es liegt auf der Hand, dass ein sexualpädagogisches Konzept in einer vollstationären Einrichtung der Jugendhilfe, in der möglicherweise viele traumatisierte Mädchen und Jungen leben, andere Punkte mitdenken muss, als das Konzept einer Tagesgruppe für Jugendliche mit Behinderungen. Neben dem Alter und dem Entwicklungsstand gilt es bei der Konzepterarbeitung also immer auch die Vorerfahrungen und mögliche geistige und seelische Beeinträchtigungen der Heranwachsenden zu berücksichtigen. Im Anhang haben wir Ihnen ein Beispiel für ein bereichsspezifisches sexualpädagogisches Konzept abgedruckt (⇢ Seite AN-33).

SEXUALAUFKLÄRUNG

Im Rahmen der Sexualerziehung und sexuellen Bildung kommt der Sexualaufklärung eine zentrale Rolle zu. Sexualaufklärung bedeutet klassischerweise, mit Mädchen und Jungen über Körper, Liebe, Sexualität, Zeugung, Schwangerschaft und Geburt zu sprechen. Kinder und Jugendliche haben je nach Alter und sexueller Reife unterschiedliche Fragen zum Thema „Sexualität“, auf die es angemessen zu reagieren gilt. Erwachsene sind Mädchen und Jungen dann ein gutes Vorbild, wenn sie auf authentische Weise Wissen vermitteln. Hierbei werden von Kindern und Jugendlichen häufig solche Erwachsenen als glaubwürdig wahrgenommen, die nicht um den „heißen Brei“ herum reden, sondern die sich trauen, die Dinge offen, ernsthaft und respektvoll beim Namen zu nennen.

Mit den Ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen locker und unverklemmt über Sexualität zu sprechen, ist jedoch oft leichter gesagt als getan. Hierzu bedarf es einer körper- und sexualfreundlichen Atmosphäre in Ihrer Organisation. Schon das Reden über Sexualität stellt eine gewisse Nähe her. Bei der Sexualaufklärung ist es deshalb besonders wichtig, eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden (⇢ Seite KA-510).

Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sollten es ernst nehmen, wenn den Heranwachsenden oder ihnen selbst etwas unangenehm ist, sie unsicher sind oder sich schämen. Kinder und Jugendliche reagieren auf eigenes Schamerleben häufig mit albernem Verhalten. Ihr Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin kann zu einem späteren Zeitpunkt einen neuen Anlauf nehmen, wenn sich die Situation wieder etwas entspannt hat. Oft ist es hilfreich, wenn der

DKSB / LV-NRW / März 2012

Mitarbeiter/die Mitarbeiterin seine ambivalenten Gefühle oder auch seine eigene Scham im Team anspricht. Es tut gut zu erfahren, dass auch andere Kollegen/Kolleginnen bei manchen Themen rund um die Sexualität zurückhaltend oder unsicher sind.

Vor allem die ständige Präsenz von Sexualität und sexuellen Themen in den Medien erweckt den Eindruck, dass das Kommunizieren über Sexualität in unserer Gesellschaft offener und weniger tabubesetzt geworden ist. Tatsache ist aber, dass wir es mit einem großen Spannungsgefüge zwischen diesem Anschein und dem tatsächlichen Wissen und Erleben von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu tun haben. Mädchen und Jungen haben im Rahmen ihrer Schulbildung nur wenige Gelegenheiten, über (ihre) Sexualität reden zu lernen und erfahren darin kaum Begleitung durch Erwachsene. Sprachlosigkeit und Kommunikationshemmnisse kennzeichnen diesen Lebensbereich: „Einrichtungen mit Kindern und Jugendlichen als Zielgruppe fehlt daher nicht selten eine angemessene Gesprächskultur und eine offene Lernatmosphäre gegenüber Sexualität insgesamt.“[197] Insbesondere Jugendliche sind daher häufig auf Jugendzeitschriften, auf Informationen von Gleichaltrigen oder auf eigene Erfahrungen angewiesen.[198]

SEXUALISIERTE GEWALT

Im Rahmen der Sexualerziehung und sexuellen Bildungsarbeit sexualisierte Gewalt zu thematisieren, wird von vielen Fachkräften als ein besonders schwieriges Unterfangen erlebt. Vor allem vor dem Hintergrund, dass in vielen Organisationen Mädchen und Jungen leben, betreut, gepflegt und gebildet werden, die bereits in der Vergangenheit Opfer sexualisierter Gewalt geworden sind. Wie mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen im Rahmen sexualpädagogischer Maßnahmen umzugehen ist, sollte in Ihr Konzept einfließen. Es wird empfohlen, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen entsprechende Fortbildungen erhalten, die Hilfestellungen im Umgang mit Traumata an die Hand geben.

Wichtig ist, dass Sie den Mädchen und Jungen bei der Wissensvermittlung und Aufklärung über sexualisierte Gewalt keine Angst einflössen. Angst bietet keinen effektiven Schutz vor Übergriffen. Es hat sich gezeigt, dass Heranwachsende, die aufgeklärt werden, in deren Umfeld Sexualität ein offenes Gesprächsthema ist und keine Tabuisierung erfährt, schneller von einem Übergriff erzählen als Mädchen und Jungen, die in einer Atmosphäre aufwachsen, in der das Reden über Sexualität nicht erwünscht ist. Vor allem am Beispiel der Medien können Themen wie Sexualrollen und Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen kritisch hinterfragt und mit den Mädchen und Jungen diskutiert wer-

den. Ebenso sollten Sie Bezug nehmen auf die Risiken der sexuellen Ausbeutung, die im Internet bestehen. Die BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZgA) bietet auch zu diesem Thema umfangreiche Informationsmaterialien. In ihrem Jugendportal www.loveline.de greift die BZgA viele Themen auf, die Kinder und Jugendliche bewegen.[199]

Die Sexualerziehung und sexuelle Bildung soll Heranwachsenden zu einem guten Körpergefühl und Respekt vor dem eigenen Körper verhelfen. Gleichzeitig sollen Mädchen und Jungen lernen zu unterscheiden, was ihnen gefällt und was nicht und auch den Mut aufzubringen, Nein zu sagen. Sie sollen ein Gespür für die eigene Schamgrenze und die der anderen entwickeln, diese erkennen und respektieren. Sexualerziehung und sexuelle Bildungsarbeit leisten somit einen entscheidenden Beitrag zur Prävention.[200]

GRENZVERLETZENDES VERHALTEN ZWISCHEN MÄDCHEN UND JUNGEN

Neben der sexualisierten Gewalt durch Erwachsene müssen Sie sich in Ihrem sexualpädagogischen Konzept auch mit dem grenzverletzenden Verhalten zwischen Kindern und Jugendlichen auseinander setzen. Grundsätzlich gilt zunächst, dass Mädchen und Jungen vom Kindergartenalter bis zum Beginn der Pubertät in erster Linie nur neugierig sind und den eigenen Körper und den anderer erforschen wollen. Manchmal wollen sie auch das nachahmen, was sie im Fernsehen oder bei anderen beobachtet haben. Kinder, die sich untersuchen, streicheln oder auch Geschlechtsverkehr nachspielen, bleiben Kinder mit alterspezifischen Bedürfnissen. Solange dies im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Kindern der gleichen Entwicklungsstufe und ohne Verletzungsrisiko erfolgt, besteht kein Grund hier einzugreifen. Vorsicht ist dann geboten, wenn das Altersgefälle zwischen den Heranwachsenden sehr groß ist oder diese versuchen, sich Gegenstände in Scheide oder Po einzuführen. Wenn Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen das Gefühl haben, dass eines der beteiligten Kinder etwas gegen seinen Willen machen soll oder sich aus anderen Gründen unwohl fühlt, sollte dieser/diese eingreifen und nachfragen, was bei den Kindern los ist. Überzogene, vorschnelle Reaktionen können dazu führen, dass Kinder ein unnötig großes Schamgefühl entwickeln.[201] Der Verein ZARTBITTER KÖLN E.V. bietet zu den Themen „Doktorspiele“ und „sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen“ auf seiner Homepage gute Informationen und Handlungsempfehlungen.[202]

DKSB / LV-NRW / März 2012

ELTERNARBEIT IN DER SEXUALERZIEHUNG/SEXUELLEN BILDUNG

Die Konzeptarbeit in institutionellen Kontexten steht vor der Herausforderung, einerseits die gesunde Entwicklung von Kindern zu fördern und andererseits Möglichkeiten zu eröffnen, auffällige sexuelle Verhaltensweisen frühzeitig zu erkennen, zu begrenzen, pädagogisch zu bearbeiten und wenn nötig den Eltern fachliche Hilfen vorzuschlagen. Insofern ist Elternarbeit ein ganz wesentlicher Teil der sexualpädagogischen Konzeptarbeit.

Nicht selten sind Eltern der Meinung, Sexualerziehung sei eine intime und private Sache, die in das Elternhaus gehört oder Zeit hat, bis die Kinder ein gewisses Alter erreicht haben.[203] Aber gerade in der heutigen Zeit, wo durch die Massenmedien wie Fernsehen, Zeitungen und Computer viel offener und freizügiger mit dem Thema Sexualität umgegangen wird, werden beispielsweise ganz selbstverständlich leicht oder gar nicht bekleidete Menschen in eindeutigen Posen gezeigt. Es wäre also weltfremd zu denken, Heranwachsende brauchen erst ab einem „gewissen" Alter sexuelle Aufklärung und Wissen.[204]

QUALIFIZIERUNG DER MITARBEITER/MITARBEITERINNEN

In vielen Einrichtungen sind Sexualerziehung und sexuelle Bildung dennoch keine selbstverständlichen Themen. Gründe dafür liegen häufig in der Unsicherheit der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, da es an methodischen und didaktischen Hilfen sowie Konzepten zur Orientierung fehlt. Häufig wird bei all den anderen Anforderungen und Aufgaben des Alltags dieser vielleicht unbequeme Bereich leicht „vergessen". Zugleich wird nicht selten von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erwartet, dass sie ein Wissen darüber mit in die Organisation bringen, welche Verhaltensweisen entwicklungsbedingt und „normal" sind oder wann es sich um ein sexuell übergriffiges Verhalten handelt. Ebenso wird davon ausgegangen, dass Fachkräfte in der Lage sind, Wissen rund um das Thema „Sexualität" alters- und entwicklungsgerecht zu vermitteln. Dies ist häufig ein fataler Trugschluss, der zu Ohnmacht und Überforderung auf Seiten der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen führt. Themenspezifische Fortbildungen können hier – neben einem sexualpädagogischen Konzept, dass Orientierung bietet – Abhilfe schaffen und Handlungssicherheit erzeugen. Die Fortbildungen sollten in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, um das Thema zu vertiefen und neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen einzuführen. Gleichzeitig beugen Sie mit regelmäßigen Fortbildungen der Gefahr vor, dass das Thema „Sexualität" wieder einschläft und nur traumatisierend auftaucht, wenn der Verdacht eines sexuellen Missbrauchs geäußert wird.

DKSB / LV-NRW / März 2012

ECKPUNKTE EINES SEXUALPÄDAGOGISCHEN KONZEPTES

Wenn Sie und Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sich auf den Weg machen, ein sexualpädagogisches Konzept für Ihre Organisation zu erstellen, so bedeutet dies zunächst, sich mit eigenen Haltungen und Bewertungen bezogen auf Sexualität auseinander zu setzen. Eine selbstbestimmte und selbstbewusste Auseinandersetzung mit dem Thema eröffnet die Chance, zu einer von allen getragenen Haltung zu finden. Denn sexualpädagogische Konzepte spiegeln sowohl die Haltung der Institution, des Trägers, der Institutionsleitung als auch der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wider.

Wünschenswert ist zudem eine verbesserte inhaltliche Abstimmung und interdisziplinäre Zusammenarbeit all derjenigen, die (professionell) am Erziehungsprozess von Kindern und Jugendlichen beteiligt sind.

Haben Sie ein sexualpädagogisches Konzept erarbeitet und verabschiedet, so sollte es als Handlungsgrundlage für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verbindlich gelten. Folgende Themen sollten – je nach Alter und Entwicklungsstand der Mädchen und Jungen – berücksichtigt werden:

- Verständnis, Haltung und Bewertungen der Organisation in Bezug auf Sexualität
- Sexuelle Aufklärung
- Werte und Normen
- Liebe, Freundschaft
- Hygiene, Schutz vor sexuell übertragbaren Krankheiten
- Verhütung, Schwangerschaft und vorgeburtliches Leben
- Zärtlichkeiten, Selbstbefriedigung, angenehme und unangenehme Berührungen
- Körperlichkeit, Intimität, sexuelle Kontakte
- Sexuelle Orientierung
- Interesse an und Bedeutung von Pornographie für Jugendliche
- Nähe, Distanz, Intimsphäre, Nein sagen, Nein akzeptieren
- Geschlechterrollen und Geschlechtsidentifikation
- Medien und Sexualität
- Sexuelle Gewalt im Internet
- Sprache und Sexualität
- Suchtmittelmissbrauch und Sexualität, (Peer-)Gruppendynamiken
- Zusammenarbeit mit Eltern, Angehörigen, Behörden
- Kulturelle Aspekte und Sexualität
- Sexuelle Gewalt (durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen; durch andere Kinder und Jugendliche; im familiären Kontext; etc.)

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt
- Sexuelle Entwicklung von Mädchen und Jungen, die Opfer sexualisierter Gewalt geworden sind
- Regelungen für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu Nähe und Distanz, Sprache etc.

Ein Beispiel für ein Sexualpädagogisches Konzept aus dem schulischen Bereich finden Sie im Anhang (⇢ Seite AN-33).

KAPITEL 9

9 PRÄVENTIVE ELTERNARBEIT KA-901

DKSB / LV-NRW / März 2012

9 PRÄVENTIVE ELTERNARBEIT

ELTERNARBEIT ALS ERZIEHUNGSPARTNERSCHAFT

Eltern sind in der Regel die ersten, wichtigsten und beständigsten Bezugspersonen für Mädchen und Jungen. Sie haben ein hohes Potential an Einflussmöglichkeiten und auch Rechte gegenüber ihren Kindern. Gute Präventionsarbeit muss daher im Sinne einer Erziehungspartnerschaft immer auch die Mütter und Väter (und andere Erziehungsberechtigte und Bezugspersonen) mit einbeziehen. Dies gilt natürlich nicht nur für die Prävention sexualisierter Gewalt. Weitere Themen Ihrer Elternarbeit sollten in jedem Fall auch die Kinderrechte, partizipatorische und demokratische Umgangsformen sowie Strukturen und Beschwerdeverfahren für Mädchen und Jungen (⇢ Seite KA-701) sein. Auch bieten interkulturelle Perspektiven viel Potential für Elternarbeit.

Ziel der Elternarbeit als Prävention sexualisierter Gewalt ist es, Mütter und Väter für das Problem des Machtmissbrauchs im Allgemeinen und der sexualisierten Gewalt im Speziellen zu sensibilisieren, zu informieren und dabei zu unterstützen, durch eine klare Haltung und die Vermittlung von Werten an ihre Kinder präventiv zu wirken.

Häufig sind Eltern unsicher, wie sie mit ihren Kindern über Sexualität und sexualisierte Gewalt sprechen sollen. Hierzu benötigen Sie Informationen und Kenntnisse, wie sexuelle Übergriffe zustande kommen und welche Strategien Täter/Täterinnen anwenden. Je mehr Informationen Eltern haben, desto wirksamer können Sie ihre Kinder schützen.

Um möglichst viele Eltern gleichzeitig zu erreichen, bietet es sich an, Informationsabende zum Thema „sexualisierte Gewalt“ zu veranstalten. Durch den offensiven Umgang mit dem Thema haben Sie die Chance, das Vertrauen der Eltern in Ihre Organisation (wieder) zu gewinnen. Die mediale Berichterstattung über die zahlreichen Fälle sexualisierter Gewalt in öffentlichen und privaten Einrichtungen der letzten Jahre hat viele Eltern verunsichert und verängstigt.[205] Daher ist ein transparenter und offen-konstruktiver Umgang mit der Problematik unumgänglich. Gleichzeitig bringen Sie den Eltern durch den aktiven Einbezug Wertschätzung entgegen und etablieren eine Haltung der Erziehungspartnerschaft.

Fortbildungsveranstaltungen und Elternschulungen sind dann am Wirksamsten, wenn Sie im Konzept Ihrer Organisation fest verankert sind und kontinuierlich wiederkehrend angeboten werden. Bei einem so komplexen Thema wie dem sexuellen Machtmissbrauch bietet es sich zudem an, die verschiedenen Aspekte des Themas auf mehrere Informa-

tionstage zu verteilen. Wichtig ist hierbei vor allem, dass die Mütter und Väter in den Veranstaltungen nicht überfordert werden. Elternarbeit sollte für die Familien eine Entlastungsfunktion haben, Unterstützung anbieten und Mut machen. Kooperation, Dialog und Austausch sind zentrale Stichworte.[206] Eine solche institutionelle Haltung zur Elternarbeit setzt auch voraus, dass entsprechende Angebote für Eltern verschiedener Nationalitäten und Kulturkreise offeriert werden.

Voraussetzung für eine gelingende nachhaltige Elternarbeit ist die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zum Thema. Natürlich können Sie für die Elternabende und -schulungen auch externe Referenten/Referentinnen einladen.

NÜTZLICHE HINWEISE FÜR INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Informationsveranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt sollten nachfolgende Aspekte berücksichtigen:

- Aufklärung und Information über Fakten und Hintergründe sexualisierter Gewalt: Ausmaß, Definition, geschlechtsspezifische Bewältigungsstrategien, Täter-Opfer-Dynamiken etc., denn trotz der Enttabuisierung gibt es jede Menge Vorurteile und Mythen. Hier sollte sowohl die Gefahr des Machtsmissbrauchs durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Organisationen als auch in Familien und anderen Lebenskontexten der Kinder und Jugendlichen thematisiert werden.
- Basiswissen über Prävention und die Umsetzung einer präventiven Erziehungshaltung: Anregungen, herkömmliche Erziehungsmethoden, -inhalte, -ziele (z.B. Anspruch des unbedingten Gehorsams von Kindern gegenüber Erwachsenen) zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verändern.
- Anregungen zur Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollenerwartungen an Mädchen und Jungen und geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen.
- Anregungen zur Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Bezugsperson von Mädchen und Jungen. Eltern sollen sich mit ihrem eigenen Körperleben, ihrer Sexualität, ihrem Selbstwertgefühl, ihren Grenzen, ihrer Autonomie, ihrer Fähigkeit Hilfe in Anspruch zu nehmen, d.h. mit den Präventionsinhalten, die Kindern vermittelt werden, auseinandersetzen.
- Grundlagenwissen zur Sexualerziehung.

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Anregungen/Ideen für eine präventive Erziehung im Alltag im Sinne von: Wie kann ich mit meinem Kind reden, wie kann ich es stärken? In diesem Zusammenhang soll auch Fachliteratur, altersgerechte Kinder- und Jugendbücher und Materialien zu präventiven Inhalten und Themen an die Hand gegeben werden.
- Basiswissen über Krisenintervention. Vermittlung von Adressen von Beratungs-, Kontakt- und Hilfeeinrichtungen.[207] Die BUNDESKONFERENZ FÜR ERZIEHUNGSBERATUNG (BKE) bietet unter der Internetadresse www.bke-elternberatung.de bzw. www.bke-jugendberatung.de bundesweit für Eltern und Minderjährige Einzelberatung, Einzelchats, Foren und terminierte Gruppenchats im Internet an. Ziel dieser Internetplattformen ist es, die Erziehungskompetenz der Familien zu stärken und in Krisensituationen zu unterstützen.[208] Daneben hat das BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND die Elternbroschüre „Mutig fragen – besonnen handeln“ im Jahr 2011 neu herausgegeben. Diese Broschüre richtet sich an Eltern und informiert über Ursachen und Formen sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen und gibt konkrete Hinweise zur Prävention. Die Broschüre greift auch das Thema „sexuelle Gewalt im Internet/durch neue Medien“ (z.B. Mobiltelefone) auf und gibt Handlungsempfehlungen für einen sicheren Umgang. Neben diesen hilfreichen Informationen liefert der Ratgeber auch Hinweise auf weiterführende Literatur, auf Broschüren, Internetportale und Beratungsstellen.[209]

  Gegenstand von Informationsveranstaltungen sollten zudem die Präventionsmaßnahmen sein, die Ihre Organisation zum Schutz der Ihnen anvertrauten Kinder entwickelt und umgesetzt hat. So geben Sie den Eltern die Gelegenheit, diese kritisch zu hinterfragen und Bedenken zu äußern. Verdeutlichen Sie den Eltern, dass es der Anspruch der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie von Ihnen als Leitung und des Trägers ist, im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozesses Ihre Organisation zu einem sicheren Ort für Kinder zu gestalten. An diesem Anspruch sollten Sie sich von den Eltern messen lassen.

  Vermeiden sollten Sie in Elternveranstaltungen zu sexualisierter Gewalt die nachfolgend aufgeführten Vorgehensweisen:

- Detaillierte Schilderungen von Missbrauchspraktiken. Diese erzeugen höchstens blankes Entsetzen, Abwehr oder auch sexuelle Erregtheit bei den dafür Empfänglichen. Letztere bekommen damit auch noch Anregungen für Phantasie und Praxis.
- Versuche, Betroffenheit zu erzeugen. Eltern sind in der Regel ohnehin von dem Thema sehr betroffen.

- Verbreitung sogenannter „Symptomlisten“ zur Erkennung sexualisierter Gewalt. Meist ist keine Zeit, um wirklich fundiert auf Sinn und Unsinn sogenannter Symptome einzugehen, sodass der einzige Effekt ist, dass die Eltern mit einer imaginären Liste im Kopf kindliche Verhaltensweisen abhaken und in Panik geraten, wenn sie mehr als zwei finden.
- Schilderungen von angeblichen Folgen von sexualisierter Gewalt. Bei aller gebührenden Ernsthaftigkeit im Umgang mit den Auswirkungen sexueller Gewalt ist es nicht angebracht, den Betroffenen öffentlich unheilbare Defekte zu bescheinigen.
- Polemische Angriffe gegen Kollegen/Kolleginnen, Täter/Täterinnen, Mütter, Väter, Richter, Familientherapeuten, Beratungsstellen, Gutachter, etc.
- Die Offenlegung persönlicher Betroffenheit seitens des Referenten/der Referentin gehört nicht in die professionelle Elternarbeit.
- Die Besprechung einzelner Fälle und/oder Beratung in Einzelfällen sind Teil der Beratungsarbeit, nicht aber der Elternbildung.[210]

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 10

10 GRUNDLAGEN DER INTERVENTION KA-1001

10.1 INTERVENTIONSSCHRITTE · · · · · KA-1001
10.2 VORGEHEN IM VERDACHTSFALL: AUFGABEN DER MITARBEITER/MITARBEITERINNEN · · · KA-1003
10.3 HANDLUNGSSTRATEGIEN IM KLÄRUNGSPROZESS: AUFGABEN DER LEITUNG · · · · · KA-1012
10.3.1 Klärung von Verdachtsmomenten und Risikoeinschätzung nach § 8a SGB VIII · · · · · KA-1012
10.3.2 Das Personalgespräch/Konfrontationsgespräch · · · · · KA-1013
10.3.3 Einberufung einer Konfliktmanagement-Gruppe („Krisenteam“) · · · · · KA-1016
10.3.4 Dokumentation · · · · · KA-1017
10.3.5 Dringlichkeitseinschätzung – Schutz des Opfers · · · · · KA-1017
10.3.6 Festlegung der weiteren Maßnahmen inklusive Zeitschiene · · · · · KA-1018
10.3.7 Fürsorgepflicht gegenüber dem unter Verdacht stehenden Mitarbeiter/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiterin · · · · · KA-1018
10.3.8 Arbeitsrechtliche Maßnahmen · · · · · KA-1019
10.3.9 Strafrechtliche Maßnahmen · · · · · KA-1024
10.3.10 Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit · · · · · KA-1028
10.3.11 Information und Unterstützung der Erziehungsberechtigten und Angehörigen des Opfers · · · · · KA-1028
10.3.12 Information der Erziehungsberechtigten und Angehörigen der übrigen Kinder und Jugendlichen · · · · · KA-1030
10.4 NACHSORGE · · · · · KA-1030
10.4.1 Hilfen für die übrigen Kinder und Jugendliche in Ihrer Organisation · · · · · KA-1030
10.4.2 Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen · · · · · KA-1031
10.4.3 Organisationsentwicklung · · · · · KA-1032
10.5 REHABILITATIONSVERFAHREN · · · · · KA-1033

DKSB / LV-NRW / März 2012

10 GRUNDLAGEN DER INTERVENTION

10.1 INTERVENTIONSSCHRITTE

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund: Primär jener, der möglicherweise betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie der anderen Mädchen und Jungen in Ihrer Organisation. Daneben gilt es jedoch auch, den Schutz und die Fürsorge des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, welcher/welche den Verdacht geäußert hat sowie schließlich des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, gegen den/die der Verdacht geäußert wurde – solange der Verdacht sich nicht bestätigt hat – in den Blick zu nehmen.
§ 8a SGB VIII (⇢ Seite KA-101) schreibt gesetzlich vor, welcher Ablauf bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung bei den Fachkräften einzuhalten ist. Dies gilt nicht nur für Kindeswohlgefährdungen, die außerhalb der Institution entstehen, sondern eben auch für Fälle in der eigenen Einrichtung, die durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verursacht werden.

„IM AUGE DES STURMS“ – BESONNEN HANDELN AUF DER BASIS EINES NOTFALLPLANS

Es wurde bereits in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt, warum es den meisten Menschen schwerer fällt, sexuelle Gewalt in der eigenen Organisation wahrzunehmen, als außerhalb des Arbeitsfeldes. Dies liegt vor allem daran, dass Täter/Täterinnen in Organisationen meist sehr gut integrierte, engagierte und geschätzte Kollegen/Kolleginnen sind, denen grenzverletzendes Verhalten nicht zugetraut wird (⇢ Seite KA-303). Wird nun der Verdacht der sexualisierten Gewalt gegen einen solchen Kollegen/eine solche Kollegin ausgesprochen, so wird dies einerseits mit Ungläubigkeit im kollegialen Umfeld aufgenommen und andererseits löst der Verdacht häufig eine krisenhafte Situation bei den Kollegen/Kolleginnen aus. Die Kollegen/Kolleginnen stellen ihre eigene fachliche Kompetenz sowie ihre Menschenkenntnis in Frage, fühlen sich schuldig oder hilflos. Durch die Verdachtsäußerung wird spürbar, dass der Alltag in keiner Organisation bis ins Letzte kontrollierbar und sicher ist.[211]

Doch auch für die Leitung und den Träger einer Organisation bedeutet der Vorwurf der sexuellen Gewalt durch eigene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen eine Gratwanderung, die ein hohes Maß an Professionalität erfordert. So gilt es einerseits die eigene emotionale Be-

troffenheit in den Griff zu bekommen und gleichzeitig dem Schutzauftrag gegenüber den Mädchen und Jungen sowie der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Allgemeinen und dem verdächtigten Mitarbeiter/der verdächtigten Mitarbeiterin im Speziellen nachzukommen. Daneben müssen die Eltern sachlich informiert sowie der Umgang mit den Medien und weitere Maßnahmen geplant werden.

Eine derart komplexe Situation ist nur professionell zu bewältigen, wenn bereits im Vorfeld Handlungsstrategien für den Notfall festgelegt und Zuständigkeiten benannt wurden (⇢ Seite KA-405). Gleichwohl muss jede Organisation bzw. Einrichtung den Notfallplan an die Gegebenheiten des eigenen Arbeitsfeldes ausrichten. D.h. in einer stationären Einrichtung wird ein solcher Notfallplan anders aussehen als für eine ehrenamtlich organisierte Ferienfahrt. Ohne die Orientierungshilfe eines Notfallplans ist die Gefahr sehr groß, dass inadäquat, falsch oder im schlimmsten Fall gar nicht gehandelt wird. Konfusion und Orientierungslosigkeit verhindern häufig, dass die notwendigen Sofortmaßnahmen schnell und kompetent eingeleitet werden. WERNER TSCHAN vergleicht die innerinstitutionellen Dynamiken, die sich im Verdachtsfall entwickeln, mit denen, die bei einem Missbrauchsverdacht innerhalb der Familie vorherrschen. Hierbei kommen vielfältige – teilweise widersprüchliche – Gefühle und Bedürfnisse zum Vorschein, die ein rationelles und professionelles Handeln vereiteln können.[212] Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass Sie Ihren Notfallplan dahingehend kritisch überprüfen, ob er alle notwendigen Interventionsschritte und Verfahrensweisen abbildet, damit Sie auch unter massivem Handlungsdruck nicht die Nerven verlieren, sondern sich an ihm orientieren können.

Im Folgenden stellen wir Ihnen Interventionsschritte vor, die Sie im Fall des Verdachts oder der Bestätigung von sexualisierter Gewalt durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin in Ihrer Organisation in Betracht ziehen müssen. Welche Maßnahme wann ergriffen werden muss, hängt von vielen Faktoren ab, die es im Einzelfall im Krisenteam zu diskutieren gilt. Diese Faktoren sind z.B.: Was ist passiert? Handelt es sich um einen vagen Verdacht oder einen bestätigten Vorfall? Wer sind die Beteiligten? In welchem Verhältnis stehen diese zueinander?

Vor allem die Frage **„Was ist passiert?“** beeinflusst den Verlauf Ihrer Intervention maßgeblich. Es liegt auf der Hand, dass die einzuleitenden Maßnahmen sich bei einem Fehlverhalten oder Regelverstoß anders darstellen als bei einem sexuellen Missbrauch. Dies soll nicht heißen, dass Sie z.B. Verstöße gegen das Leitbild oder den Verhaltenskodex Ihrer Organisation nicht ernst nehmen müssen. Gemeint ist hier vielmehr, dass Sie als Leitung eine klare Vorstellung davon entwickeln müssen, welche arbeits- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen bei welchem Verstoß angemessen und zielführend sind und ab

DKSB / LV-NRW / März 2012

welchem „Schwellenwert“ die Strafverfolgungsbehörden hinzugezogen werden sollten. Das Vorgehen bei der Intervention variiert demnach je nach Setting und Fall. Daher sind die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen nicht als Vorgabe zu verstehen, die es in der beschriebenen Reihenfolge „abzuarbeiten“ gilt, sondern eher als „Gedankenstütze“, die Ihnen im Krisenfall hilft, strukturiert und besonnen zu handeln.

10.2 VORGEHEN IM VERDACHTSFALL: AUFGABEN DER MITARBEITER/MITARBEITERINNEN

„TYPISCHE“ VERDACHTSMOMENTE

Im Folgenden stellen wir Ihnen an Hand einiger „typischer“ Verdachtsmomente vor, worauf Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen achten sollten. Es ist uns klar, dass es eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten gibt, wie Verdachtsmomente entstehen bzw. zur Kenntnis gelangen. Leider können nicht alle „Spielarten“ in dieser Arbeitshilfe Berücksichtigung finden. Das hier beschriebene interne Meldeverfahren kann von dem abweichen, was der Notfallplan Ihrer Organisation vorgibt. Lassen Sie sich hiervon nicht verwirren. Die Ausführungen sind als beispielhaft zu verstehen. Wichtig ist, dass Ihr Notfallplan auf Ihre organisationsinternen Strukturen und Gegebenheiten ausgerichtet wurde und im Notfall „funktioniert“.

Die Art und Weise, in der eine Verdachtsäußerung auf sexualisierte Gewalt erfolgt, hängt sehr stark vom Arbeitsfeld und der Organisationsstruktur ab. In der Regel schöpfen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die unmittelbaren Kontakt zu Mädchen und Jungen haben, am schnellsten Verdacht, wenn es zu einer sexualisierten Grenzverletzung gekommen ist. Häufig stellen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in pädagogischen und sozialen Einrichtungen und Verbänden Vertrauenspersonen dar, denen Kinder und Jugendliche von einem Übergriff berichten[213].

Unabhängig davon, wie ein Verdachtsfall geäußert wird oder zur Kenntnis gelangt: Um den Schutz von Mädchen und Jungen zu gewährleisten, ist es ab dem ersten Verdachtsmoment notwendig, alle Beobachtungen sorgfältig zu dokumentieren. Für alle Schritte des Interventionsplans sowie eingeleiteten Maßnahmen stellen diese Dokumentationen eine wichtige Grundlage dar. Für die Dokumentation gilt: Es sollte das aufgeschrieben werden, was auch wirklich gesagt wurde bzw. was tatsächlich beobachtet wurde. Eige-

DKSB / LV-NRW / März 2012

ne Vermutungen und Gefühle müssen als solche kenntlich gemacht werden, damit die subjektive Wahrnehmung im weiteren Verfahren von den tatsächlichen Fakten getrennt betrachtet werden kann.

In den meisten Verdachtsfällen ist für die Person, die von dem Verdacht erfährt oder ihn selbst hegt nicht unmittelbar ersichtlich, ob es sich um einen unbegründeten oder einen begründeten, einen vagen oder einen erhärteten Verdacht handelt. Daher ist es umso wichtiger, dass frühzeitig schriftliche Aufzeichnungen über den Verdacht angefertigt werden. Hierbei kann die von der BERLINER SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG[214] herausgegebene Verdachtsabstufung bei sexuellem Missbrauch eine hilfreiche Orientierung bieten (⇢ Seite AM-17). Die Abstufungstabelle gibt Beispiele aus dem Alltag und ordnet diese bestimmten Verdachtsstufen zu: Dem unbegründeten, dem vagen, dem begründeten und dem erhärteten bzw. erwiesenen Verdacht. Die Abstufungstabelle sollte jedoch nur im Kontext einer Selbstreflexion hinzugezogen werden. Für sich alleine genommen sollten aus ihr keine (vorschnellen) Schlüsse gezogen werden.

Für die Selbstreflexion bei einem beobachteten oder berichteten Verdacht bietet sich der in Kapitel 5.2 (⇢ Seite KA-507) bereits vorgestellte Reflexionsbogen der EVANGELISCHEN JUGENDHILFE HOCHDORF E.V. (⇢ Seite AM-14) oder der Reflexionsbogen der BERLINER SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG an, den wir für Sie in den Arbeitsmaterialien abgedruckt haben (⇢ Seite AM-18).

Häufig ergeben sich Verdachtsmomente aus einer der nachfolgend dargestellten Situationen:

- Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin beobachtet einen konkreten Sachverhalt, der einen sexuellen Übergriff darstellt.
- Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin hat bei dem Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin ein ungutes Gefühl, ohne dass er/sie einen Übergriff direkt beobachtet hat.
- Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin berichtet einem Kollegen/einer Kollegin von seinem/ihren Verdacht bezüglich eines anderen Kollegen/einer anderen Kollegin.
- Ein Minderjähriger/eine Minderjährige erzählt einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin von einem sexuellen Übergriff durch einen Kollegen/eine Kollegin.

Die Art und Weise, in der ein Verdacht entsteht bzw. bekannt wird, birgt dabei unterschiedliche Anforderungen, aus der sich die jeweiligen Verfahrensschritte ergeben.

DKSB / LV-NRW / März 2012

EIN MITARBEITER/EINE MITARBEITERIN BEOBACHTET EINEN KONKRETEN SACHVERHALT, DER EINEN SEXUELLEN ÜBERGRIFF DARSTELLT

In diesem Fall muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sofort handeln. Es ist jedoch wichtig, dass er/sie Ruhe bewahrt. Das übergriffige Verhalten muss sofort beendet werden, ohne Formulierungen zu verwenden, die bei dem Opfer möglicherweise den Eindruck entstehen lassen, es hätte eine Mitschuld an dem Übergriff. Dies ist eine besonders heikle Situation, sowohl für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin als auch für das Opfer. Denn von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin wird ein hoch professionelles Verhalten in einer hoch emotionalen Situation verlangt. Da Opfer sich jedoch gerade bei sexualisierter Gewalt häufig in Schuldgefühle und Scham verstricken, ist es notwendig, sachlich und überlegt zu handeln. Statt einer Formulierung wie: „Was macht ihr beide denn hier?“ sollten er/sie besser direkt den Kollegen/die Kollegin ansprechen, z.B.: „Würden Sie bitte mal mit raus kommen.“[215] Er/Sie sollte dem Täter/der Täterin unmissverständlich sagen, dass dieses Verhalten nicht akzeptiert wird und Maßnahmen eingeleitet werden. Dann sollte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich um das Opfer kümmern. Er/Sie sollte klären, welche Form der Unterstützung das Opfer benötigt und dafür sorgen, dass es vor weiteren Übergriffen sicher ist. Im Anschluss hieran sollte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin umgehend die Leitung der Organisation informieren.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss der Leitung detailliert schildern, was sich zugetragen hat und worauf der begründete Verdacht der sexualisierten Gewalt durch einen Kollegen/eine Kollegin beruht. Auch sollte er/sie berichten, wie sich das Opfer verhält und welche sofortige Unterstützung dieses seiner/ihrer Meinung nach benötigt.

Hier haben wir die wichtigsten Punkte noch einmal für Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aufgelistet:

- Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
- Opfer aus der Gefahrensituation bringen.
- Leitung informieren.
- Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte zu dem Vorfall aufschreiben (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
- Keine Strafanzeige aus eigener Motivation heraus stellen.
- Nicht die Familien des mutmaßlichen Opfers informieren, bevor das weitere Vorgehen mit der Leitung abgestimmt ist.
- Keine Herstellung von eigenen Kontakten zur Presse oder anderen Eltern.

EIN MITARBEITER/EINE MITARBEITERIN HAT BEI DEM VERHALTEN EINES KOLLEGEN/EINER KOLLEGIN EIN „UNGUTES GEFÜHL", OHNE DASS ER/SIE EINEN ÜBERGRIFF DIREKT BEOBACHTET HAT

Ein vager Verdacht in Form eines „unguten Gefühls" oder auf der Grundlage zweideutiger Beobachtungen stellt immer eine schwierige Situation für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen dar, denn natürlich möchte niemand als Denunziant/Denunziantin im Kollegenkreis abgestempelt werden, falls sich der Verdacht als falsch herausstellt. Wenn es sich zudem um sehr geschätzte und beliebte Kollegen/Kolleginnen handelt, gegen die der Verdacht gehegt wird, erschwert dies die Situation zusätzlich. An dieser Stelle darf jedoch nicht übersehen werden, dass ggf. das Engagement, die vordergründige „Kinderliebe" und die große Kollegialität erfolgreiche Täterstrategien/Täterinnenstrategien sein können, die zielgerichtet zur Manipulation von Kollegen/Kolleginnen eingesetzt werden (⇢ Seite KA-303). Sich aus dieser persönlichen Betroffenheit zu befreien erfordert ein hohes Maß an Professionalität und Selbstreflexion. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, die einen vagen Verdacht hegt, sollte daher die eigenen Empfindungen und Beobachtungen mittels eines Selbstreflexionsbogens prüfen und den Verdacht dokumentieren. Es ist sinnvoll, dass er/sie zudem die kollegiale Beratung mit einem Kollegen/einer Kollegin sucht, der er/sie vertraut und das „ungute Gefühl" bzw. den vagen Verdacht anspricht. Wie schätzt der Kollege/die Kollegin die Situation ein? Darüber hinaus haben Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich mit einer Fachberatungsstelle in Verbindung zu setzen. Fachberatungsstellen arbeiten vertraulich, so dass niemand von dem Gespräch dort erfahren wird. Sowohl die kollegiale Beratung als auch das Gespräch bei der Fachberatungsstelle sollten dokumentiert werden. Erhärtet sich der Verdacht im Laufe des Beratungsgespräches, so muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in jedem Fall den Vorgesetzten/die Vorgesetze über den Verdacht in Kenntnis setzen. Es sollte in jedem Fall vermieden werden, mit dem verdächtigten Kollegen/der verdächtigten Kollegin über den Verdacht zu sprechen. Denn wenn sich der Verdacht als begründet erweist, so wird dem Täter/der Täterin Gelegenheit gegeben, sich bereits im Vorfeld der Aufklärung eine Verteidigungsstrategie zurecht zu legen und im Team eine Dynamik zu seinen/ihren Gunsten in Gang zu setzen. Außerdem besteht die Gefahr, dass der potentielle Täter/die potentielle Täterin das Opfer unter Druck setzen wird, um seine Aussage zu verhindern oder zu verfälschen. Geeignete Interventionsmaßnahmen nach Verdachtsabklärung einzuleiten liegt daher in der Verantwortung der Leitung.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die nachfolgende Checkliste fasst die wichtigsten Handlungsschritte noch einmal für Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zusammen:

- Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
- Wenn die Möglichkeit besteht, mit einer vertrauten Kollegin/einem vertrauten Kollegen sachlich sprechen, ohne vorschnell Tatsachen aufzuführen.
- Hilfe von Fachstellen in Anspruch nehmen.
- Leitung informieren.
- Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
- Keine Strafanzeige aus eigener Motivation heraus stellen.
- Keine Informationen über den Verdacht an den potentiellen Täter/die potentielle Täterin geben, dies ist Aufgabe der Leitung.
- Nicht die Familien des mutmaßlichen Opfers informieren, bevor das weitere Vorgehen mit der Leitung abgestimmt ist.
- Keine Herstellung von eigenen Kontakten zur Presse oder anderen Eltern.

EIN MITARBEITER/EINE MITARBEITERIN BERICHTET EINEM KOLLEGEN/EINER KOLLEGIN VON SEINEM/IHREN VERDACHT BEZÜGLICH DES ÜBERGRIFFIGEN VERHALTENS EINES ANDEREN KOLLEGEN/EINER ANDEREN KOLLEGIN

Wenn ein Kollege/eine Kollegin sich ratsuchend an einen anderen Kollegen/eine andere Kollegin wendet, so sollte dieser/diese erst einmal ruhig zuhören, bevor er/sie eine Bewertung der geschilderten Situation vornimmt. In vielen Fällen erscheinen Situationen, losgelöst von dem Kontext, in dem sie stattgefunden haben, in einem verzerrten Licht. Es ist daher wichtig, dass der Kontext der Verdachtssituation mitberichtet wird. So stellt es z.B. einen großen Unterschied dar, ob ein Kollege/eine Kollegin ein Kind im Kindergartenalter auf den Schoß nimmt und ihm liebevoll über den Kopf streicht, um es nach einem Sturz zu trösten, oder ob dies ohne einen solchen Hintergrund geschieht. Der hinzugezogene Kollege/die hinzugezogene Kollegin sollte in jedem Fall die Gefühle und Beobachtungen des Kollegen/der Kollegin ernst nehmen und diese unter fachlichen Gesichtspunkten bewerten. Des weiteren sollte er/sie dem Kollegen/der Kollegin raten, sich eine zweite Meinung in einer Fachberatungsstelle einzuholen. Das kollegiale Beratungsgespräch sollte von beiden Kollegen/beiden Kolleginnen zeitnah dokumentiert werden. Kommt der/die ratsuchende Kollege/Kollegin nach der kollegialen Beratung und/oder einem Beratungsgespräch in einer Fachberatungsstelle zu der Einschätzung, dass tat-

DKSB / LV-NRW / März 2012

sächlich ein begründeter Verdacht vorliegt, so hat er unverzüglich die Leitung zu informieren. Gleiches gilt für den hinzugezogenen Mitarbeiter/die hinzugezogene Mitarbeiterin. Gelangt er/sie zu der Einschätzung, dass eine sexuelle Grenzüberschreitung vorliegt, so muss dieser/diese auch dann tätig werden, wenn der/die ratsuchende Kollege/Kollegin zu einer anderen Einschätzung oder Entscheidung kommt. Das Wohl des Kindes muss hier über einer falsch verstandenen Kollegialität stehen. In diesem Fall muss der/die beratend hinzugezogene Kollege/Kollegin die Leitung über den Verdacht des Kollegen/der Kollegin informieren.

Die nachfolgende Checkliste fasst die wichtigsten Handlungsschritte erneut noch einmal für Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zusammen:

- Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.
- Wenn die Möglichkeit besteht, mit einer vertrauten Kollegin/einem vertrauten Kollegen sachlich sprechen, ohne vorschnell Tatsachen aufzuführen.
- Hilfe von Fachstellen in Anspruch nehmen.
- Leitung informieren.
- Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
- Keine Strafanzeige aus eigener Motivation heraus stellen.
- Keine Informationen über den Verdacht an den potentiellen Täter/die potentielle Täterin geben, dies ist Aufgabe der Leitung.
- Nicht die Familien des mutmaßlichen Opfers informieren, bevor das weitere Vorgehen mit der Leitung abgestimmt ist.
- Keine Herstellung von eigenen Kontakten zur Presse oder anderen Eltern.

EIN MINDERJÄHRIGER/EINE MINDERJÄHRIGE ERZÄHLT EINEM MITARBEITER/EINER MITARBEITERIN VON EINEM SEXUELLEN ÜBERGRIFF DURCH EINEN KOLLEGEN/EINE KOLLEGIN

In dem Fall, indem sich ein Kind oder ein Jugendlicher vertrauensvoll an einen Ihrer Mitarbeiter/eine Ihrer Mitarbeiterinnen wendet und von einem sexuellen Übergriff erzählt, sollte dieser/diese sich ausreichend Zeit nehmen, um das Gespräch in Ruhe führen zu können. Es gilt zu bedenken, dass es das betroffene Mädchen/den betroffenen Jungen mit Sicherheit eine große Überwindung gekostet hat, den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ins Vertrauen zu ziehen und von dem Erlebten zu berichten. Wenn die Arbeitssituation es

DKSB / LV-NRW / März 2012

nicht zulässt, das Gespräch mit dem betroffenen Minderjährigen/der betroffenen Minderjährigen unmittelbar und in Ruhe zu führen, so sollte dieser/diese dem Kind/Jugendlichen erklären, dass sein/ihr Anliegen ernst genommen wird, die derzeitige Arbeitssituation es aber nicht zulässt, ihm/ihr die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Er/Sie sollte dann einen Zeitpunkt für ein Gespräch vereinbaren. Diesen vereinbarten Termin sollte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin unbedingt einhalten und von sich aus initiativ auf das Opfer zugehen. Es ist wichtig, dass das Opfer sich ernst genommen fühlt.[216]

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sollte ruhig zuhören. Die eigenen Emotionen dürfen nicht die Gesprächsführung beeinflussen. Wenn eine Vertrauensperson zu starke Betroffenheit zeigt, so entsteht bei Opfern sexualisierter Gewalt schnell der Eindruck, dass diese mit dem Sachverhalt nicht umgehen können und überfordert sind. Häufig hat dies einen „inneren Rückzug" des Opfers zur Folge. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sollte dem Kind stattdessen ein Gefühl von Sicherheit, Stärke und Kompetenz vermitteln. Das Mädchen/der Junge soll in ihrem/seinem Tempo erzählen dürfen. Der Versuch, dem Opfer mit Fragen Details des Tathergangs entlocken zu wollen, sollte unbedingt unterlassen werden. Das Kind/der Jugendliche hat ein Recht darauf nur so viel zu erzählen, wie es/er in diesem Moment verkraften kann. Zudem führen wiederholte und nicht professionell durchgeführte Befragungen von Opfern dazu, dass die Aussagen verfälscht werden und für ein mögliches Strafverfahren nicht mehr beweiskräftig sind. Ihre Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterinnen sollten daher in erster Linie dem Opfer empathisch und aufmerksam zuhören.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sollte auch auf keinen Fall fragen, warum das Opfer möglicherweise sehr lange Zeit geschwiegen hat, sondern stattdessen dem/der Heranwachsenden sagen, dass es sehr mutig war, sich jemandem anzuvertrauen. Ebenso sollte er/sie das Mädchen/den Jungen fragen, wie seine Wünsche bezüglich des weiteren Vorgehens sind. Es geht hierbei nicht darum, die Verantwortung abzugeben, sondern darum, dass das Opfer sich ernst genommen und einbezogen fühlt.

Viele kindliche/jugendliche Opfer haben Angst vor den Konsequenzen, die aus der Offenbarung resultieren können, oder stehen in einem Loyalitätskonflikt gegenüber dem Täter/der Täterin. Häufig versuchen Sie daher die Person, die sie ins Vertrauen gezogen haben, zu einem Stillschweigeversprechen zu bewegen. Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sollten sich nicht dazu hinreißen lassen, dieses Versprechen zu geben, denn sie könnten und dürften es nicht halten. Daher ist es besser, wenn dem Mädchen/Jungen in einer altersgerechten Sprache erklärt wird, dass weitere Schritte eingeleitet werden müssen, damit ihr/ihm geholfen werden kann. Hierbei sollte betont werden, dass diese Maßnahmen aber so weit wie möglich mit dem Mädchen/Jungen abgestimmt werden und

Entscheidungen nicht über ihren/seinen Kopf hinweg getroffen werden.[217] Dem/der Heranwachsenden sollte verständlich gemacht werden, dass er/sie sich nun in Sicherheit befindet.

Ähnlich dem hier beschriebenen Vorgehen sollten Ihre Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterinnen handeln, wenn nicht das Opfer selbst, sondern ein Freund/eine Freundin des Opfers sich ratsuchend an sie wendet. Freunde und Freundinnen sind wichtige Ansprechpersonen für Opfer und werden häufig bereits frühzeitig in grenzverletzende und übergriffige Erlebnisse eingeweiht.[218] Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind daher gefordert, den Freundeskreisen der Mädchen und Jungen einen vertrauensvollen Zugang zu Erwachsenen und damit zu möglicherweise erforderlichen Hilfen zu erleichtern.

Für einen tieferen Einblick in die wichtigsten Fakten einer Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen, die Opfer sexualisierter Gewalt geworden sind, sei auf G. DEEGENERS Beitrag „Ich habe Angst was Falsches zu sagen!“ verwiesen.[219]

Neben einer angemessenen Gesprächsführung müssen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Sorge dafür tragen, dass der mutmaßliche Täter/die mutmaßliche Täterin keinen weiteren Zugang zu dem Opfer hat. Auch in diesem Fall gilt: Die Konfrontation mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten darf nicht gesucht werden. Blinder Aktionismus schadet meist mehr, als dass er nutzt. Stattdessen ist die Leitung zu informieren, damit diese weitere Interventionsschritte planen und einleiten kann. Der Inhalt des Gesprächs sollte zeitnah dokumentiert werden.

Wie Sie an den genannten Anforderungen an ein Krisengespräch sehen können, bedarf es einer hohen Kommunikationskompetenz, um eine solch emotional hoch belastete Situation professionell zu bewältigen. Daher ist es wichtig, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bereits im Vorfeld einer tatsächlichen Verdachtssituation auf Krisengespräche vorbereitet werden. Entsprechende Fortbildungen können hier zentrale Kompetenzen vermitteln (⇢ Seite KA-608). Die erworbenen Kompetenzen sollten regelmäßig aufgefrischt und z.B. in Rollenspielen trainiert werden.

Nachfolgend haben wir die wichtigsten Punkte noch einmal für Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zusammen gefasst:

- Ruhe bewahren, um konstruktiv und sachlich bleiben zu können.

- Dem Kind oder Jugendlichen zuhören, das Gefühl der Achtung und Wertschätzung vermitteln.
- Im Gespräch ermutigen und Glaubwürdigkeit schenken.
- Besonders wichtig: die Mitschuld am Geschehen vom Kind nehmen und betonen, dass in jedem Fall die Schuld bei dem Erwachsenen liegt.
- Äußerungen des eigenen Entsetzens und der Wut unterlassen, sie beängstigen das Kind.
- Weiteres Vorgehen alters- und entwicklungsbedingt entscheiden und dem Kind in einer angemessenen Sprache vermitteln.
- Alle Informationen, Beobachtungen und Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (so genau wie möglich, mit Datum, Zeiten, Diensten, Namen der Mitarbeitenden).
- Leitung informieren.
- Mit dem Kind oder Jugendlichen weiter im Gespräch bleiben und verbindliche Absprachen über das weitere Vorgehen treffen.
- Bitte keine bohrenden Fragen stellen oder dem Kind etwas entlocken.
- Keine vorschnellen Versprechen abgeben, die dann nicht gehalten werden können.
- Keine Entscheidungen über den Kopf des Kindes oder Jugendlichen hinweg fällen, sondern über das weitere Vorgehen informieren.
- Keine Strafanzeige aus eigener Motivation heraus stellen.
- Keine Informationen über den Verdacht an den potentiellen Täter/die potentielle Täterin geben, dies ist Aufgabe der Leitung.
- Nicht die Familien des mutmaßlichen Opfers informieren, bevor das weitere Vorgehen mit der Leitung abgestimmt ist.
- Keine Herstellung von eigenen Kontakten zur Presse oder anderen Eltern.

10.3 HANDLUNGSSTRATEGIEN IM KLÄRUNGSPROZESS: AUFGABEN DER LEITUNG

10.3.1 Klärung von Verdachtsmomenten und Risikoeinschätzung nach § 8a SGB VIII

Wenn Sie als Leitung einer Organisation über den Verdacht eines sexuellen Übergriffs durch eigene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen informiert werden, so stehen Sie in der Verantwortung, das Krisenmanagement zu übernehmen. Dies impliziert den Schutz des Opfers sowie der übrigen Heranwachsenden in Ihrer Organisation, die Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Allgemeinen und die Fürsorge und Unterstützung des/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin im Speziellen, solange der Verdacht nicht bestätigt ist.

Als ersten Schritt müssen Sie nun zunächst Maßnahmen zur Verdachtsklärung einleiten und zum Schutz des betroffenen Kindes eine Risikoeinschätzung hinsichtlich einer Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII durchführen. Es gilt, sowohl die Bedürfnisse und Rechte des Kindes als auch die Rechte Ihres verdächtigten Mitarbeiters/Ihrer verdächtigten Mitarbeiterin im Blick zu behalten und notwendige Schutz- und Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Gleichzeitig haben Sie natürlich auch eine Verantwortung gegenüber Ihrem Träger.

Sie als Leitung müssen das Verfahren der Risikoeinschätzung nach § 8a nicht selbst vornehmen, müssen aber gewährleisten, dass dieses entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingeleitet und durchgeführt wird. Bei einer Risikoeinschätzung hinsichtlich einer Kindeswohlgefährdung müssen die vorliegenden Anhaltspunkte (Fakten, Beobachtungen, Einschätzungen) auf ihre Plausibilität geprüft werden. Auf der Grundlage dieser Einschätzung gilt es dann abzuwägen, ob das physische oder psychische Wohl der Schutzbefohlenen beeinträchtigt wurde, wird, oder ob eine solche Beeinträchtigung unmittelbar bevorsteht.[220] Es wird empfohlen, die Risikoeinschätzung im Rahmen einer kollegialen Beratung vorzunehmen. Sie können auch bereits an dieser Stelle im Verfahren nach § 8a SGB VIII eine insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) (⇢ Seite KA-615) zu der Risikoeinschätzung hinzuziehen. Viele Organisationen handhaben es so, dass zuerst eine Risikoeinschätzung im Rahmen einer kollegialen Beratung erfolgt und erst dann, wenn der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung sich weiter erhärtet, eine insoweit erfahrene Fachkraft zu einem weiteren Einschätzungsgespräch einbezogen wird. Für welchen

DKSB / LV-NRW / März 2012

Weg Sie sich auch entscheiden, wichtig ist, dass die insoweit erfahrene Fachkraft nicht aus Ihrer Einrichtung kommt, da sonst eine objektive Betrachtungsweise des Sachverhalts erschwert wird. Die insoweit erfahrene Fachkraft sollte nach Möglichkeit weder mit dem Kind/dem Jugendlichen noch mit dem Verdächtigen/der Verdächtigen im alltäglichen beruflichen Handeln in Kontakt stehen. Es hat sich zudem als sehr hilfreich erwiesen, wenn die insoweit erfahrene Fachkraft über eine Spezialisierung auf das Thema sexualisierte Gewalt verfügt.

Neben der Gewährleistung des Verfahrens nach § 8a sind Sie verpflichtet, Maßnahmen zur Klärung des Verdachtsmomentes einzuleiten. Dies bedeutet, dass Sie zunächst von der Person, die den Verdacht gemeldet hat, detaillierte Informationen über den Sachverhalt einholen müssen. Auf Grundlage dieser Informationen müssen Sie eine Plausibilitätsprüfung vornehmen. Wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass der Verdacht nicht haltlos ist und nicht sofort ausgeräumt werden kann, müssen Sie ein Personalgespräch mit dem beschuldigten Mitarbeiter/der beschuldigten Mitarbeiterin führen, in dem Sie ihn/sie mit dem Vorwurf/dem Verdacht konfrontieren.

10.3.2 Das Personalgespräch/Konfrontationsgespräch

ANGEMESSEN REAGIEREN

Als Leitung einer Organisation haben Sie die Pflicht, den beschuldigten Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin zu dem Verdacht/dem Vorfall anzuhören. Wie schon eingangs dargestellt, werden die Interventionsmaßnahmen – und damit auch das Personalgespräch – maßgeblich davon beeinflusst, um was für einen Verdacht oder Vorfall es sich handelt. Hat Ihr Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin z.B. gegen eine Regel des Verhaltenskodexes verstoßen und Kindern Ihrer Organisation private Geschenke gemacht, so wiegt dies selbstverständlich nicht so schwer wie der Vorwurf, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ein Kind dazu eingeladen hat, mit ihm/ihr pornographische Filme anzuschauen. Sie als Leitung müssen daher von Fall zu Fall entscheiden, wie das Personalgespräch geführt werden soll und vor allem, was für ein Ziel dieses Gespräch verfolgt. Auch sollten Sie sich im Vorfeld bereits Gedanken über angemessene arbeits- und/oder strafrechtliche Maßnahmen machen, für den Fall, dass der Verdacht sich im Laufe des Gesprächs erhärtet. Um auf die Beispiele zurück zu greifen:

DKSB / LV-NRW / März 2012

Im Falle des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, der/die Kindern Ihrer Organisation private Geschenke gemacht hat, könnte eine Ermahnung oder Abmahnung eine angemessene Reaktion sein, wohingegen eine strafrechtliche Anzeige eher als unangemessen einzustufen wäre. In Ihrer Entscheidung sollte auch das Dienstalter und die Berufserfahrung des betreffenden Mitarbeiters/der betreffenden Mitarbeiterin Berücksichtigung finden. Wurden die Geschenke z.B. von einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin gemacht, die erst kürzlich sein/ihr Studium bzw. seine/ihre Ausbildung abgeschlossen hat und noch keine Berufserfahrung aufweisen kann, so ist dies sicher anders einzustufen, als bei einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin, die schon viele Jahre in der professionellen Betreuung und Förderung von Heranwachsenden tätig ist.

Handelt es sich bei dem Vorwurf um ein als schwerwiegend einzustufendes Vergehen gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen, so müssen Sie dafür Sorge tragen, dass der/die mutmaßliche Täter/Täterin erst dann mit dem Verdacht konfrontiert wird, wenn der Schutz des Opfers gewährleistet ist.

WER SOLLTE TEILNEHMEN?

Das Personalgespräch/die Konfrontation sollte nach Möglichkeit durch ein Mitglied des Vorstands bzw. einen Vertreter/eine Vertreterin des Trägers und Ihnen als Leitung erfolgen. In den Fällen, wo kein Vertreter/keine Vertreterin der Führungsebene greifbar ist (z.B. auf Ferienfahrten etc.), können Sie das Gespräch auch im Beisein eines Kollegen/einer Kollegin führen. In größeren Organisationen sind Sie zudem verpflichtet, den Betriebs- und/oder Personalrat zu dem Gespräch hinzu zu bitten. Der beschuldigte Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin wird dazu aufgefordert, Stellung zu den Vorwürfen zu beziehen. Gleichzeitig sollten Sie sich vor Augen führen, dass es sich bislang (nur) um einen Verdacht handelt und Sie als Leitung entsprechend Ihrer Fürsorgepflicht von einer Vorverurteilung Abstand nehmen müssen. Den gesamten Gesprächsverlauf müssen Sie gründlich dokumentieren.

VORGEHEN IM FALLE EINES MASSIVEN STRAFRECHTLICH RELEVANTEN VORWURFS

Im Folgenden geben wir Ihnen wichtige Anhaltpunkte für ein Personalgespräch an die Hand, wenn der Vorwurf eines massiven und im strafrechtlichen Sinne relevanten Übergriffs auf die sexuelle Selbstbestimmung von Mädchen und Jungen vorliegt.

Ein solches Konfrontationsgespräch gilt es gut vorzubereiten. D.h., dass Sie sich die Vorwürfe notieren und klare Ziele für das Gespräch definieren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Vorwurf von dem Beschuldigten/der Beschuldigten bagatellisiert und der Gesprächsverlauf zu seinen/ihren Gunsten manipuliert wird.

Pädosexuelle Täter/Täterinnen sind häufig sehr geübt darin, Zweifel an ihrer Rechtschaffenheit zu zerstreuen. Zudem sollten Sie sicherstellen, dass der beschuldigte Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin nicht bereits im Vorfeld des Gespräches durch den „Flurfunk" – also von Kollegen/Kolleginnen – von den Vorwürfen gegen ihn/sie erfährt und sich vorbereiten kann. Dieser Aspekt darf nicht unterschätzt werden, da – wie bereits mehrfach betont wurde – Täter/Täterinnen häufig im Kollegium sehr gut integriert und respektiert sind (⇢ Seite KA-303). Gelangen bereits vor der Konfrontation Informationen an den beschuldigten Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin, so haben Sie das Überraschungsmoment nicht mehr auf Ihrer Seite. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Chance auf ein Schuldeingeständnis dann am Größten ist, wenn in einem gut geplanten und vorbereiteten Konfrontationsgespräch der Überraschungseffekt ausgenutzt wird. Ist diese Chance vertan, so baut der mutmaßliche Täter/die mutmaßliche Täterin in der Regel effektive Verteidigungsstrategien auf, die darauf ausgerichtet sind, sexuelle Anbahnungsprozesse in einem harmlosen Licht erscheinen zu lassen.[221]

Solche Verteidigungsstrategien zielen zudem häufig darauf ab, das Opfer bzw. den Kollegen/die Kollegin, die den Verdacht gemeldet hat der Lüge zu bezichtigen und das unterstellte grenzverletzende Verhalten/den Vorfall gänzlich zu leugnen. Oder aber der beschuldigte Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin schreibt dem Opfer die Schuld für den Vorfall zu. Häufig verlangt der beschuldigte Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin auch eine Gegenüberstellung mit dem Opfer und/oder dem Kollegen/der Kollegin, der/die den Verdacht gemeldet hat. Diese und jede andere Begegnung zwischen Opfer und Verdächtigem/Verdächtiger sollte unter allen Umständen vermieden werden. Eine direkte Gegenüberstellung mit dem Kollegen/der Kollegin, der/die den Verdacht gemeldet hat, sollte nur in Ausnahmefällen vorgenommen werden, wenn der/die betreffende Kollege/Kollegin dies ausdrücklich befürwortet.

Handelt es sich um einen pädosexuell motivierten Täter/eine pädosexuell motivierte Täterin, so ist davon auszugehen, dass der/die Beschuldigte alles daran setzen wird, alle Gesprächsteilnehmer/Gesprächsteilnehmerinnen zu verunsichern und für sich einzunehmen, die Tat zu verleugnen oder zu bagatellisieren. Nicht selten bleibt am Ende eines solchen Gespräches eine große Unsicherheit und Verwirrung bei den Gesprächsteil-

DKSB / LV-NRW / März 2012

nehmern/Gesprächsteilnehmerinnen zurück. Eine an den vorliegenden Fakten oder Verdachtsmomenten orientierte Gesprächsführung erleichtert es Ihnen daher, professionell und sachlich zu bleiben und sich nicht verunsichern zu lassen.

10.3.3 Einberufung einer Konfliktmanagement-Gruppe („Krisenteam“)

In Ihrem Notfallplan (⇢ Seite KA-405) sollte festgelegt sein, welche Personen diesem Krisenteam angehören sollen. Es empfiehlt sich, einen Vertreter aus dem Vorstand, des Trägers, aus der Leitung der Einrichtung, aus externen Organisationen bzw. Dachverbänden sowie eine Person als Ansprechpartner für Dritte in die Konfliktmanagement-Gruppe zu berufen. Wichtig ist, dass Aufgaben und Zuständigkeiten klar verteilt sind. Um Rollenkonfusionen zu vermeiden, sollten für die Konfliktlösung und mögliche therapeutische Interventionsmaßnahmen unterschiedliche Personen verpflichtet werden.

Die Konfliktmanagement-Gruppe entscheidet gemeinsam darüber, zu welchem Zeitpunkt weitere (externe) Personen in den Beratungs- und Klärungsprozess einbezogen werden sollen. So ist es in den Fällen, in denen sich ein Verdacht erhärtet, notwendig, einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin aus einer Fachberatungsstelle hinzuzuziehen. Ebenso ist es ratsam, zur Information und ggf. Einleitung arbeits- und/oder strafrechtlicher Maßnahmen einen Juristen zu konsultieren. Liegt eine Gefährdung des Kindeswohls nach § 8a SGB VIII vor, so kann zur Beratung ebenfalls eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen werden.

Das Hinzuziehen fachlich qualifizierter Beratung ist zwingend erforderlich, insbesondere um die Gefährdungslage möglichst objektiv feststellen zu können, aber auch, um nicht etwaige Eigeninteressen der Institution in die Entscheidung einfließen zu lassen. Sie als Leitung sollten auch auf keinen Fall pädagogische oder therapeutische Aufgaben im Interventionsprozess übernehmen, da es aufgrund Ihrer Personalverantwortung als Führungskraft zu einem Rollenkonflikt zwischen den Interessen des möglichen Opfers und des potentiellen Täters/der potentiellen Täterin kommen kann.

DKSB / LV-NRW / März 2012

10.3.4 Dokumentation

Alle Gesprächsverläufe im Zusammenhang mit dem Verdachtsmoment, alle eingeleiteten Maßnahmen, Darstellungen und Begründungen von getroffenen Entscheidungen, Beteiligung von externen Personen, Information anderer Dienststellen (z.B. des Landesjugendamtes), personelle Zuständigkeiten, Zeitpläne etc. sind präzise zu dokumentieren. Die Dokumentationen sind vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren. Das heißt auch, dass Faxe nicht unbeaufsichtigt herumliegen dürfen. Die Niederschrift ist von den Verantwortlichen zu unterschreiben. Die Gegenzeichnung durch andere Beteiligte dient der Transparenz.

10.3.5 Dringlichkeitseinschätzung – Schutz des Opfers

Als erste Maßnahme müssen die Mitglieder der Konfliktmanagement-Gruppe eine Einschätzung vornehmen, wie dringlich der Verdacht ist und wie hoch das Sicherheitsrisiko für das betroffene Mädchen/den betroffenen Jungen eingestuft werden muss. Gelangen Sie zu dem Ergebnis, dass das Sicherheitsrisiko in der gegenwärtigen Situation für das Opfer hoch ist, so müssen Sie Ihrem Schutzauftrag nachkommen und dafür Sorge tragen, dass Opfer und Täter/Täterin getrennt werden.

Dabei sollte nicht das Opfer aus seiner gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern der/die Beschuldigte die Einrichtung, den Verein oder Verband vorübergehend verlassen, bis eine Klärung der Situation hergestellt werden kann.

Dies können Sie z.B. erreichen, indem Sie den unter Verdacht stehenden Mitarbeiter/die unter Verdacht stehende Mitarbeiterin vorübergehend in einem räumlich deutlich getrennten Arbeitsbereich (z.B. in der Verwaltung) einsetzen, wo kein Kontakt zu Mädchen und Jungen im Allgemeinen und zu dem Opfer im Speziellen besteht.

Eine derartige räumliche Trennung ist meist nur in großen Organisationen mit verschiedenen Gebäudekomplexen realisierbar. In den Fällen, wo innerhalb der Organisation keine räumliche Trennung vorgenommen werden kann, sollte eine sofortige Beurlaubung oder Freistellung des beschuldigten Mitarbeiters/der beschuldigten Mitarbeiterin in Betracht gezogen werden. Um eine sofortige Beurlaubung/Freistellung zu erwirken, muss in der Regel der Personal- und Betriebsrat hinzugezogen werden, dem der Sachverhalt darzulegen ist – sofern es einen Personal- oder Betriebsrat in Ihrer Organisation gibt.[222]

Des Weiteren können Sie als „Hausherr“ ein Haus- und Umgangsverbot aussprechen, welches dem/der Beschuldigten untersagt, das Gelände und Gebäude Ihrer Organisation zu betreten sowie Umgang und/oder Kontakt mit dem Opfer zu pflegen (Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen [Gewaltschutzgesetz – GewSchG]).

10.3.6 Festlegung der weiteren Maßnahmen inklusive Zeitschiene

Ist die Dringlichkeitseinschätzung hinsichtlich der Gefährdung des Opfers erfolgt und ggf. notwendige Maßnahmen zu seinem Schutz eingeleitet worden, so müssen Sie sich mit den Vertretern/Vertreterinnen des Krisenteams über weitere notwendige Maßnahmen verständigen. Wie diese konkret aussehen, ist stark von dem jeweiligen Verdacht/Vorfall und den Strukturen und Gegebenheiten in Ihrer Organisation abhängig. Wichtig ist, dass alles, was Sie gemeinsam an weiteren Maßnahmen planen, mit einer personellen Zuständigkeit und einer Zeitschiene hinterlegt wird. Nur so können Sie ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Professionalität erreichen.

So muss auch festgelegt werden, welche Dienststellen und Aufsichtsbehörden – ggf. der Verdacht erhärtet sich zunehmend – eingeschaltet werden müssen (z.B. das Jugendamt, das Landesjugendamt, die Aufsichtsbehörde für Ihre Organisation).

10.3.7 Fürsorgepflicht gegenüber dem unter Verdacht stehenden Mitarbeiter/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiterin

Als Vorgesetzter/als Vorgesetzte haben Sie ebenfalls dafür zu sorgen, dass der unter Verdacht stehende Mitarbeiter/die unter Verdacht stehende Mitarbeiterin angemessene Unterstützung erfährt und nicht vorverurteilt wird. Eine Form der Unterstützung kann darin bestehen, ihm/ihr zu empfehlen, sich einen Rechtsbeistand zu suchen, bis der Vorwurf aufgeklärt werden kann.

Des Weiteren dürfen Sie – vor allem bei Verdachtsäußerungen, die noch nicht bewiesen sind – nicht aus dem Blick verlieren, dass der beschuldigte Mitarbeiter/die beschuldigte Mitarbeiterin Angehörige und/oder eine Familie hat. Der Name des tatverdächtigen Mitarbeiters/der tatverdächtigen Mitarbeiterin darf nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Eine Veröffentlichung des Namens könnte öffentliche Hetzkampagnen und Vorverurteilungen

DKSB / LV-NRW / März 2012

zur Folge haben, die eine massive psychische Grenzverletzung darstellen. Namen sind nur solchen Menschen mitzuteilen, die am Verfahren zur Aufklärung und Aufarbeitung unmittelbar betei-ligt und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Über dieses Verschwiegenheitsgebot sind auch die übrigen Kollegen/Kolleginnen noch einmal explizit in Kenntnis zu setzen, ggf. auch mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Zuwiderhandlung.

10.3.8 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

ERMAHNUNG/RÜGE

Fehlverhalten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen kann arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig machen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Fehlverhalten eine Pflichtverletzung oder eine Bedrohung für das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen in Ihrer Organisation darstellt. Wenn z.B. ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin Jugendliche wiederholt mit zu sich nach Hause genommen hat, sollten Sie auf jeden Fall arbeitsrechtliche Maßnahmen in Erwägung ziehen. In diesem Fall können Sie eine Ermahnung oder Rüge aussprechen. Bei dieser Maßnahme, die mündlich oder schriftlich erfolgen kann, handelt es sich um eine „Rüge“ ohne Sanktionsfunktion. Sie ist als „Strafe” oder „Belehrung” zu verstehen. Mit der Ermahnung rügt der Arbeitgeber einen (vermeintlichen) Verstoß des Arbeitnehmers gegen dessen Pflichten. Er unterlässt es aber hierbei, auf mögliche rechtliche Konsequenzen bei Wiederholung des Pflichtverstoßes des Arbeitnehmers hinzuweisen. Bei der Ermahnung droht dem Arbeitnehmer auch im Wiederholungsfall deshalb grundsätzlich keine Kündigung. Ernst nehmen sollte er sie aber trotzdem.

ABMAHNUNG

Mit einer Abmahnung machen Sie deutlich, dass Sie das Fehlverhalten eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin nicht (länger) dulden und eine Wiederholung weitere arbeitsrechtliche Schritte, insbesondere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nach sich ziehen kann. Eine Abmahnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie ist weder frist- noch formgebunden. Aus Beweisgründen sollte die Abmahnung aber schriftlich vorgenommen werden. Sie sollte zeitnah zum gerügten Fehlverhalten des Arbeitnehmers ausgestellt werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Abmahnung geht wesentlich weiter als die Ermahnung. Sie hat eine Hinweis- und eine Warnfunktion. Eine Abmahnung sollte mit dem Träger Ihrer Organisation abgesprochen werden, eine Anhörung des Betriebsrates ist vor Ausspruch der Abmahnung dahingegen nicht notwendig. Damit eine Abmahnung einer Überprüfung durch ein Arbeitsgericht – z.B. für den Fall, in dem der abgemahnte Mitarbeiter/die abgemahnte Mitarbeiterin gegen die Abmahnung Klage einreicht – Stand hält, muss das abgemahnte Verhalten vertragswidrig und arbeitsrechtlich relevant sein. Dieser Tatbestand ist dann erfüllt, wenn Sie in Ihrem Leitbild und in Ihrem Verhaltenskodex entsprechende Verhaltensrichtlinien verankert haben und diese von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Zuge der Vertragsvereinbarungen unterzeichnet worden sind (⇢ Seite KA-635). Zudem sollte das abgemahnte Verhalten nachweisbar sein und nicht auf reinen Mutmaßungen basieren.[223] Das „pflichtwidrige" Verhalten Ihres Mitarbeiters/Ihrer Mitarbeiterin müssen Sie genau darlegen (Tag, Tageszeit, Ort, etc.). Im Wortlaut der Abmahnung muss die arbeitsrechtliche Konsequenz bei Wiederholung des Fehlverhaltens genannt werden („[...] wenn, dann [...]"). Fehlt es an einer Androhung von Konsequenzen, ist die Abmahnung als bloße Ermahnung oder Beanstandung von Fehlverhalten zu werten.

Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen, darf in einem Arbeitszeugnis jedoch nicht erwähnt werden. Der Arbeitnehmer kann der Abmahnung widersprechen. Dieser Widerspruch ist dann ebenfalls in die Personalakte aufzunehmen. Bestehen Sie als Arbeitgeber aber trotz Widerspruch Ihres Mitarbeiters/Ihrer Mitarbeiterin auf der Abmahnung, so kann dieser/diese hiergegen Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Die angedrohte arbeitsrechtliche Konsequenz aus einer Abmahnung kann verwirkt sein, wenn sich der Arbeitnehmer über längere Zeit korrekt verhalten hat. Die Abmahnung hat dann auf den Arbeitnehmer positiv eingewirkt. Wie viele Abmahnungen vor einer „verhaltensbedingten" Kündigung ausgesprochen werden müssen, ist pauschal nicht zu beantworten. Hier spielt auf jeden Fall die Schwere der Pflichtverstöße eine entscheidende Rolle.

Je länger eine Abmahnung in der Personalakte verweilt, desto schwächer wird sie. Das BAG geht davon aus, dass keine pauschalen Fristen festgelegt werden können, da es immer auf die Umstände des Einzelfalls ankomme (BAG, 18.11.1986, 7 AZR 674/84). In der Praxis geht man davon aus, dass Abmahnungen nach 2 Jahren entfernt werden können, wenn kein ähnlicher oder nach gewissem Zeitablauf gleicher Fall eingetreten ist. Der Arbeitnehmer sollte von der Entfernung unterrichtet werden.

VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann in der Regel nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin im Vorfeld bereits wegen des gleichen Fehlverhaltens abgemahnt wurde und keine Veränderung des Verhaltens eingetreten ist. Eine Ausnahme bilden die Fälle, bei denen es sich um besonders schwerwiegendes Fehlverhalten (z.B. bei Straftaten) handelt. Hier kann eine verhaltensbedingte Kündigung auch dann ausgesprochen werden, wenn zuvor keine Abmahnung erfolgt ist. Der Gesetzgeber begründet diese Ausnahme damit, dass Sie als Arbeitsgeber auf Grundlage der Schwere des Vergehens nicht davon ausgehen können, dass mit einer Abmahnung eine Besserung des Verhaltens erreicht werden kann. Hinsichtlich schwerer sexueller Übergriffe ist es zudem weder den Kindern und Jugendlichen noch den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Ihrer Organisation zuzumuten, den übergriffigen Mitarbeiter/die übergriffige Mitarbeiterin weiterhin zu beschäftigen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 102 BetrVG) ist zudem der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam! Gibt es in Ihrer Organisation keinen Betriebsrat, so ist das ARBEITSGERICHT GELSENKIRCHEN zu dem Entschluss gekommen, dass Sie dem betreffenden Mitarbeiter/der betreffenden Mitarbeiterin die Gelegenheit einer Anhörung vor Aussprechen der Kündigung einräumen müssen.

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Neben der verhaltensbedingten Kündigung gibt es auch die fristlose Kündigung. Diese kommt vor allem dann zum Tragen, wenn es dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, die maßgebliche Kündigungsfrist abzuwarten. Bei sexueller Belästigung von Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wird dieses Kriterium in der Regel erfüllt. Die fristlose – oder auch außerordentliche Kündigung – müssen Sie dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin innerhalb von zwei Wochen zukommen lassen. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt, an dem Ihnen alle Informationen vorliegen, die Sie zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, d.h. im konkreten Fall dann, wenn Sie mit den betroffenen Heranwachsenden, den Kollegen/Kolleginnen und dem tatverdächtigen Mitarbeiter/der tatverdächtigen Mitarbeiterin gesprochen haben.[224]

DKSB / LV-NRW / März 2012

U. WERNER führt zur fristlosen Kündigung aus: „Bei unstrittigen Gewaltanwendungen gegenüber Minderjährigen kann eine fristlose Kündigung nach § 626, Abs. 1 BGB unter anderem dann zulässig sein, wenn die ausgeübte Gewalt eine strafbare Handlung und somit einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt. Insbesondere kommen hier Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§ 174 ff. StGB), Beleidigungen (§ 185 ff. StGB), Straftaten gegen das Leben (§ 211 ff. StGB), Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§ 223 ff. StGB) sowie Verletzungen des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs (§ 201 ff. StGB) in Frage. Neben den strafbaren Handlungen können auch andere wichtige Gründe eine fristlose Kündigung rechtfertigen.“[225] Dies sollten Sie im Detail und je nach vorliegendem Sachverhalt aber mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht besprechen.

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Liegt das sexuell grenzverletzende Verhalten Ihres Mitarbeiters/Ihrer Mitarbeiterin außerhalb der Kriterien, die bei einer fristlosen Kündigung angesetzt werden (siehe oben), so kann eine ordentliche Kündigung in Betracht gezogen werden. Das Kündigungsschutzgesetz sieht diesbezüglich vor, dass eine ordentliche Kündigung nur dann ausgesprochen werden darf, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Verhaltensbedingte Gründe können die Kündigung sozial rechtfertigen (§ 1 Abs. 2 Satz 1, KSchG). Jedoch gilt dann wieder, was bereits zur verhaltensbedingten Kündigung dargelegt wurde: Es muss zuvor eine Abmahnung erfolgt sein.

VERDACHTSKÜNDIGUNG

Abmahnungen und Kündigungen verlangen von Ihnen als Leitung, dass Sie beweisen können, in welcher Form ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin sich vertragswidrig verhalten hat. Bei strafrechtlich relevanten Vorwürfen, wie z.B. sexualisierter Gewalt, kann schon der Verdacht der Gewaltanwendung für eine Verdachtskündigung ausreichend sein. Der Gesetzgeber begründet dies mit dem Verlust des Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter/Mitarbeiterin, wodurch das Arbeitsverhältnis empfindlich gestört wird.[226]

Bevor Sie eine Verdachtskündigung aussprechen, sind Sie verpflichtet, den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zu dem Verdacht anzuhören und ihm deutlich zu machen, dass Sie aufgrund konkreter Verdachtsmomente einen entsprechenden Verdacht hegen und ggf. beabsichtigen, darauf eine Kündigung zu stützen. Ohne diese vorherige Anhörung scheidet eine Verdachtskündigung aus. Sie kann auch nicht nachgeholt werden. Der Mit-

DKSB / LV-NRW / März 2012

arbeiter/Die Mitarbeiterin kann bei der Anhörung schweigen, denn er/sie braucht sich nicht selbst zu belasten. Sie als Arbeitsgeber müssen aber alles Zumutbare tun, um den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehören neben der Anhörung Ihres Mitarbeiters/Ihrer Mitarbeiterin auch eigene Nachforschungen. Der Verdacht muss dringend sein. Das bedeutet, Sie als Arbeitgeber müssen mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen können, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin tatsächlich die Tat begangen hat. Im Prinzip fehlt ihnen nur noch der Beweis. Die Anhörung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin muss unter zumutbaren Umständen erfolgen (z.B. nicht vor Kindern, Eltern oder Kollegen, etc.).

Zudem müssen Sie Ihrem Mitarbeiter/Ihrer Mitarbeiterin die Gelegenheit geben, entweder einen Rechtsanwalt zu der Anhörung hinzuzuziehen, oder sich über diesen innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. 11. 2009 – 6 Sa 1121/09).

AUFLÖSUNGSVERTRAG

Das Arbeitsverhältnis kann letztendlich auch in beiderseitigem Einvernehmen beendet werden. Hierzu bedarf es eines Auflösungsvertrags. Die Bedingungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses handeln Sie mit dem entsprechenden Mitarbeiter/der entsprechenden Mitarbeiterin aus.

In den Fällen, wo eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Ihnen angestrebt wird, aus arbeitsrechtlicher Sicht jedoch keine fristlose Kündigung zulässig ist, sollten Sie eine sofortige Freistellung des Täters/der Täterin veranlassen. Diese kann in gegenseitigem Einvernehmen beschlossen oder in Form einer Suspendierung erwirkt werden. Der/Die ausscheidende Mitarbeiter/Mitarbeiterin erhält dann bis zum offiziellen Kündigungstermin Lohnfortzahlungen. Auch hinsichtlich dieser Fragestellungen empfehlen wir Ihnen die Beratung durch einen Juristen.

Endet ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund des massiven Fehlverhaltens eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, so stehen Sie als Arbeitsgeber in der Pflicht, ein Arbeitszeugnis zu verfassen. Das Zeugnis müssen Sie wahrheitsgemäß ausstellen. Bei Schäden aufgrund falscher Angaben haften Sie als bisheriger Arbeitgeber gegenüber dem neuen Arbeitgeber (§ 826 BGB Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung: Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatze des Schadens verpflichtet.) Das Zeugnis ist wohlwollend auszustellen. Gute Leistungen sind zu erwähnen, schlechte nur, wenn sie wesentlich und schwerwie-

gend sind. Sie als Arbeitgeber haften dem Arbeitnehmer für schuldhaft unrichtige Aussagen wegen Verletzung des Arbeitsvertrages. Der ehemalige Mitarbeiter/die ehemalige Mitarbeiterin kann dann vor dem Arbeitsgericht auf Berichtigung des Zeugnisses klagen.

Um zu verhindern, dass Täter/Täterinnen „Institutionshopping" betreiben, d.h. von einer Organisation in die nächste wechseln, sollten Sie in einem Zeugnis auf ein anhängiges Ermittlungsverfahren hinweisen. Wie in Kapitel 6.4.3 (⇢ Seite KA-618) ausführlich dargestellt wurde, kann ein Arbeitszeugnis warnende Hinweise für Personalentscheider liefern bzw. diese zumindest dazu veranlassen, etwas genauer hinzuschauen und bei dem Bewerber/der Bewerberin genauer nach zu fragen, warum es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen ist.

10.3.9 Strafrechtliche Maßnahmen

Der Runde Tisch Sexueller Missbrauch hat lange über die Frage diskutiert, ob ein erhärteter Verdacht hinsichtlich sexualisierter Gewalt bzw. die Kenntnis von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung[227] immer zur Anzeige gebracht werden muss. Die sogenannte strafbewehrte Anzeigepflicht würde dann regeln, dass alle, die von möglichen Fällen sexualisierter Gewalt erfahren und keine Anzeige erstatten, sich selbst strafbar machten[228]. Verschiedene Verbände und Fachberatungsstellen haben sich ausdrücklich gegen eine Einführung der Anzeigepflicht bei dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgesprochen.

Es wurde argumentiert, dass Betroffene sich im Fall einer Anzeigepflicht möglicherweise seltener an eine Beratungsstelle wenden würden, da diese nicht mehr vertraulich mit den Informationen verfahren dürfte. Bedenkt man, wie schwer es Opfern oft fällt, über die erlebte Grenzüberschreitung zu sprechen, so würden durch die Anzeigepflicht zusätzliche Barrieren geschaffen. Denn nicht jedes Opfer sucht sich mit dem Ziel Hilfe, eine Bestrafung des Täters/der Täterin zu erwirken. Vielmehr steht häufig der persönliche Leidensdruck im Vordergrund. Für diesen Leidensdruck niederschwellige Angebote bereit zu halten soll weiterhin das vorrangige Ziel von Beratungsangeboten sein.

Als Kompromiss wurden daher „Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden" vom Runden Tisch Sexueller Missbrauch erarbeitet, die im Sinne einer Selbstverpflichtung von Organisationen umgesetzt werden sollen (⇢ Seite AN-53).

Strafverfolgungsbehörden meint hierbei die Staatsanwaltschaft und die Polizei. Die Leitlinien haben den Charakter modellhafter Handlungsempfehlungen, die auf die Gegebenheiten Ihrer Organisation angepasst werden müssen. Die Vielfältigkeit der institutionellen und verbandlichen Einrichtungen und Maßnahmen, der unterschiedliche

DKSB / LV-NRW / März 2012

Abhängigkeitsgrad der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die unterschiedliche Intensität der Beziehung zwischen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Kindern und Jugendlichen machen eine Anpassung der Regelungsinhalte erforderlich. Ebenso muss in der Selbstverpflichtung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in manchen Organisationen überwiegend freiberuflich oder ehrenamtlich Tätige eingesetzt werden. Letztlich ist nicht die Funktion und Art des Anstellungsverhältnisses entscheidend, sondern das faktische Näheverhältnis, dass zu den Kindern und Jugendlichen besteht.

Ziel der Selbstverpflichtung ist es, eine Vertuschung von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch das möglichst frühzeitige Einschalten von Polizei oder Staatsanwaltschaft zu verhindern. Organisationen werden dazu angehalten, ihre Eigeninteressen (wie z.B. Angst vor Imageverlust; Angst, Fördermittel zu verlieren) der rechtlichen Verfolgung von Straftaten unterzuordnen. Denn auch wenn Sie als Arbeitgeber nicht per Gesetz verpflichtet sind, jeden erhärteten Verdacht anzuzeigen, so obliegt Ihnen doch die Verantwortung dafür, dass die körperliche und seelische Unversehrtheit der Ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen sicher gestellt ist. Sie machen sich also dann strafbar, wenn Sie nicht alle notwendigen Schritte unternehmen, um (weitere) Straftaten zu verhindern.

Wann ein Vorfall/ein Verdacht als strafrelevant eingestuft werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen. In jedem Fall muss eine gewisse Erheblichkeit des Deliktes gegeben sein.

Die Leitlinien regeln auch, wie mit dem Verdacht auf Straftaten, die in der Vergangenheit begangen wurden, zu verfahren ist. Die Entscheidung über eine möglicherweise eingetretene strafrechtliche Verjährung obliegt der zuständigen Staatsanwaltschaft.

Die Auseinandersetzung Ihrer Organisation mit einer Selbstverpflichtung hinsichtlich der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist somit sinnvoll. Im Sinne einer Abschreckung potentieller Täter/Täterinnen in den eigenen Reihen kommt ihr zudem ein präventiver Charakter zu. Zusätzlich gibt eine öffentliche Selbstverpflichtung Eltern einen wichtigen Hinweis darauf, wie ernsthaft sich Ihre Organisation mit der Problematik sexueller Gewalt auseinandersetzt. Die Selbstverpflichtung kann daher als ein weiterer Teil eines professionellen Qualitätsmanagements angesehen werden. (⇢ Seite KA-401)

In den Leitlinien werden Anhaltspunkte dafür gegeben, wann die Strafverfolgungsbehörden hinzugezogen werden sollen und wie mit Opfer und möglichem Täter/möglicher Täterin umzugehen ist. So wird mehrfach darauf hingewiesen, dass weder eine Befragung des Opfers noch des verdächtigten Mitarbeiters/der verdächtigten Mitarbeiterin zum Ta-

thergang erfolgen soll. Die Begründung, dass Mehrfachvernehmungen die Aussagen von Opfern verzerren können bzw. bei dem potentiellen Täter/der potentiellen Täterin die Gefahr besteht, dass dieser/diese sich der Strafverfolgung entzieht oder Beweise vernichtet (Verdunklungsgefahr), sind nachvollziehbar. Nichts desto trotz müssen Sie als Arbeitgeber auch Ihren Fürsorgepflichten gegenüber den Kindern und Jugendlichen und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen nachkommen. Die Anforderungen des Arbeitsrechts einerseits und des Strafrechts andererseits stehen manchmal in einem Widerspruch zueinander. Daher kommen Sie im Zuge der Dringlichkeitseinschätzung und der Verdachtsklärung meist nicht umhin, mit dem Opfer und dem vermeintlichen Täter/der vermeintlichen Täterin zu sprechen und auf der Basis dieser Gespräche Schutz- und Interventionsmaßnahmen mit der Konfliktmanagement-Gruppe zu planen. Ihren arbeitsrechtlichen Pflichten müssen Sie also in jedem Fall nachkommen, dies heißt aber im Umkehrschluss nicht, dass Sie wiederholt Befragungen der betroffenen Kinder durchführen sollen. Die Beweissicherung bei einem erhärteten Verdacht sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene obliegt den Strafverfolgungsbehörden.

Die Notwendigkeit zur Erstattung einer Strafanzeige müssen Sie im Einzelfall genau abwägen. In diese Entscheidungsfindung sollten nach Möglichkeit die Mitglieder der Konfliktmanagement-Gruppe sowie ein Rechtsanwalt involviert sein. In den Leitlinien wird zudem betont, dass das Hinzuziehen und Anhören eines externen Experten/einer externen Expertin zu dem Tatvorwurf zwingend notwendig ist. Auf der Grundlage dieser Beratungsprozesse sollten Sie dann eine Entscheidung treffen. Ist eine Anzeige erst einmal gestellt, so können Sie das Ermittlungsverfahren nicht mehr stoppen, auch nicht durch das Zurückziehen der Anzeige.

Zu den Kriterien, die in Ihre Entscheidung einfließen sollten, gehören:

- der Schutz des Opfers
- die Verfassung des Opfers zum aktuellen Zeitpunkt
- die Bedeutung und Wirkung des Strafverfahrens auf das Opfer
- die Verfügbarkeit adäquater Unterstützungssysteme für das Opfer
- der Wille des Opfers oder seiner Erziehungsberechtigten
- die Plausibilität der Vorwürfe/der Verdachtsgrad
- die Schwere der Straftat

Strafverfahren dauern oft lange und stellen für betroffene Mädchen und Jungen eine hohe psychische Anforderung dar. Kann der Schutz der Heranwachsenden sichergestellt werden, kann ein Strafverfahren im Einzelfall dennoch sinnvoll sein.[229] „Denn ein positiv verlaufendes Strafverfahren, in dem die Mädchen und Jungen (und ihre Angehörigen) eine angemessene Unterstützung erhalten und einen respektvollen Umgang durch die Prozessbeteiligten und das Gericht erfahren, kann aufgrund aktiver Gegenwehr – und damit dem Verlassen der Opferrolle – zur Überwindung von Gefühlen wie Ohnmacht und Ausgeliefertsein führen und so zu einer besseren Bewältigung des Tatgeschehens für Mädchen und Jungen beitragen."[230] Für das Opfer kann eine Anzeige auch insoweit von Vorteil sein, dass durch das Strafverfahren Beweise gesichert werden, die für spätere Schadenersatzklagen ausschlaggebend sein können[231]. Die Aussagen des betroffenen Mädchens oder Jungens sowie die Dokumentationen Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen über verdächtige Vorkommnisse und Verhaltensweisen sowohl des Opfers als auch des möglichen Täters/der möglichen Täterin stellen für ein Strafverfahren wichtige Beweismittel dar. Daher ist es wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen dazu anhalten, bei dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt frühzeitig Gedächtnisprotokolle sowie Gesprächsdokumentationen anzufertigen.

Für Ihre Organisation und andere Organisationen birgt eine rechtskräftige Verurteilung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen die Chance, dass er/sie in den kommenden Jahren nicht mehr mit Kindern und Jugendlichen arbeiten darf. Der berufliche Zugang zu Heranwachsenden wird dem Täter/der Täterin dann entweder über ein Berufsverbot oder einen entsprechenden Eintrag in das erweiterte Führungszeugnis erschwert.

Auch nach Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden stehen Sie in der Verantwortung, eine Gefährdung des Opfers sowie aller weiteren Jungen und Mädchen in Ihrer Organisation durch erforderliche und geeignete Maßnahmen zu verhindern.

Manchmal kommt es im Zuge der Verdachtsklärung und Konfrontation des betreffenden Mitarbeiters/der betreffenden Mitarbeiterin mit dem Verdacht zu einer Selbstanzeige. Eine Selbstanzeige stellt in einigen Fällen ein Schuldeingeständnis und eine ehrliche Reue des Täters/der Täterin dar. In anderen Fällen handelt es sich jedoch um ein rein strategisches Kalkül, um offensiv gegen die Vorwürfe vorzugehen und die berufliche Reputation wiederherzustellen. Täter/Täterinnen, die sich durch eine Selbstanzeige „reinzuwaschen" hoffen, wissen oder gehen häufig davon aus, dass ihnen nichts nachgewiesen werden kann, so dass die Vorwürfe früher oder später fallen gelassen werden müssen. Ein Rechtsbeistand kann Ihnen auch in diesem speziellen Fall beratend zur Seite stehen.

10.3.10 Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Geklärt werden muss im Interventionsprozess auch, welche Personengruppen zu informieren sind (Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Eltern und Angehörige etc.) und wer dies bis zu welchem Zeitpunkt erledigt.

Es hat sich zudem gezeigt, dass eine Verständigung über eine „Sprachregelung" gefunden und verbindlich festgelegt werden muss. D.h. was darf nach „draußen", also außerhalb der eigenen Organisation, kommuniziert werden. Dies beinhaltet sowohl die Fragestellung, welche Informationen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen erhalten und wie sie damit zu verfahren haben, als auch wer sich um die Öffentlichkeitsarbeit kümmert. Ein gutes Krisenmanagement braucht immer auch eine gute Öffentlichkeitsarbeit, die professionell steuert, was, wann und wie an die Öffentlichkeit gelangt. Hiermit ist nicht gemeint, dass Fehlverhalten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen aus Angst vor Schaden für die Organisation „unter den Teppich gekehrt werden soll". Im Gegenteil: Hier ist ein offensiver, aber lösungsorientierter Umgang mit den Medien gefragt, ohne sich „das Ruder aus der Hand nehmen zu lassen".

10.3.11 Information und Unterstützung der Erziehungsberechtigten und Angehörigen des Opfers

Nicht nur für Ihre Organisation stellt sexuelle Gewalt gegen die Ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen ein traumatisches Erlebnis dar. Vor allem die Erziehungsberechtigten (und Angehörigen) stehen unter Schock, wenn Sie erfahren, dass ihr Sohn oder ihre Tochter Opfer eines sexuellen Übergriffes geworden ist. Unter die Gefühle wie Wut, Angst und Sorge mischt sich häufig auch eine große Unsicherheit, wie nun mit dem eigenen Kind oder Jugendlichen umzugehen ist? Welches Verhalten angemessen und richtig ist, welche Hilfen er/sie benötigt?

Mütter und Väter brauchen daher vor allem klare Informationen. In der Vergangenheit hat eine unzureichende Informationspolitik häufig unkontrollierbare Prozesse auf Seiten der Eltern ausgelöst, die letztlich eine erhebliche Imageschädigung für die betroffenen Organisationen nach sich gezogen haben. Dies war z.B. dann der Fall, wenn Eltern auf Grund mangelnder Informationen und nicht vorhandener Betreuung durch die Institution die Presse eingeschaltet haben. Auf keinen Fall dürfen Sie daher eine Mauer des Schweigens aufbauen und die Eltern außen vor lassen. In den meisten Fällen ist es jedoch ratsam, den Eltern keine zu genauen Detailinformationen über den Vorfall mitzuteilen, da

DKSB / LV-NRW / März 2012

dies bei vielen Erziehungsberechtigten zu völliger emotionaler Überforderung führt. Wird dies jedoch ausdrücklich eingefordert, so sind Sie selbstverständlich dazu verpflichtet, den Eltern all die Informationen zu geben, die Ihnen per Gesetz zustehen.
Für Eltern ist es zunächst vordringlich, zu erfahren, dass Ihrem Kind keine Gefahr mehr durch den Täter/die Täterin droht.

Das Gespräch mit den Eltern sollten Sie gut vorbereiten und in Ruhe führen. Ebenso wie das Opfer benötigen die Angehörigen nun vor allem das Gefühl, dass ihr Kind und sie selbst von kompetenten und sachverständigen Menschen betreut werden. Bedenken Sie, dass der Vorfall mit einem erheblichen Vertrauensverlust in Ihre Organisation von Seiten der Eltern einhergehen kann. Vor allem dann, wenn es sich um eine Organisation handelt, die dem Wohle und dem Schutz von Heranwachsenden dienen soll. Der Vertrauensverlust wird dann umso größer empfunden, wenn es sich um Organisationen handelt, die in ihrer Selbstdarstellung nach außen ein hoher moralischer Anspruch kennzeichnet.[232] Dieser Vertrauensverlust stellt Sie als Leitung unter einen hohen Handlungsdruck, das zerstörte und verlorene Vertrauen wieder zu gewinnen. Diesem Anspruch können Sie nur dann gerecht werden, wenn Sie planvoll und professionell vorgehen. Der Notfallplan dient Ihnen hierbei als Orientierung.

Informieren Sie die Angehörigen ruhig und sachlich über alle Schritte und Maßnahmen, die bereits eingeleitet wurden und über solche, die nun folgen werden. Sie können den Eltern auch eine Verfahrensbegleitung zur Seite stellen, die regelmäßig über den Stand des Verfahrens informiert und als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin fungiert.

Bieten Sie den Eltern Hilfen an, um das traumatische Ereignis zu bearbeiten. Häufig ist es ratsam, zu dem Gespräch mit den Angehörigen bereits einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin aus einer Beratungsstelle hinzuzuziehen, der/die mit der Gesprächsführung von derartigen Konfliktgesprächen vertraut ist und dafür Sorge tragen kann, dass die Eltern all die Hilfen bekommen, die sie in diesem Moment benötigen. Ggf. kann die externe Fachberatung auch die Rolle der Verfahrensbegleitung übernehmen. Eine externe Verfahrensbegleitung ist insofern gegenüber einer Verfahrensbegleitung aus der Einrichtung von Vorteil, da diese schnell in Loyalitätskonflikte geraten kann.[233]

10.3.12 Information der Erziehungsberechtigten und Angehörigen der übrigen Kinder und Jugendlichen

Neben den Erziehungsberechtigten des Opfers müssen Sie auch alle weiteren Angehörigen von Kindern und Jugendlichen, die in Ihrer Organisation betreut, gebildet und gefördert werden über den Vorfall informieren. Es bietet sich an, in Zusammenarbeit mit einer Fachberatungsstelle einen Informationsabend zu veranstalten. Auch hier gilt: Der Name des Opfers und der des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin darf nicht veröffentlicht werden. Ebenso sind allzu detaillierte Beschreibungen des Vorfalls zu vermeiden. Gleichwohl sind die Eltern über alle Maßnahmen zu informieren, die zum Schutz ihrer Kinder eingeleitet wurden. Vor allem sollte klar gestellt werden, dass der Täter/die Täterin keinen Kontakt mehr zu den Mädchen und Jungen hat. Auch ist es wichtig, die Eltern darüber in Kenntnis zu setzen, dass es ggf. notwendig ist, mit allen (oder vereinzelten) Kindern im Rahmen der weiteren Verdachtsaufklärung Gespräche zu führen. Hierbei ist jedoch sicherzustellen, dass diese Gespräche äußerst behutsam und nur von speziell geschulten Beratern/Beraterinnen durchgeführt werden.

Ein Informationsabend bietet Ihnen die Möglichkeit, auf Fragen einzugehen und Unsicherheit auszuräumen. Die Praxis zeigt, das Eltern diese Offenheit in einer Krisensituation zu schätzen wissen und, entgegen der Befürchtungen, ihre Heranwachsenden nicht aus der Organisation abmelden oder herausnehmen.[234]

10.4 NACHSORGE

10.4.1 Hilfen für die übrigen Kinder und Jugendliche in Ihrer Organisation

Häufig geht eine Verdachtsäußerung gegen einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einer vorläufigen oder dauerhaften personellen Veränderung im (pädagogischen) Ablauf einer Organisation einher. In der Regel wird dies über Vertretung durch andere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen oder eine Neubesetzung der Stelle geregelt. Für die Heranwachsenden bedeutet dies einen abrupten strukturellen Umbruch und die Umstellung auf eine neue Bezugsperson. Manche Mädchen und Jungen werden Fragen stellen, was aus dem ehemaligen Mitarbeiter/der ehemaligen Mitarbeiterin geworden ist, bzw. warum dieser/diese nicht mehr anwesend ist. Vielleicht gibt es auch Kinder und/oder Jugendliche, die bereits vor der Aufdeckung von den Grenzverletzungen und Übergriffen wussten und sich

DKSB / LV-NRW / März 2012

nun schuldig fühlen, da sie nicht gehandelt haben. Möglicherweise sind auch noch weitere Kinder oder Jugendliche in Ihrer Organisation Opfer sexueller Übergriffe durch den Täter/die Täterin in den eigenen Reihen geworden.
Von Vorfall zu Vorfall und von Organisation zu Organisation sind die Befindlichkeiten der Ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen jeweils anders gelagert. Wichtig ist, dass Sie neben dem Schutz und der Sorge für das Opfer die übrigen Schutzbefohlenen in Ihrer Organisation ebenfalls in den Blick nehmen. Konkret bedeutet dies, dass sensibel der Bedarf der Heranwachsenden nach Bearbeitung, Aufarbeitung und therapeutischer Unterstützung ermittelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden müssen. Die Erziehungsberechtigten sind über die Maßnahmen zu informieren.

10.4.2 Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

Wie bereits dargestellt wurde, löst der Vorwurf, dass ein Kollege/eine Kollegin sich sexuell übergriffig gegenüber Schutzbefohlenen verhalten hat, oft eine krisenhafte Situation in einem Team aus. Unterschiedliche Gefühle kommen hier bei den einzelnen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zum Tragen: Wut, Ekel, Angst, Zweifel an der Schuld des Kollegen/der Kollegin, aber auch Zweifel an der eigenen Fachlichkeit. Diese widerstreitenden Gefühle können zu Spaltungen im Team führen. Eine solche Teamdynamik sollten Sie nicht unterschätzen. Häufig geht sie einher mit einem institutionellen Identitätsverlust. Nicht umsonst taucht im Zusammenhang mit institutionellem Missbrauch auch häufig der Begriff der „traumatisierten Einrichtung“ auf. Daher sind Sie im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht angehalten, Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei der Be- und Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies kann z.B. in Form von Fortbildungen, Supervision, Traumaarbeit und/oder therapeutischer Angebote von außen geschehen. Wichtig ist, dass Sie Angebote offerieren, die die spezifischen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen berücksichtigen.

10.4.3 Organisationsentwicklung

„Die andere Seite ist: Es ist im positiven Sinne enttäuschend – gemeint ist, dass eine Täuschung zu Ende ist.“[235]

Viele Organisationen haben nach dem Bekanntwerden und Intervenieren in einem Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt zunächst das – durchaus nachvollziehbare – Bedürfnis, sich von den emotional belastenden und anstrengenden Ereignissen zu erholen und zur Ruhe zu kommen. Die Folge dieses „zur Ruhe kommen“ ist dann häufig, dass ein Deckmantel des Schweigens über den Vorfall gelegt wird und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, vergleichbar einer Schockstarre, verharren und versuchen, an ihren Alltag vor dem Vorfall anzuknüpfen. Dieses Verharren ist jedoch die fatalste Reaktion nach einem sexuellen Missbrauch durch einen Kollegen/eine Kollegin in der eigenen Organisation, denn dadurch verfestigt sich die Traumatisierung einer Einrichtung.

Wie das oben angeführte Zitat zum Ausdruck bringt, birgt jede Krise, in der sich eine Organisation nach dem Bekanntwerden sexualisierter Gewalt befindet, auch eine Chance. Und zwar die Chance auf Weiterentwicklung und Professionalisierung. Alte Strukturen und Prozesse müssen kritisch hinterfragt und neue verhandelt und erprobt werden. Die Mehrzahl der institutionellen Konzepte, die in diese Arbeitshilfe eingeflossen sind, sind entstanden, nachdem sich die Organisation mit dem Verdacht der sexualisierten Gewalt durch eigene Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen konfrontiert sah. Das soll im Umkehrschluss natürlich nicht heißen, dass Sie als Leitung das Thema erst bearbeiten müssen, wenn es zu einem konkreten Vorfall kommt. Was hier zum Ausdruck gebracht werden soll ist vielmehr, dass die Auseinandersetzung mit Fragen wie: „Wie konnte es zu dem Übergriff kommen?“ oder „An welchen Stellen hätten wir früher intervenieren müssen?“ sich positiv auf Ihr Qualitätsmanagement auswirken. Hilfe von außen kann in solchen Organisationsentwicklungsprozessen sehr nützlich sein und dabei unterstützen, die verlorene institutionelle Identität wieder zu beleben bzw. helfen, eine neue Identität zu entwickeln. Nachsorge heißt demnach gleichzeitig Fürsorge für die Zukunft.

DKSB / LV-NRW / März 2012

10.5 REHABILITATIONSVERFAHREN

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. Der Schutz der Mädchen und Jungen steht an erster Stelle.

Um den Schaden für den zu Unrecht beschuldigten Mitarbeiter/die zu Unrecht beschuldigte Mitarbeiterin möglichst gering zu halten, sollte Ihr Interventionskonzept ebenfalls Maßnahmen zur Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts bereithalten. Ziel sollte sowohl die vollständige gesellschaftliche Rehabilitation als auch die Wiederherstellung der beruflichen Reputation des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin sein, der/die fälschlicherweise unter Verdacht geraten ist: „Personen, die fälschlicherweise einem Verdacht ausgesetzt waren, müssen konsequent rehabilitiert werden.“[236]

Rehabilitationsmaßnahmen stellen letztlich jedoch keine Garantie dafür dar, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in der Außenwahrnehmung vollständig von dem unbegründeten Verdacht „reingewaschen“ werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchzuführen. Die Zuständigkeit für die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen liegt bei Ihnen als Leitung. Über die eingeleiteten und durchgeführten Maßnahmen zur Rehabilitation müssen Sie sowohl den Träger als auch die übrigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen umfassend und ausführlich informieren.[237]

Darüber hinaus müssen im Zuge der Rehabilitation all die Personen und Dienststellen über die Aufklärung des unbegründeten Verdachts informiert werden, die vorab im Zuge der Interventionsmaßnahmen informiert worden sind. Informationen an einen darüber hinaus gehenden Personenkreis werden mit dem betroffenen Mitarbeiter/der betroffenen Mitarbeiterin abgesprochen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Um all die Personen und Dienststellen zu ermitteln, die informiert werden müssen, können die Dokumentationen des Interventionsprozesses hilfreich zu Rate gezogen werden. Gleichsam gilt es, die nun erfolgenden Rehabilitationsmaßnahmen gründlich zu dokumentieren.

Die größte Herausforderung im Rehabilitationsverfahren besteht darin, das Vertrauensverhältnis zwischen dem betroffenen Mitarbeiter/der betroffenen Mitarbeiterin, dem Team und Ihnen als Leitung wiederherzustellen, so dass die Basis für eine weitere professionelle Zusammenarbeit gegeben ist. Ohne supervisorische Unterstützung von außen kann dies nur schwerlich gelingen, zu tief sind meist die Spaltungsprozesse und die Verunsicherung im Team.

DKSB / LV-NRW / März 2012

KAPITEL 11

11 AUSBLICK KA-1101
11.1 FEEDBACKBOGEN ZUM FORTBILDUNGSBEDARF KA-1102
11.2 EVALUATIONSBOGEN ARBEITSHILFE KA-1104

DKSB / LV-NRW / März 2012

11 AUSBLICK

Möglicherweise haben Sie schon beim Durchblättern/Durcharbeiten einzelner Abschnitte der Arbeitshilfe festgestellt, dass Sie an der einen oder anderen Stelle den Bedarf haben, Ihre Kenntnisse über bestimmte Inhalte und/oder Methoden zu vertiefen. Vielleicht gibt es in Ihrer Organisation ein großes Interesse, weitere Informationen über die Erscheinungsformen und Auswirkungen sexualisierter Gewalt zu erhalten, vielleicht gibt es den Wunsch, mehr Handlungssicherheit im Interventionsprozess zu bekommen oder Hilfestellung bei der Entwicklung und Implementierung von Leitbild und Verhaltenskodex?

Die BILDUNGSAKADEMIE BIS des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUNDES LANDESVERBAND NRW E.V. ist seit Jahren spezialisiert auf das Problemfeld Kinderschutz im Allgemeinen und sexualisierte Gewalt gegen Mädchen und Jungen im Besonderen und daher kompetente Anlaufstelle für Fortbildungsanfragen rund um diese Themen. Die Bildungsakademie bietet laufend Seminare und Fachveranstaltungen zu verschiedenen Aspekten für soziale Fachkräfte an. Ebenso organisiert sie auf Anfrage einrichtungsinterne Fortbildungen, die dann ganz individuell auf die Bedarfe Ihrer Organisation zugeschnitten werden.

Sofern Sie Interesse haben, nutzen Sie einfach den nachfolgenden Feedbackbogen und teilen Sie der BILDUNGSAKADEMIE BIS mit, welche Themen nach Ihrer Einschätzung im Programm häufiger aufgegriffen bzw. zusätzlich angeboten werden sollten.

Der Bogen bietet gleichfalls die Möglichkeit, konkrete Anfragen für Inhouse-Schulungen zu formulieren.

DKSB / LV-NRW / März 2012

11.1 FEEDBACKBOGEN ZUM FORTBILDUNGSBEDARF

an die
Bildungsakademie BiS
Hofkamp 102
42103 Wuppertal
Tel.: 0202. 747 65 88 -20
E-Mail: info@bis-akademie.de

Name der Einrichtung	Ansprechperson
Straße + Hausnummer	Telefon-Nr.
PLZ Stadt	E-Mail

Schicken Sie mir den Programmverteiler zu
☐ per Post
☐ per E-Mail

Wir würden uns folgende Themen im Programm wünschen

Wir haben Interesse an einer Inhouse-Schulung zu folgendem Thema

DKSB / LV-NRW / März 2012

Des weitern möchten wir natürlich sehr gerne wissen, welche Erfahrungen Sie mit der vorliegenden Arbeitshilfe gemacht haben. Unser Ziel ist es, die Qualität unserer Schrifterzeugnisse kontinuierlich zu verbessern und an den Bedürfnissen der Praxis auszurichten. Daher haben wir auf der nächsten Seite einen kleinen Evaluationsbogen beigefügt.
Wir freuen uns sehr auf Ihre Rückmeldung!

DKSB / LV-NRW / März 2012

11.2 EVALUATIONSBOGEN ARBEITSHILFE

Wie hat Ihnen die Aufbereitung der Arbeitshilfe gefallen?
(Gestaltung der Kapitel, Anhang, Arbeitsmaterialien, Literaturhinweise, etc.)

Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?

Hat Ihrer Meinung nach ein Thema gefehlt oder ist ein Thema in der Darstellung zu kurz gekommen?

Was hat Ihnen besonders gut gefallen?

Was hat Ihnen gar nicht gefallen?

DKSB / LV-NRW / März 2012

Wie schätzen Sie den Nutzwert ein, den die Arbeitshilfe für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes für Ihre Organisation hat/hatte?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

++ + ° - --

Sonstige Hinweise/Anmerkungen:

ARBEITSMATERIAL

DKSB LV NRW E.V.: SELBSTERKLÄRUNG ÜBER ANHÄNGIGE STRAFVERFAHREN AM-2
DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ÜBER EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT AM-3
DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ZUR BEANTRAGUNG EINES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES AM-4
GESPRÄCHSPLAN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-5
BEOBACHTUNGSHILFE ZUM VERHALTEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-6
GESPRÄCHSPLAN UND DOKUMENTATIONSBOGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH ... AM-9
THEMENRELEVANTE LEITFRAGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH AM-12
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: CHECKLISTE ZUR SELBSTREFLEXION IM UMGANG MIT FEHLVERHALTEN AM-14
SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: ÜBERSICHT ÜBER VERDACHTSSTUFEN BEI SEXUELLEM MISSBRAUCH AM-17
SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: CHECKLISTE ZUR SELBSTREFLEXION BEI VERDACHT AUF SEXUELLEN MISSBRAUCH AM18

DKSB / LV-NRW / März 2012

DKSB LV NRW E.V.: SELBSTERKLÄRUNG ÜBER ANHÄNGIGE STRAFVERFAHREN[238]

Erklärung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

geb. am

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182, 183 bis 184f, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

Ich verpflichte mich hiermit, meinen Arbeitgeber/Träger

sofort zu informieren, wenn ein Verfahren wegen Verstoßes nach den o.g. Paragraphen gegen mich eröffnet werden sollte.

Ort, Datum und Unterschrift

DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ÜBER EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT[239]

ANGABE ZUR EINRICHTUNG/ORGANISATION

Name

Anschrift

ANGABE ZUR EHRENAMTLICHEN PERSON

Frau/Herr

Anschrift

Geburtsdatum

Geburtsort

ZEITRAUM DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT

Beginn

Ende

Die Ehrenamtliche/der Ehrenamtliche benötigt ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 2b BZRG. Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Stempel/Unterschrift des Trägers/
Vorstandes/Geschäftsführung

DKSB / LV-NRW / März 2012

Name und Anschrift der EInrichtung

DKSB LV NRW E.V.: BESTÄTIGUNG ZUR BEANTRAGUNG EINES ERWEITERTEN FÜRUNGSZEUGNISES[240]

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass die o. g. Einrichtung entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

ANGABE ZUR EHRENAMTLICHEN PERSON

Frau/Herr

Anschrift

Geburtsdatum

Geburtsort

ist hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, da eine Beschäftigung erst nach erfolgter Überprüfung möglich ist.

Ort und Datum

Stempel/Unterschrift des Trägers/Vorstandes/Geschäftsführung

GESPRÄCHSPLAN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH[241]

1. Begrüßung
2. Den Bewerber zum Sprechen bringen
3. Ablauf des Gespräches erklären
4. Eventuelle Fragen zum Lebenslauf
5. Die aus der Sicht des Bewerbers ideale Arbeit
6. Was wissen Sie über unser Unternehmen?
7. Problemlösen
8. Stress/Belastung
9. Selbsteinschätzung
10. Spezielle Anforderungen
11. Informationen zur Stelle
12. Fragen des Bewerbers/weiteres Vorgehen
13. Abschluss des Gesprächs

DKSB / LV-NRW / März 2012

BEOBACHTUNGSHILFE ZUM VERHALTEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH[242]

AUFTRETEN

schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

arrogant · aufdringlich · befangen · ernst
gehemmt · heiter · höflich · korrekt · lässig
schwerfällig · sicher · unsicher · zurückhaltend
gewandt

Gesamteindruck

++	+	o	-	--
☐	☐	☐	☐	☐

weitere Beobachtungen

AUSDRUCKSVERMÖGEN

schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen

flüssig · präzise · klar · knapp · macht viele Worte
redegewandt · schlagfertig · treffend · umständlich · unklar · behält den Faden

Gesamteindruck

++	+	o	-	--
☐	☐	☐	☐	☐

weitere Beobachtungen

WECHSELSEITIGE KOMMUNIKATION

schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen
hält Blickkontakt · nutzt Mimik und Gestik gliedert seine Ausführungen · kontrolliert ob er verstanden wurde · wendet sich dem Gesprächspartner zu · verteilt die Redezeit etwa gleich lässt Gesprächspartner ausreden

Gesamteindruck

++	+	o	-	--
☐	☐	☐	☐	☐

weitere Beobachtungen

NERVOSITÄT

schnelle Beobachtungshilfen zum Einkreisen
zeigt motorische Unruhe · wirkt ruhig und ausgeglichen · Verlegenheitsgesten · bleibt in kritischen Situationen ruhig · verhält sich unkompliziert

Gesamteindruck

++	+	o	-	--
☐	☐	☐	☐	☐

weitere Beobachtungen

DKSB / LV-NRW / März 2012

BEMERKUNGEN

DKSB / LV-NRW / März 2012

GESPRÄCHSPLAN UND DOKUMENTATIONSBOGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH[243]

1. Begrüßung

Dokumentation

2. Aufforderung an den Bewerber, über seinen Werdegang zu berichten.

Fragen

Dokumentation

3. Motive für den Stellenwechsel erfragen.

Fragen

Dokumentation

DKSB / LV-NRW / März 2012

4. Leitfragen zum Erkennen kritischer Überzeugungen, Charakterzüge und Verhaltenszüge.

Fragen

Dokumentation

5. Tätigkeitsinformation

Fragen

Dokumentation

6. Darstellung der Leitlinien und Grundsätze zur Gewaltprävention (Dokumente dem Bewerber mitgeben).

Fragen

Dokumentation

DKSB / LV-NRW / März 2012

7. Situative Fragestellung („Wie würden Sie sich verhalten, wenn …“)

Fragen

Dokumentation

8. Einverständniserklärung des Bewerbers mit den Leitlinien und Grundsätzen zur Gewaltprävention einholen.

Fragen

Dokumentation

9. Verweis auf weiteres Vorgehen

Fragen

Dokumentation

DKSB / LV-NRW / März 2012

THEMENRELEVANTE LEITFRAGEN FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH[244]

1. Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern?

2. Arbeiten Sie gern allein und unabhängig bei der Erziehung?

Interpretationshilfe zur Antwort: Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die gern allein arbeiten möchten, besteht die Gefahr, dass Sie mit notwendigen Kontrollen und Personalbeurteilungen nicht zurechtkommen.

3. Mit welcher Altersstufe würden Sie gerne arbeiten? Möchten Sie mit Jungen oder Mädchen arbeiten oder gibt es hier keinen bevorzugten Schwerpunkt?

Interpretationshilfe zur Antwort: Ist der Bewerber/die Bewerberin auf ein Geschlecht oder auf eine Altersgruppe fixiert, ist durch weiteres Nachfragen zu eruieren, ob er sich von der Personengruppe besonders „angezogen" fühlt. Entsprechende Botschaften würden den Bewerber/die Bewerberin disqualifizieren. Allerdings kann der Wunsch, nur mit Jungen, nur mit Mädchen oder nur mit Kindern einer bestimmten Altersgruppe zu arbeiten, auch auf besondere pädagogische Eignungen, pädagogische Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse oder auf besonderen Aus- oder Weiterbildungsschwerpunkten basieren, was als unkritisch anzusehen wäre.

DKSB / LV-NRW / März 2012

4. Was war Ihr größter Fehler und Ihr größter Erfolg bei der Arbeit mit Kindern?

5. Welche Assoziationen haben Sie bei dem Begriff „Kind“ oder „Kindheit“?

6. Haben Sie schon einmal einen Fall erlebt, bei dem Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Gewalt gegenüber Kindern ausübten? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewendete Vorgehensweise richtig?

7. Haben Sie schon einmal Gewalt in irgendeiner Form gegenüber Kindern angewendet?

Interpretationshilfe zur Antwort: Es ist zu regeln, dass der Bewerber/die Bewerberin aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, wenn der Bewerber/die Bewerberin die Frage nach einer früheren Gewaltanwendung bejaht. Dies gilt auch dann, wenn die Gewaltanwendung viele Jahre zurückliegt oder wenn die Gewaltanwendung mit einer persönlichen Überlastung oder mit einer Krankheit begründet wird.

DKSB / LV-NRW / März 2012

HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: CHECKLISTE ZUR SELBSTREFLEXION IM UMGANG MIT FEHLVERHALTENE[245]

„1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen (Vorname, Alter ...), Name der/s betroffenen Mitarbeitenden (Aus Datenschutzgründen bitte Abkürzungen oder Codewort benutzen)

2. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen? Habe ich den Eindruck, das der/die Kollege/in seine/ihre professionelle Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig?

3. Hat mir jemand anderes Beobachtungen mitgeteilt? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?

4. Informationen und Beobachtungen, Aussagen von Kindern/Jugendlichen sammeln und dokumentieren. (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)

DKSB / LV-NRW / März 2012

5. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?

6. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb/außerhalb der Einrichtung) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann?
   (Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung von tatsächlichen Beobachtungen und Vermutungen, Interpretationen und Phantasien vor zu nehmen.)
   Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

7. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?

8. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so weiter läuft wie jetzt?

DKSB / LV-NRW / März 2012

9. Welche Veränderungen sind aus meiner Sicht für das Kind/den Jugendlichen notwendig?

10. Wer im Umfeld des Kindes/Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind überhaupt jemanden, an den es sich zur Unterstützung hinwenden könnte?

11. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen der Verfahrensregelung „Umgang mit Fehlverhalten“? Wann werde ich wie weitergehen (z.B. Kolleginnen ansprechen)?“

DKSB / LV-NRW / März 2012

SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: ÜBERSICHT ÜBER VERDACHTSSTUFEN BEI SEXUELLEM MISSBRAUCH[246]

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Bemerkungen zum Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	die Äußerungen des Kindes sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitungen.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachts-momente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen.	▸ sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit zu Erwachsenen ▸ verbale Äußerungen des Kindes, die als missbräuchlich gedeutet werden können: „Papa, aua, Muschi“ ▸ weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen	Es sind zunächst weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	▸ ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen ▸ Konkretes Einordnen von eindeutig nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte.
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel	▸ Täter wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet (Erzieher hatte z.B. seine Hand in der Hose des Kindes) ▸ Täter hat sexuelle Grenzüberschreitungen selbst eingeräumt ▸ Fotos oder Videos zeigen sexuelle Handlungen ▸ forensisch-medizinische Beweise: Übertragene Geschlechtskrankheit, eindeutige Genitalverletzung durch Fremdeinwirkung ▸ detaillierte Angaben zu sexuellen Handlungen und Besonderheiten, die nur auf altersunangemessenen Erfahrungen beruhen können ▸ sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, dass nur durch altersunangemessene Erfahrungen entstanden sein kann	Maßnahmen, um den Schutz des Kindes aktuell und langfristig sicherzustellen. Informationsgespräch mit den Eltern, wenn eine andere Person aus dem Umfeld des Kindes missbraucht hat. Konfrontationsgespräch mit den Eltern, wenn ein Elternteil selbst missbraucht hat. ggf. Strafanzeige

DKSB / LV-NRW / März 2012

SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG: CHECKLISTE ZUR SELBST-REFLEXION BEI VERDACHT AUF SEXUELLEN MISSBRAUCH[247]

1. Persönliche Daten des betroffenen Mädchens oder Jungen (Name, Alter, ...)

2. Name der verdächtigten, Person/Personen, soziales Umfeld.

3. Wer hat mir welche Beobachtungen (z.B. körperliche Symptome, verändertes Verhalten, Kind hat sich mit welchen Wortefi und in welchem Zusammenhang geäußert) wann und wie mitgeteilt (z.B. schriftlich, persönlich, anonym, über Dritte gehört)?

4. Was lösen diese Beobachtungen bei mir aus?

5. Mit wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle ausgetauscht? Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

6. Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten des Kindes sind noch vorstellbar?

7. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind weiterentwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?

8. Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind?

9. Wer im Umfeld des Kindes ist mir als unterstützend genannt worden oder aufgefallen?

10. Was ist mein nächster Schritt? Wann will ich wie weitergehen?

DKSB / LV-NRW / März 2012

ANHANG

BUND DER JUGENDFARMEN UND AKTIVSPIELPLÄTZE E.V.: ZUSATZVEREINBARUNGEN FÜR PÄDAGOGISCHE MITARBEITER/MITARBEITERINNEN AN-2
RUNDER TISCH SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR PRÄVENTION UND INTERVENTION AN-4
EVANGELISCHE STIFTUNG UMMELN: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 1 ..... AN-12
KINDER- UND JUGENDHILFE MARIA-SCHUTZ: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 2 ..... AN-13
KINDER- UND JUGENDHILFE IM BISTUM HILDESHEIM: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 3 ..... AN-14
ZARTBITTER KÖLN E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/MITARBEITERINNEN AN-15
DKSB LV NRW E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/MITARBEITERINNEN AN-17
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: NEUN-PUNKE PROGRAMM (LEITBILD) AN-21
DIAKONISCHES WERK IM KIRCHENKREIS RECKLINGHAUSEN E.V.:ETHIKVEREINBARUNGEN DES EVANGELISCHEN KINDERHEIMS RECKLINGHAUSEN (LEITBILD) AN-22
SPORTJUGEND IM LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN E.V.: EHRENKODEX (LEITBILD) AN-24
VERBAND ENTWICKLUNGSPOLITIK DEUTSCHER NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN E.V. (VENRO): VERPFLICHTUNGEN (LEITBILD) AN-26
DKSB LV NRW E.V.: VERHALTENSKODEX AN-27
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. VERHALTENSKODEX AN-30
SONDERSCHULHEIM ILGENHALDE: SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT AN-33
HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: AMPELPLAKAT AN-44
GERECHT IN NRW: KINDERRECHTEPLAKAT AN-45
GERECHT IN NRW: BESCHWERDEVERFAHREN AN-46
GERECHT IN NRW: KINDERSCHUTZVERFAHREN AN-49
RUNDER TISCH SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR EINSCHALTUNG DER STRAFVERFOLGUNGSBEHÖRDEN AN-53

DKSB / LV·NRW / März 2012

BUND DER JUGENDFARMEN UND AKTIVSPIELPLÄTZE E.V.: ZUSATZVEREINBARUNGEN FÜR PÄDAGOGISCHE MITARBEITER / MITARBEITERINNEN[248]

Präambel:

Der Abenteuerspielplatz […] versteht sich als Einrichtung, deren vorrangiges Ziel die Schaffung von Bedingungen ist, welche die ungestörte Entwicklung von Kindern und Jugendlichen gewährleisten. Dies beinhaltet über die gesetzlichen Jugendschutzbestimmungen hinaus Vereinbarungen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Alkohol und Drogenmissbrauch, Gewalt und sexuellen Übergriffen gewährleisten sollen. […]

§ 2: Personen, die nach §§ 174 ff. StGB […] verurteilt wurden, oder gegen die wegen dieser Straftatbestände ermittelt wird, werden nicht eingestellt oder entlassen. Neuanzeigen sind unverzüglich dem zuständigen Mitarbeiter mitzuteilen. Das pädagogische Kernteam behält sich vor, […] Maßnahmen zu treffen, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen sicherstellen; dies kann auch die Beendigung der Tätigkeit in der Einrichtung bedeuten. Der pädagogische Mitarbeiter versichert mit seiner Unterschrift, dass keine entsprechenden Anzeigen vorliegen bzw. Ermittlungen anhängig sind. Für den Fall der unwahren Aussage wird eine sofortige fristlose Kündigung ausgesprochen. […]

Verwandtschaftsverhältnisse sowie bestehende und entstehende Privatbeziehungen zu Kindern und Jugendlichen […] sind dem Team umgehend offenzulegen. Über Kontakte mit Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern, die sich über den Rahmen der verabredeten pädagogischen Tätigkeit hinaus an öffentlichen und nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das pädagogische Team zu informieren.

§ 7: Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen durch Dinge oder Handlungen sind grundsätzlich mit dem Team abzustimmen. Das betrifft auch die Übertragung von privaten Dienstleistungen an Kinder und Jugendliche und die Vergütung dafür. Die Annahme von Geld- oder Sachgeschenken von Kindern und Jugendlichen sind im Team abzusprechen, zu reflektieren und festzulegen. […]

§ 9: Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung sind verboten.

§ 10: Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Küssen, Berühren von Brust und Genitalien von Kindern und Jugendlichen) ebenso wie sexuelle Reden sind verboten. Jede dieser Handlungen wird als sexuelle Handlung mit einer Erheblichkeit verstanden und führt zur strafrechtlichen Verantwortung. Über versehentliche Berührungen von Kindern und Jugendlich im Brust und Genitalbereich sind die [...] Mitarbeiter des Teams zu informieren. [...]

§ 12: Beim Kontakt mit Kindern und Jugendlichen in Räumen sind die Türen offen zu halten."

DKSB / LV-NRW / März 2012

RUNDER TISCHE SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR PRÄVENTION UND INTERVENTION[249]

KONTEXT

Die Mitglieder des Runden Tisches Kindesmissbrauch haben sich darüber geeinigt, dass die Implementierung und Umsetzung von Interventions- und Präventionsmaßnahmen in Institutionen zukünftig ein förderrelevanter Faktor sein soll.

Sie halten fachliche Mindeststandards für erforderlich, weil es in der Praxis des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors sowie im Sportbereich zu sexuellen Gewalthandlungen kommen kann. In Arbeitsfeldern, in denen professionelle persönliche Beziehungen im Zentrum der Hilfeleistung stehen, besteht das Risiko, dass die bestehende Machtdifferenz zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen und ein bestehendes Vertrauensverhältnis für sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Sexualisierte Gewalt ist demnach nicht eine Folge fehlender Nähe- Distanz-Regulation, sondern sexualisierte Gewalt ist ein Phänomen des Vertrauens und Machtmissbrauchs.

Die nachfolgenden Leitlinien regeln die Reichweite und die Anforderungen an die Umsetzung von Mindeststandards. Diese werden als Minimalanforderungen an den Kinderschutz in Institutionen angesehen, d.h. es geht hier um basale Präventionsmaßnahmen im Rahmen eines trägerspezifischen Kinderschutzkonzeptes, im Sinne eines Handlungskonzeptes. Eine breite Debatte zu den Qualitätskriterien für diese Minimalstandards ist wünschenswert, da sie nicht den Endpunkt von Praxisentwicklung darstellen, sie sind vielmehr Impuls für Innovation. Damit sie Handlungssicherheit geben können, müssen sie fortgeschrieben werden. Erfahrungen, die mit den folgenden Mindeststandards in der Praxis gemacht werden, sollten beobachtet und ausgewertet werden und deren Fortschreibung dienen.

Im Mittelpunkt dieses Handlungskonzeptes stehen die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen, deren Schutz, die Sicherung des Kindeswohls und die Förderung der altersgemäßen Entwicklung eines aufgeklärten, selbstbestimmten und nicht-tabuisierten Umgangs mit Sexualität. Erfahrungen von Trägern, die einen vergleichbaren Prozess durchlaufen haben, zeigen, dass Kinder, Jugendliche, junge Frauen und Männer, Eltern,

DKSB / LV-NRW / März 2012

Ehrenamtliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Institutionen diesen Prozess als eine positive Entwicklung für die Gestaltung ihres Lebens-, Tätigkeits- und Arbeitsumfeldes wahrgenommen haben.

Kein Präventionskonzept kann sexualisierte Gewalt in Institutionen generell verhindern. Dennoch ist Prävention grundlegend, um eine Sensibilisierung in den jeweiligen Organisationen zu fördern und die Rechte von Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und Männern und den Kinderschutz zu stärken.

LEITLINIEN ZUR UMSETZUNG

Reichweite: Maßnahmen zur Intervention und Prävention von Machtmissbrauch in Institutionen sollen in der Regel in allen Einrichtungen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, fest verankert und regelmäßig überprüft werden. Eingeschlossen sind alle Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung arbeiten. Dazu gehören: Schulen und Internate, Heime und Wohngruppen, Kindertagesbetreuungseinrichtungen, Kliniken für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie, Kinderkurkliniken (Einrichtungen der medizinischen Kinder-Reha etc.) u.s.w.

Im Ehrenamtssektor gelten die allgemeinen Präventionsmaßnahmen generell als Mindeststandards. Risikoanalysen und Notfallpläne erfordern dabei ein höheres Maß an Institutionalisierung, das nicht alle Einrichtungen im Ehrenamtssektor mitbringen. Die Kinder- und Jugendarbeit zeichnet sich beispielsweise durch einen höheren Grad an Selbstorganisationsformen aus. Die lokalen Träger sind deshalb aufgefordert, adäquate Formen in Zusammenarbeit mit ihren Dachverbänden zu entwickeln.

Verantwortung: Bei der Umsetzung der Mindeststandards übernehmen die Träger der jeweiligen Institutionen die Verantwortung für die Implementation der Mindeststandards. Sie berücksichtigen die jeweilige Organisationsstruktur ihres Verantwortungsbereichs und schaffen adäquate Maßnahmen für die jeweiligen Handlungseinheiten ihres Zuständigkeitsbereiches.

Zeit: Die vorliegenden Mindeststandards sollen in diesen Institutionen einen Qualitätsentwicklungsprozess innerhalb von zwei Jahren ermöglichen. In diesem Zeitraum können sie präventive Maßnahmen (1), einen Handlungsplan zur Intervention (2) sowie Hand-

lungsleitlinien zur langfristigen Aufarbeitung und organisationalen Veränderung (3) in Fällen von sexualisierter Gewalt durch Erwachsene gegenüber Kindern und Jugendlichen bzw. unter Kindern und Jugendlichen (Jungen und Mädchen) erarbeiten.[1] Nach zwei Jahren ist eine erste Bilanz im Rahmen des Qualitätsentwicklungsprozesses zu ziehen und kritisch zu reflektieren, welche Prozesse noch anzustoßen sind und an welchen Stellen in den Institutionen nachgesteuert werden muss.

Prüfung: Für eine Prüfung von Auflagen zur Umsetzung von Mindeststandards kommen übergeordnete Behörden bzw. andere zuständige und verantwortliche Organisationen infrage. Je nach Organisationsform können dies die Behörden oder entsprechende Organisationen sein, die für die Betriebserlaubnis, Gewerbezulassung, Aufsicht, Finanzierung, Förderung o.Ä. verantwortlich zeichnen. Die Evaluierung und das Monitoring, inwiefern die Mindeststandards in der Praxis Anwendung finden, könnte Aufgabe der sich in Planung befindlichen, weiter zu führenden Anlaufstelle sein.

Verfahren: Zwischen den übergeordneten Trägern bzw. anderen zuständigen Organisationen und den Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, bzw. ihren Trägerzusammenschlüssen sollen die Konkretisierung der Mindeststandards und das konkrete Verfahren der Überprüfung von verbindlichen fachlichen Mindeststandards vereinbart werden.
Die umgesetzten Maßnahmen im Rahmen der drei Handlungsebenen der Mindeststandards Prävention (1), Intervention (2) und langfristige Aufarbeitung und Veränderung (3) sind in einem Qualitätsentwicklungsprozess von den Trägern zu verankern und schriftlich zu dokumentieren.

1 Wir verweisen darauf, dass der Fokus in der gegenwärtigen Diskussion vor allem auf das Problem der sexualisierten Gewalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Kindern gerichtet wird. Der Forschungs- und allgemeine Kenntnisstand zum Problembereich sexualisierter Peer-Gewalt ist bisher noch wenig ausgebildet.

DKSB / LV-NRW / März 2012

MINDESTSTANDARDS

Grundverständnis: Die Mindeststandards zielen darauf ab, dass am Anfang eines Entwicklungsprozesses jeder Träger eine Analyse leistet, welche spezifischen Risiken im jeweiligen institutionellen Kontext bestehen. In Abhängigkeit davon sollen transparente Aussagen zur Haltung des Trägers und spezifische Informationen zum Vorgehen in den bekannten Risikobereichen getroffen werden. Ausformuliert werden soll auch die Verantwortung des Trägers insbesondere gegenüber den Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und Männern sowie den bei ihm tätigen Personen.

Träger sollen sich verpflichten, aufkommenden Vermutungen nachzugehen und die zu treffenden Maßnahmen in Handlungsplänen zu beschreiben. Insgesamt gilt es den Prozess zu dokumentieren und in ein Schutzkonzept des Trägers für Kinder und Jugendliche, junge Frauen und Männer sowie zur Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zu überführen.

Grundlage der Mindeststandards sind die drei Handlungsebenen Prävention (1), Intervention (2) und langfristige Aufarbeitung und Veränderung (3). Diese drei Ebenen werden als notwendige Elemente eines adäquaten Qualitätsentwicklungsprozesses der Träger angesehen. Sie müssen zentrale Bausteine eines Schutzkonzeptes vor sexualisierter Gewalt sein.

PRÄVENTION

Allgemeine Präventionsmaßnahmen

1. Nachweisliche, zielgruppenadäquate Informationen über die Haltung des Trägers (z.B. Verhaltenskodex, Handlungsleitlinien, ethische Codes) und entsprechende Maßnahmen sowie Verfahren für alle Beteiligten (Kinder, Jugendliche, Eltern, junge Erwachsene, Ehrenamtliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) im Verantwortungsbereich des Trägers.
2. Verankerung des Themas in der internen Gremienarbeit sowie in Qualifizierungs- (z.B. Fortbildungen) und Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. erweiterte Führungszeugnisse, arbeitsvertragliche Regelungen).

Risikoanalyse: 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 (siehe oben) und spezifische Maßnahmen (nachfolgend) unterschieden werden.

SPEZIFISCHE PRÄVENTIONSMASSNAHMEN, DIE INSBESONDERE AUS DER RISIKOANALYSE HERGELEITET WERDEN:

1. Entwicklung von geschlechts- und zielgruppenspezifischen Angeboten und Aufklärung sowie eine diversitätsorientierte Ausdifferenzierung aller genannten Präventionsmaßnahmen.
2. Implementierung von adäquaten Partizipations- und Beteiligungsformen für alle Beteiligten (Kinder, Jugendliche, Eltern, Ehrenamtliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen, Verfahren und Angeboten.
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 (Ansprechen der Trägerhaltung in den Einstellungsgesprächen, (Zusatz-)Vereinbarung zum oder im Arbeitsvertrag, Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen).

INTERVENTION

Notfallplan: Für den Fall einer Vermutung in Bezug auf mögliche sexualisierte Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe muss jeder Träger einen gestuften Handlungsplan mit Orientierungshilfen zur Intervention entwickeln und umsetzen. Dabei stehen der Schutz, das Wohl sowie die Rechte der Kinder und Jugendlichen im Mittelpunkt.

1. Die Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Handlungsplans und die Rollen der Beteiligten sind zu klären und zu benennen (Träger, Leitungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Eltern, Strafverfolgungsbehörden).
2. Adäquate Formen der Beteiligung (Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern etc.) und die Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen sind im Handlungsplan zu verankern.

DKSB / LV-NRW / März 2012

3. Die Einschätzungsaufgaben im Umgang mit Vermutungen sind zu beschreiben. Aufgeführt muss sein, an welchen Stufen im Handlungsplan eine unabhängige Fachberatung mit welchen Aufgaben und in welcher Weise hinzuzuziehen ist.
4. Es muss beschrieben sein, wann sofortiges Tätigwerden notwendig ist und was als Sofortmaßnahme getan werden kann bzw. soll. Sollten die Hinweise von betreuten Minderjährigen kommen und sich gegen Betreuungspersonen der Einrichtung richten, ist unabhängig von der Dauer und dem Ausgang der Prüfung ein Schutzkonzept in Kraft zu setzen. Sollte sich die Vermutung auf andere betreute Minderjährige richten, ist nicht nur ein Schutzkonzept für die bedrohten Minderjährigen, sondern auch ein Handlungskonzept für den vermeintlichen Täter in Kraft zu setzen.
5. Die datenschutzrechtlichen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit sind in allgemein verständlicher Weise zu beschreiben, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Bemühungen um eine Einwilligung zur Informationsweitergabe und zu den Voraussetzungen einer Informationsweitergabe gegen den Willen bzw. ohne Einverständnis der Betroffenen.
6. Träger von Einrichtungen und Diensten, die unter Aufsicht stehen, geben klare Auskünfte im Rahmen vereinbarter Meldepflichten an die Aufsichtsbehörde und die zuständigen Jugendämter und ggf. Vormünder.
7. Die Schwelle für die Annahme eines Verdachts auf Begehung einer Straftat und die Erfordernisse an die Abwägung vor einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unter Beachtung der vorrangigen Schutzinteressen der (potenziell) betroffenen Kinder und Jugendlichen sollen in Übereinstimmung mit den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden beschrieben werden. Diese stellen Handlungsempfehlungen für den Umgang mit solchen Verdachtsfällen dar. Kommen die Hinweise aus eingeleiteten Verfahren der Strafverfolgungsbehörden (MiStra), ist von dringendem Tatverdacht auszugehen. Ein sofortiges Einsetzen eines Schutzkonzeptes ist insbesondere dann erforderlich, wenn sich die Ermittlungen gegen einen Beschäftigten der Einrichtung richten.
8. Es ist ein Verfahren zur differenzierten Dokumentation in Bezug auf die jeweiligen Stufen des Handlungsplans zu entwickeln. Es gilt dabei zwischen fachlicher Abwägung und einer kriterienbezogenen Handlungsverpflichtung auf den Ebenen des Trägers, der Betroffenen sowie des Täters bzw. der Täterin zu unterscheiden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

LANGFRISTIGE AUFARBEITUNG UND ZUKUNFTSGERICHTETE VERÄNDERUNG

Handlungsempfehlungen: Träger sollten Handlungsempfehlungen entwickeln, wie sie aufgetretene Fälle sexualisierter Gewalt oder fälschlicherweise eingeleiteter Strafverfolgung aufarbeiten, mit potenziellen Traumatisierungen umgehen und langfristige Veränderungen zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und der Stärkung des Kinderschutzes einleiten können. Ressourcen für den Aufarbeitungsprozess müssen von den Trägern bereitgestellt werden.

Die Handlungsempfehlungen zur Aufarbeitung von sexuellen Übergriffen, von Fällen sexuellen Missbrauchs in Institutionen und zum Anstoß von Veränderungen in Institutionen enthalten Hinweise zu folgenden Aspekten:

1. Maßnahmen, wie die Beteiligung aller Betroffenen und Beteiligten (Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehemalige etc.) sichergestellt werden kann.
2. Eine Empfehlung, fachliche unabhängige Unterstützung bei diesem Aufarbeitungsprozess hinzuziehen.
3. Hilfestellungen, wie eine Organisationsanalyse erstellt werden kann, um eine Bearbeitung von möglichen Fehlerquellen nicht personenzentriert zu gestalten, sondern Fehlerquellen und Mängel vorwiegend in der Struktur der Organisation auszumachen.
4. Empfehlungen, wie Personen rehabilitiert werden, die durch eine Vermutung fälschlicherweise einem Verdacht ausgesetzt waren und evtl. persönliche Kränkungen bzw. einen Ruf- und Imageschaden erfahren mussten.
5. Empfehlung, eine Selbstverpflichtung zur nachhaltigen und zukunftsgerichteten Aufarbeitung vorzunehmen.

WEITERFÜHRENDE EMPFEHLUNGEN

1. Prävention und Intervention von Peer-Gewalt
   Wir empfehlen, das Problem der sexualisierten Peer-Gewalt in allen Institutionen des Bildungs-, Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitssektors sowie des Sport- und Freizeitbereiches stärker in den Blick zu nehmen. Auch von Forschung wurde diese Problematik bislang nicht systematisch bearbeitet. Präventionskonzepte sind erst im Entwicklungsstadium.

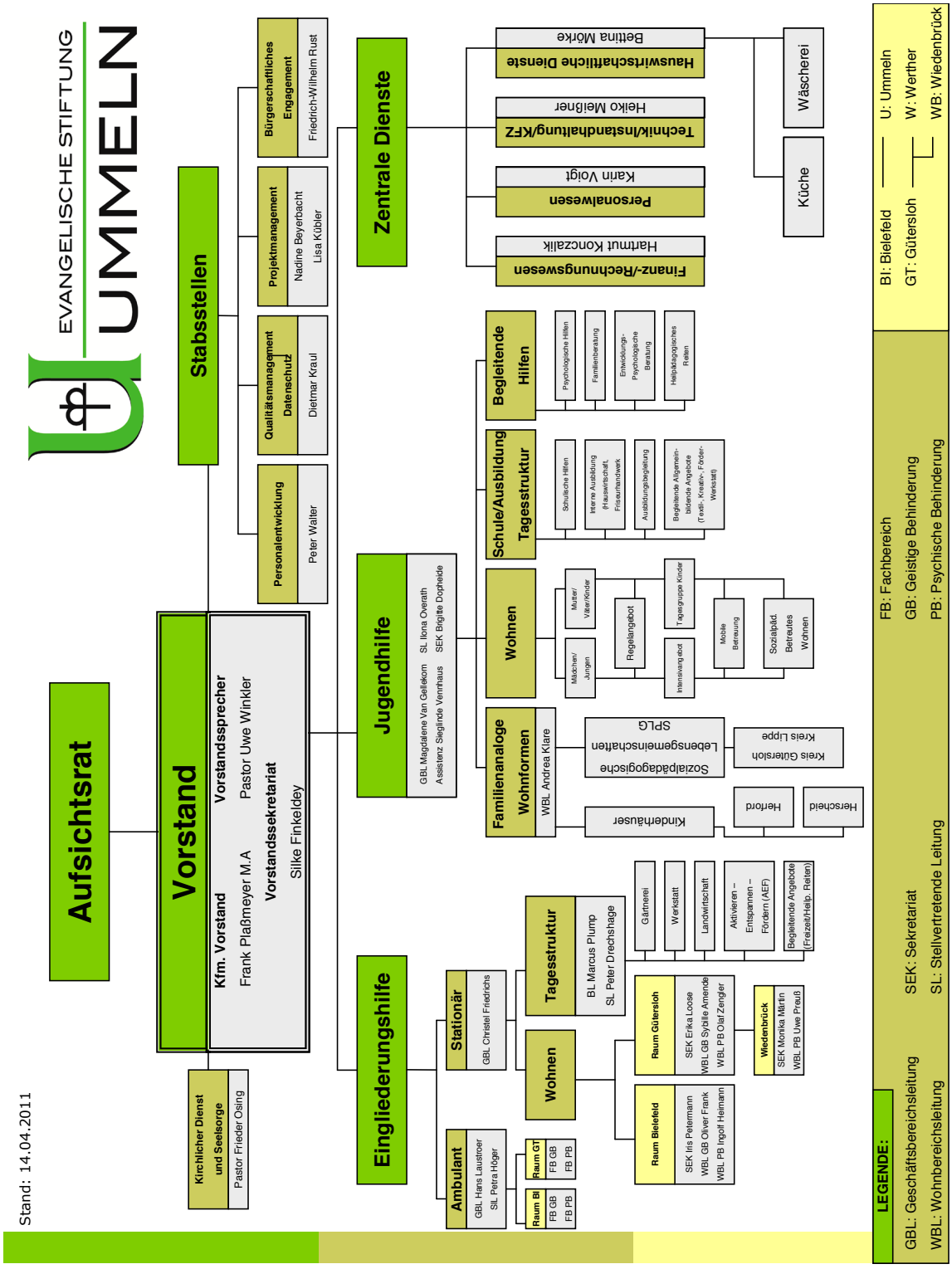
DKSB / LV-NRW / März 2012

Verhältnis von Kinderschutz und Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechten bestimmen
Wir empfehlen, zukünftig eine Debatte darüber anzustoßen, wie die arbeitsrechtliche Handlungsfähigkeit der Träger in Fällen von sexueller Gewalt verbessert werden kann, um ihrer Verantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen besser nachkommen zu können. Aus der Praxis gibt es hierzu viele Problemanzeigen.

2. Aufarbeitung und Nutzbarmachung von guter Praxis
Wir empfehlen, gute Praxisbeispiele aus den verschiedenen Arbeitsfeldern systematisch mit Hilfe einer breit angelegten Recherche zu erfassen und den Katalog von Mindeststandards mit motivierenden Beispielen anzureichern. In der Praxis gibt es bereits gut dokumentierte Konzepte, Verfahren und hilfreiches didaktisches Material, das systematisiert und dokumentiert werden sollte. Praxisbeispiele sollten Hilfestellungen für die Praxis geben und eine motivierende und aktivierende Wirkung erzeugen.

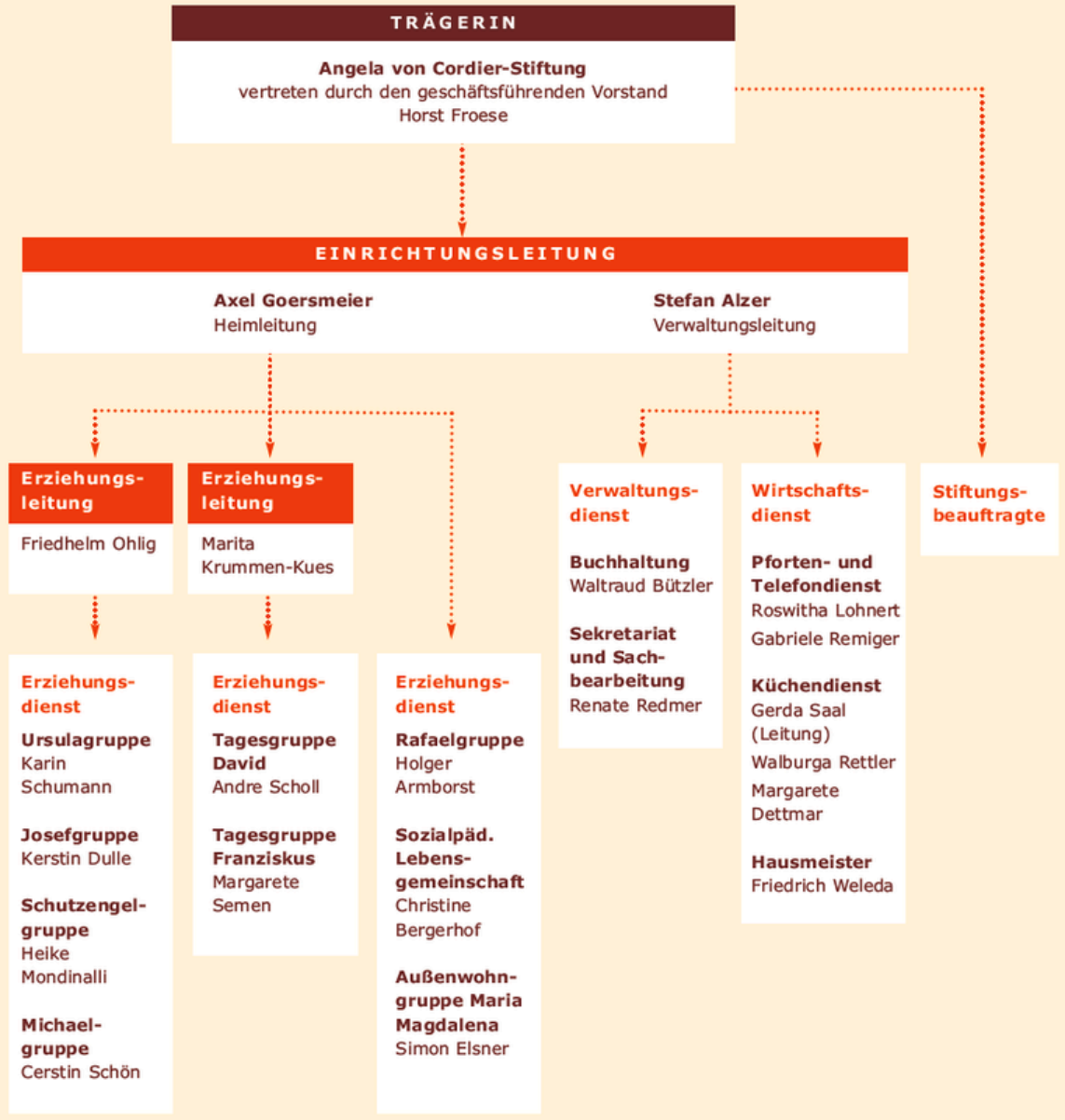
DKSB / LV-NRW / März 2012

EVANGELISCHE STIFTUNG UMMELN: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 1[250]



DKSB / LV-NRW / März 2012

KINDER- UND JUGENDHILFE MARIA-SCHUTZ: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 2[251]



DKSB / LV-NRW / März 2012

KINDER- UND JUGENDHILFE IM BISTUM HILDESHEIM: BEISPIEL-ORGANIGRAMM 3 [252]

Abenteuer Mensch
Stiftung Kath. Kinder- und Jugendhilfe im Bistum Hildesheim
St. Bonifatius
caritas

Gesamtleiter
Dr. Manfred Drees

Verwaltung

Personalverwaltung / Sekretariat
Ute Bentrop

Buchhaltung
Petra Inselmann
Ulrike von Brandis

Haustechnik, EDV
Carsten Gericke
[Brandschutz- und Sicherheitsbeauftragter]
Enar Kilgas

Kinder- und Jugendhilfe

Bereichsleiter
Joachim Else

Psychologisch-therapeutischerDienst
Britta Schultz
Beate Recke

Intensiv Betreutes Einzelwohnen
Carsten Stentzel [GL]
Ruth Köster
Silke Lopez

Nachbetreuung ambulanter Bereich Flexible Erziehungshilfen
Thido Villmow

Wohngruppe 1
Ann-Kristin Wiechmann [GL]
David Lange
Michael Schlie
Heiner Heumann-Kronenberg
Uta Griese
Laura Frase
Karin Schulze [HW]
Barbara Berndt [HW]
Patrik Felsner [Schule]

Wohngruppe 2
Kathrin Dauck [Ansprechpartnerin]
Helena Karstens
Andreas Schulz
Dilcar Yesilmen
Markus Loeffler
Silvia Rohde [HW]
Horst-Ulrich Hahn [Schule]

Außenwohngruppe Dasselkamp
Thomas Kruse [GL]
Stephanie Else
Thido Villmow

Sprachheilkindergarten

Bereichsleiterin
Bärbel Schnettker [QMB]

Außenstelle Neu Jürgenstorf
Leitung: Claudia Adolph

Hummelgruppe
Susi Niebuhr [GL]
NN

Raupengruppe
Annegret Fink [GL]
Renate Schlender

Psychologisch-therapeutischer Dienst
Ute Wutschke [Sprachtherapie]
Anke Petersen [Sprachtherapie]
Birgit Intemann [Sprachtherapie
Birte Möller [Sprachtherapie]
Ellen Kastning [Sprachtherapie]
Martina Franck [Physiotherapie]
Christa Schamann [Reiten]

Mäusegruppe
Hörgeschädigtengruppe
Arne Meißner [GL]
Tatjana Kreutz
Brigitte Hellfeuer [HW]

Igelgruppe
Heike Treichel [GL]
Antje Lösel

Elefantengruppe
Eva-Ilona Schoepke [GL]
Monika Elsner-Kupsch
Cornelia Rotermund [HW]

Ponygruppe
Ingrid Ludwig [GL]
Maja Adomeit

ZARTBITTER KÖLN E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/ MITARBEITERINNEN[253]

Die Verfahrensrichtlinien sollten verbindlich festlegen:

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, bei der Vermutung von Übergriffen und/oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt entweder die Leitung oder einen der benannten Ansprechpartner/-partnerinnen innerhalb oder außerhalb der Institutionen zu informieren,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, beobachtete Übergriffe bzw. strafrechtlich relevante Formen der Gewalt und Aussagen von Zeugen/Zeuginnen schriftlich zu fixieren,
- das Recht aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Nutzer/Nutzerinnen der Einrichtung, im Falle beobachteter bzw. vermuteter Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevanter Formen der Gewalt sich von einer Fachberatungsstelle beraten zu lassen,
- klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes (z.B. keine Gegenüberstellungen des Opfers mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten, sofortige Trennung von Opfer und Beschuldigtem),
- klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber einem beschuldigten Mitarbeiter/einer beschuldigten Mitarbeiterin (z.B. sofortige Freistellung, keine Vorverurteilung),
- Verpflichtung der Leitung/des Trägers zur Abklärung einer Vermutung (darf in keinem Fall an Supervision der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen delegiert werden!),
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, in Fällen von massiven Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt den Träger, die höhere Verbandesebene, das Landesjugendamt und das örtliche Jugendamt zu informieren,
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, sich eine vom Träger unabhängige, im Umgang mit der Problematik erfahrene Fachberatung von außen zu holen.

Regelungen:

- wer wann die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen informiert,
- wer wann die Kinder und Jugendlichen informiert,
- wer wann die Eltern/Personensorgeberechtigten der Jugendlichen informiert,
- klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung betroffener Mädchen und Jungen im Strafverfahren (bei der polizeilichen Aussage und der Aussage als Zeugin/Zeuge vor Gericht),

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers durch einen anderen Träger,
- unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen/Kolleginnen (z.B. Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand, externe Supervision),
- unterstützende Angebote für die Teamkollegen/-kolleginnen übergriffiger Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (z.B. Supervision).

Die Verfahrensregeln sollten schriftlich fixiert und allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bereits bei der Einstellung ausgehändigt werden.

DKSB LV NRW E.V.: VERFAHRENSSCHRITTE BEI SEXUALISIERTER GEWALT DURCH MITARBEITER/ MITARBEITERINNEN[254]

Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB)

(beschlossen auf der Mitgliederversammlung 1997)

Hintergrund ist die Tatsache, dass Menschen, die im Kontakt mit Kindern ihre sexuelle Befriedigung suchen, versuchen, sich den Zugang über eine haupt- oder ehrenamtliche Arbeit zu sichern. Dieses kann generell auch bei einer Tätigkeit beim Deutschen Kinderschutzbund der Fall sein. Daher ist der DKSB verpflichtet, sich aktiv mit dieser potentiellen Gefährdung von Kindern auseinanderzusetzen. Natürlich ist ein 100%iger Schutz nicht zu gewährleisten, dennoch gibt es Strukturen und Bedingungen, die die Gefahr von Übergriffen reduzieren bzw. einen präventiven Schutz ermöglichen. Die folgenden Regelungen gelten deshalb für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des DKSB.

Alle Gliederungen des Deutschen Kinderschutzbundes erkennen:

- die folgenden Grundsätze der Personalführung zur Verhinderung sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB und
- die folgenden Verfahrensregelungen für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch einen ihrer Mitarbeiter/eine ihrer Mitarbeiterinnen als verbindlich an.

Grundsätze

Orts-, Kreis- und Landesverbände des Kinderschutzbundes haben die Verantwortung, Rahmenbedingungen für die Arbeit zu sichern. Für Vorstände – in ihrer Rolle als Arbeitgeber – gelten folgende allgemeine Anforderungen, um sexuelle Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB zu verhindern:

- Die Eignung des Personals ist vor Einstellung intensiv zu prüfen; dazu gehört u.a. die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses.
- Alle Beschäftigten des DKSB müssen auf die Beschlüsse und Prinzipien der DKSB-Arbeit verpflichtet werden und diese nachweisbar mittragen.

- Kollegiale Beratung und/oder Supervision ist unabdingbare Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern im DKSB.
- In der Personalführung muß dem Aspekt potentieller sexueller Übergriffe auf Kinder besonders Rechnung getragen werden.

Verfahrensregeln:

Die im folgenden aufgelisteten Anforderungen im Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB sind als Leitlinie für verantwortliche Vorstandsmitglieder bzw. Entscheidungsträger in Orts- und Kreisverbänden des DKSB zu verstehen. Sie dienen in erster Linie der Eigenkontrolle durch den Orts-/Kreisverband. Die Regeln für das Verfahren und den Umgang haben das Ziel, Entscheidungen transparent, überprüfbar und nachvollziehbar zu machen. Notwendig ist die Sicherung eines Verfahrens, das einen qualifizierten und der Institution angemessenen Umgang mit dem Problem gewährleistet. Alle vorgenommenen Schritte müssen schriftlich festgehalten werden.

Inhalte dieser verbindlichen Verfahrensregelung sind:

- Festlegung der für den Orts-/Kreisverband verantwortlich und kompetent handelnden Person für die Konfliktlösung.
- Die satzungsgemäße Verpflichtung des Orts-/Kreisverbandes, den Landesverband unverzüglich über die erhobenen Vorwürfe zu informieren.
- Vornahme der sofortigen institutionellen Trennung von therapeutischen Interventionen und Konfliktlösung (Rollenklärung, keine Übernahme beider Rollen).
- Festlegung der Zeitschiene, auf der alle notwendigen klärenden Schritte terminiert werden.
- Treffen zeitgerechter Entscheidungen durch die Verantwortlichen des Orts-/Kreisverbandes.
- Bestimmung der Notwendigkeit, der Form und des Umfanges externer Beratung und Unterstützung für den Orts-/Kreisverband (z.B. durch Fachberaterinnen anderer Einrichtungen, Gutachter, Supervisoren, Rechtsanwälte etc.).
- Bestimmung des Zeitpunktes, der Form und des Umfanges der Information an andere
- Organisationen (z.B. DPWV, Jugendamt etc.).

- Schriftliche Kurzbeschreibung der Situation
  - aus der Sicht des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
  - aus der Sicht des beteiligten Mitarbeiters/der beteiligten Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
  - aus der Sicht des Orts-/Kreisverbandes
  - aus der Sicht der übrigen Mitarbeiterschaft

- Zusammenstellung einer Konfliktmanagement-Gruppe mit Personen
  - aus dem Vorstand des Orts-/Kreisverbandes
  - aus der Leitung der Einrichtung des Orts-/Kreisverbandes
  - aus dem Landesverband und/oder externen Organisationen
  - Bestimmung einer Person als Ansprechpartner für Dritte

- Darstellung und Begründung getroffener Entscheidungen
  - in Bezug auf das beteiligte Mädchen/den beteiligten Jungen und seine Eltern/Hauptbezugspersonen
  - in Bezug auf den beteiligten/die beteiligte Mitarbeiter/Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
  - in Bezug auf die Einrichtung des Orts-/Kreisverbandes
  - in Bezug auf die übrige Mitarbeiterschaft des Ort-/Kreisverbandes
  - in Bezug auf Weitergabe von Informationen an übergeordnete Organe
  - in Bezug auf Weitergabe von Informationen an Dritte
  - in Bezug auf die Hinzuziehung von externen Beratern

- Eindeutige und unmissverständliche Darstellung der Interessen des Orts-/Kreisverbandes
  - in Bezug auf die Problematik sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB
  - in Bezug auf die Konfliktlösung beim Vorwurf eines sexuellen Übergriffes
  - in Bezug auf die eigene Betroffenheit, d.h. Parteilichkeit, nach pflichtgemäßer Abwägung vorliegender Informationen

- Festlegung von Zielen für die Konfliktlösung
  - für den Orts- oder Kreisverband als Arbeitgeber, ggf. Leiter/Leiterin der Einrichtung als Verantwortlicher/Verantwortliche
  - für die Mitarbeiterschaft des Orts-/Kreisverbandes
  - für den Orts-/Kreisverband als Mitglied des DKSB Landes- und Bundesverbandes
  - für den Orts-/Kreisverband als Empfänger öffentlicher oder privater Gelder

- Regeln für den Umgang mit Informationen
  - Schutz des beteiligten Mädchens/Jungen und seiner Eltern/Hauptbezugspersonen
  - Schutz des/der beteiligten Mitarbeiters/Mitarbeiterin (Beschuldigten/Beschuldigte)
  - Schutz des Orts-/Kreisverbandes und des DKSB insgesamt
  - Sicherung der Kommunikationswege (Vertraulichkeitsvereinbarung bei allen Gesprächen und schriftlichen Aufzeichnungen, kein unüberwachter Fax-Versand)

Die Landesverbände des DKSB haben besondere Verantwortung, wenn gegen einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin eines Orts-/Kreisverbandes der Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder erhoben wird. Sie verpflichten sich auf die Einhaltung folgender Regeln:

Der Landesverband weist auf die satzungsgemäße Verpflichtung für Orts-/Kreisverbände hin, diesen frühestmöglich umfassend über alle Ereignisse im Zusammenhang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Orts-/Kreisverbandes zu informieren.
Die Verantwortung sowohl für die Problematik als auch für die notwendigen Handlungsschritte verbleibt beim Orts-/Kreisverband .
Der Orts-/Kreisverband hat sich an die Verfahrensregelungen im Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DKSB zu halten. Die dort genannten Punkte sind bis zu einem festgelegten Datum zu bearbeiten und die Ergebnisse dem Landesverband unverzüglich zur Kenntnis zu geben.
Der Landesverband bietet dem Orts-/Kreisverband Unterstützung in Form von Konfliktmanagement an. Er wird an der einzurichtenden Konfliktmanagement-Gruppe teilnehmen. Für alle Gespräche wird Vertraulichkeit vereinbart. Von den Sitzungen sind Protokolle anzufertigen, die ebenfalls streng vertraulich behandelt werden.
Der Landesverband wird satzungsgemäß den Bundesverband informieren. Der Landesverband bezieht in konkreten Fällen Stellung gegenüber Dritten nur in Absprache mit dem Orts-/Kreisverband.

In den Bundesländern, in denen kein Landesverband besteht, übernimmt der Bundesverband diese Verpflichtung.

HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: NEUN-PUNKE PROGRAMM (LEITBILD)[255]

An diesen ethischen Grundlagen wollen wir uns selbst und gegenseitig messen:

1. Ich bin bereit, meine Fachkompetenz einzubringen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie professionelle Standards einzuhalten.
2. Ich nutze die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten professionellen Instrumentarien (z.B. Fachberatung, PROFIS, Fortbildung etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu erweitern.
3. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme Hilfe in Anspruch, falls diese nicht mehr gegeben ist, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen.
4. Ich achte und würdige die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der jungen Menschen und richte mein Tun daran aus.
5. Ich richte mein professionelles Handeln am Wohl der jungen Menschen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen nutze und ihre Grenzen achte.
6. Ich trete aktiv Gefährdungen junger Menschen entgegen und schütze sie in meinem Einflussbereich vor entsprechenden Erfahrungen.
7. Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar, entspricht fachlichen Standards und ist in einen wertschätzenden Umgang miteinander eingebettet.
8. Ich bin bereit zu vertrauensvoller Teamarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver Lösungen aus.
9. Ich verhalte mich Kolleginnen und der Gesamteinrichtung gegenüber loyal und trete aktiv der Nichtbeachtung professioneller Standards entgegen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

DIAKONISCHES WERK IM KIRCHENKREIS RECKLINGHAUSEN E.V.: ETHIKVEREINBARUNGEN DES EVANGELISCHEN KINDERHEIMS RECKLINGHAUSEN (LEITBILD)[256]

Vorname _____ Name _____

Die Würde eines jeden Menschen zu achten, sich für seine Freiheit und sein Selbstbestimmungsrecht einzusetzen, ist im Leitbild des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Recklinghausen e.V. als ein wesentliches Grundprinzip unserer Arbeit mit Menschen genannt und somit wesentlicher Bestandteil unseres diakonischen Auftrages. Als Mitarbeitende/r des Evangelischen Kinderheimes Recklinghausen bin ich verpflichtet, die Rechte der Kinder und Jugendlichen im persönlichen Umgang zu wahren und sie vor Verletzungen ihrer psychischen und physischen Integrität zu schützen. In unserer Einrichtung werde ich keine seelisch und/oder körperlich verletzenden Handlungen an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen vornehmen, wissentlich zulassen oder dulden.

Als seelisch und/oder körperlich verletzende Handlungen verstehen wir in unserer Einrichtung insbesondere folgende Verhaltensweisen:

- Herbeiführen oder Zulassen sexualisierter Gewalt durch körperliche Handlungen, verbale Äußerungen sowie das Anfertigen und Zugänglich machen von erotischen und pornografischen Medien (Der Begriff „Medien“ umfasst alle Formen von Darstellungen, d.h. Filme, Schriften, Internet etc.)
- Gewaltverherrlichende, d.h. entwürdigende rassistische, antisemitische und/oder diskriminierende verbale Äußerungen und/oder Verhaltensweisen
- Androhung und/oder Ausübung von psychischer und physischer Gewalt
- Freiheitsentziehende Maßnahmen. Im pädagogischen Alltag beachte ich folgende Verhaltensgrundsätze:
  - Privat motivierte, nicht dienstlich abgestimmte Kontakte zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen des ev. Kinderheims werden unterlassen.
  - Zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden die entsprechenden Gruppenregeln beachtet und umgesetzt.

DKSB / LV-NRW / März 2012

- Im Umgang mit Körperkontakt ist ein professionelles Verhältnis von Nähe
- und Distanz zu den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu wahren. Hierfür trägt der Erwachsene die Verantwortung.
- Die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Körperhygiene und in ihrem Wohnbereich wird gewahrt (z.B. durch „Anklopfen“). (Das schließt dann auch ein gemeinsames Umkleiden in Schwimmbädern bzw. eine Massage, die nicht ausdrücklich zur Gesundheitsfürsorge durchgeführt und von einem Kind/Jugendlichen auch gewünscht wird, aus)
- Die Sprache und der Umgangston gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist höflich und respektvoll.
- Das Wecken der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen erfolgt individuell, nach mit ihnen persönlich vereinbarten Regeln.
- Mitarbeitende tragen eine dem Arbeitsfeld angemessene Kleidung

Mir ist bewusst, dass Fehler und Unfälle in unserer Arbeit passieren können. Sie müssen eingestanden, diskutiert und für die Verbesserung unserer Arbeit aufgearbeitet und genutzt werden. Keiner darf sich bei eigenem oder fremden Fehlverhalten erpressbar machen lassen, indem Vorfälle geheim gehalten werden. Dies könnte gravierende Folgen für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben.

Ich werde deshalb Fehlverhalten und alle Verhaltensweisen, deren Sinn und Hintergrund ich nicht verstanden haben, stets offen bei Kollegen, im Team und gegenüber den Führungskräften ansprechen. Bei Fehlverhalten eines Vorgesetzten, ist dessen Vorgesetzter zu informieren.

Mir ist bekannt, dass Fehlverhalten gegen die seelische und/oder körperliche Integrität von Schutzbefohlenen sowie das Verschweigen von Informationen arbeitsrechtlich, strafrechtlich und haftungsrechtlich geahndet werden können. Ich habe die entsprechenden Vorschriften und Verhaltensregeln der Vereinbarung zu den ethischen Grundsätzen unserer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen verstanden und trage sie als wesentlichen Bestandteil meiner Arbeit mit.

Datum	Unterschrift

SPORTJUGEND IM LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN E.V.: EHRENKODEX (LEITBILD)[257]

EHRENKODEX

für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sport, die Mädchen und Jungen sowie junge Frauen und junge Männer betreuen oder qualifizieren oder zukünftig betreuen oder qualifizieren wollen

Hiermit verspreche ich:

- Ich gebe dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Vorrang vor meinen persönlichen sportlichen Zielen.
- Ich werde die Eigenart jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen achten und seine Persönlichkeitsentwicklung fördern helfen.
- Ich werde Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen gegenüber anleiten.
- Ich werde sportliche und außersportliche Angebote stets nach dem Enlwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausrichten und kind- und jugendgerechte Methoden einsetzen.
- Ich werde stets versuchen, den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechte Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote zu schaffen.
- Ich werde das Recht des mir anvertrauten Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit achten und keine Formen der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexueller Art, ausüben.
- Ich werde dafür Sorge tragen, dass die Regeln der jeweiligen Sportart eingehalten werden. Insbesondere übernehme ich eine positive und aktive Vofbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation.
- Ich biete den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Ich möchte Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sein, stets die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln vermitteln und nach den Gesetzen des Fair-Play handeln.

- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Ehrenkodexes.

Datum	Unterschrift

Verabschiedet durch den Vorstand der Sportjugend im Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V. am 20.07.2004 auf Grundlage einer Fassung des Vorstandes der Sportjugend NRW vom 05.12.1995. Zustimmend zur Kenntnis genommen durch das Präsidium des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen am 13.09.2004.

DKSB / LV-NRW / März 2012

VERBAND ENTWICKLUNGSPOLITIK DEUTSCHER NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN E.V. (VENRO): VERPFLICHTUNGEN (LEITBILD)[258]

Verpflichtungen
Wir wollen den Schutz von Kindern und die nachfolgenden Standards als Qualitätsmerkmal in unserer In- und Auslandsarbeit etablieren. Der Verband und seine Mitglieder verpflichten sich,

1. Mädchen und Jungen mit und ohne Behinderung in ihren Rechten zu stärken und vor sexuellem, emotionalem oder physischem Missbrauch, Ausbeutung sowie Vernachlässigung zu schützen;
2. ein Umfeld zu schaffen, das für Kinder und gefährdete Personen sicher ist und in dem die Einhaltung der Kinder- und Menschenrechte gewährleistet wird;
3. Kinder bei sie betreffenden Maßnahmen zu beteiligen und ihre Interessen bei der Planung und Umsetzung unserer Aktivitäten zu berücksichtigen;
4. innerhalb unserer Organisation und bei unseren Partnern Bewusstsein zu schaffen und für das Thema zu sensibilisieren;
5. geeignete Instrumente einschließlich klar definierter Verantwortlichkeiten und Vorgehensweisen in den Bereichen Prävention, Krisenmanagement und Monitoring zu entwickeln und zu implementieren;
6. im Rahmen unserer Presse-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sicherzustellen, dass die Würde des Kindes stets gewahrt bleibt;
7. Entscheidungsträgerinnen und -träger in Politik und Wirtschaft sowie Netzwerke in diesem Sinne zu sensibilisieren.

Mit der Verabschiedung des Kodex zu Kinderrechten bekunden die VENRO-Mitglieder zugleich ihren Willen, an der Umsetzung des Kodex zu arbeiten. Nach einer zweijährigen Erprobungsphase werden die Erfahrungen ausgewertet und die Maßnahmen überprüft.
Bei mutmaßlichen Verstößen gegen diesen Kodex ist der VENRO-Vorstand verpflichtet, dem nachzugehen. Er kann bei Bedarf die Schiedsstelle zur Feststellung von Verstößen einschalten. Bei Feststellung von Verstößen sind diese in angemessener Weise zu ahnden.

Letzte Änderung auf der Mitgliederversammlung am 16. Dezember 2010 in Berlin.

DKSB / LV-NRW / März 2012

DKSB LV NRW E.V.: VERHALTENSKODEX[259]

SCHUTZAUFTRAG

Als Deutscher Kinderschutzbund sind wir dem Schutz von Mädchen und Jungen in besonderer Weise verpflichtet und haben nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz einen Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Deshalb gilt:
Wenn Ihnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit für den Kinderschutzbund Situationen begegnen wie

Ein Kind ist in Gefahr!
Einem Kind geht es schlecht!

gilt:
die hauptamtliche(n) Fachkraft/Fachkräfte/Geschäftsführung/Vorstand/Koordinator/Koordinatorin entsprechend informieren! Entsprechende Telefonnummern angeben! Und eine Nummer für den Notfall (Gefahr im Verzug)! Diese Vorgehensweise ist verbindlich.

PRÄVENTION VON BEZIEHUNGSMISSBRAUCH UND SEXUELLEN ÜBERGRIFFEN

Die Einrichtungen und Angebote des

Name des Deutschen Kinderschutzbundes Orts-/Kreisverband e. V.

sind ein besonderer Schutz- und Schonraum. Bei uns arbeiten haupt- und ehrenamtliche Menschen, deren Interesse die Förderung und das Wohlergehen von Kindern ist. Die betreuten Mädchen und Jungen vertrauen darauf, dass bei uns immer jemand da ist, der auf sie aufpasst und dafür sorgt, dass ihnen nichts passiert. Die Eltern vertrauen darauf, dass ihre Kinder in guter Obhut sind und sicher vor allen Gefahren.
Leider wissen wir aber auch, dass Menschen mit sexuellen Interessen an Kindern Möglichkeiten suchen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Um mit Mädchen und Jungen in Kontakt zu kommen, ist es für diese Menschen nahe liegend, die Lebens- und auch Schonräume von Kindern aufzusuchen. So suchen sie auch gezielt haupt- oder ehren-amtliche Tätigkeitsfelder, bei denen sie Kontakt zu Kindern aufbauen können. Das Ziel derartiger

DKSB / LV-NRW / März 2012

Kontaktaufnahmen besteht darin, diese Beziehungen für die eigenen fehlgeleiteten Bedürfnisse zu nutzen und die Kinder und Jugendlichen grenzüberschreitend bis hin zu sexuellen Übergriffen auszunutzen.
Jeder Beziehungsmissbrauch, insbesondere durch sexuelle Übergriffe, ist für die uns anvertrauten Kinder in höchstem Maße schädlich.
Transparente Strukturen und die Thematisierung sind der beste Schutz, missbräuchliches Verhalten in Institutionen wie hier in unserem Orts-/Kreisverband zu verhindern. Deshalb wurde dieser Verhaltenskodex entwickelt.

Deshalb sind private Treffen, d.h. Verabredungen außerhalb der Tätigkeit für den Kinderschutzbund mit betreuten Kindern untersagt. Private Sorgen und Probleme sowie Probleme mit anderen Mitarbeiter/innen dürfen mit Kindern nicht thematisiert werden, da dies bereits einen Beziehungsmissbrauch darstellt.
Es ist in der Regel auch nicht gestattet, einzelne Kinder zu beschenken oder anderweitig zu begünstigen. Die Kinder können so in das Gefühl der Schuldigkeit gebracht werden, eine gängige Strategie von Tätern, um Kinder für ihre Bedürfnisse gefügig zu machen. Mögliche Ausnahmen von dieser Regel sind entweder mit der Geschäftsführung/KoordinatorIn/Team/Vorstand der jeweiligen Einrichtung abzusprechen. In der Kontakt- und Beziehungsgestaltung ist es unabdingbar, dass die Mitarbeiter/innen eine Grenzen akzeptierende Haltung einnehmen und keine Beziehung entwickeln, die andere Personen ausschließt. Eine grenzenakzeptierende Haltung in Beratung und Betreuung beachtet insbesondere die Freiwilligkeit der Preisgabe von Erfahrungen, Gedanken und Gefühlen der Mädchen und Jungen. Grundsätzlich ist eine auf der Beschreibung des jeweiligen Aufgabenfeldes gründende Distanz zu wahren. Die individuelle Beziehungsgestaltung muss regelmäßig im Team/der AG/Supervision/Fachaustausch besprochen und reflektiert werden. Dazu gehört es auch, Handlungen von Kollegen und Kolleginnen zu thematisieren, die außerhalb dieses Verhaltenskodexes liegen. Auch sind Situationen anzusprechen, in denen der/die Mitarbeiter/in Irritationen (emotionale oder/und verhaltensmäßige) im Kontakt mit einzelnen Kinder oder Jugendlichen erlebt hat und/oder Situationen, in denen Mädchen und Jungen jegliche Form sexualisierten Kontakts angeboten haben.

Insbesondere sind jeglicher sexueller Kontakt und jegliche sexuelle Gewalt zwischen Mitarbeiter/innen und allen von diesen im

Name des Deutschen Kinderschutzbundes Orts-/Kreisverband e.V.

betreuten Mädchen und Jungen untersagt. Als sexuelle Gewalt ist laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu verstehen: „Sexuelle Gewalt ist immer dann gegeben, wenn Erwachsene oder Jugendliche Mädchen oder Jungen dazu benutzen, ihre Bedürfnisse durch sexualisierte Handlungen durchzusetzen."

Deshalb sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, den Vorstand im Falle des eigenen Verstoßes gegen diesen Kodex oder im Falle des Verstoßes durch eine/n andere/n Mitarbeiter/in unverzüglich zu unterrichten.
Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex stellt eine grobe Pflichtverletzung dar, die für den

Name des Deutschen Kinderschutzbundes Orts-/Kreisverband e.V.

nicht hinnehmbar ist. Verstöße können daher – insbesondere bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs von Kindern – auch ohne vorherige Abmahnung, nicht jedoch ohne vorherige Anhörung der/des Betroffenen, zur fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses (bei Hauptamtlichen und Honorarkräften) bzw. zur sofortigen Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit führen. Vorfälle, die Straftatbestände erfüllen, wird der Vorstand den Strafverfolgungsbehörden zu Anzeige bringen.

Ich bin auf die Bedeutung des Schutzes von Kindern vor Beziehungsmissbrauch und sexueller Gewalt im Rahmen dieses Verhaltenskodexes bezüglich des Umgangs mit Kindern der Einrichtung besonders hingewiesen worden. Ich verpflichte mich hiermit, diesem Verhaltenskodex zu entsprechen.

Ort/Datum

Unterschrift

HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: VERHALTENSKODEX[260]

WAS BEDEUTET DAS „HOCHDORFER NEUN-PUNKTE-PROGRAMM“ KONKRET IN UNSERER PRAXIS?

1. Ich bin bereit, meine Fachkompetenz einzubringen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie professionelle Standards einzuhalten.

- Ich mache mein Handeln transparent und kann meine Motive fachlich begründen.
- Ich bringe mein Fachwissen und meine Ressourcen in die Arbeit ein und stelle sie Kolleginnen zur Verfügung.
- Ich halte mich an die Vorgaben des Qualitätshandbuches und bin bereit, an der Weiterentwicklung unserer professionellen Standards mitzuarbeiten.

2. Ich nutze die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten professionellen Instrumentarien (z.B. Fachberatung, PROFIS, Fortbildung etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu erweitern.

- Ich bin bereit zur gemeinsamen Reflexion und greife Anregungen aus dem kollegialen Austausch und aus der Fachberatung auf.
- Ich hole mir rechtzeitig Unterstützung, wenn ich an meine Grenzen komme.
- Ich lese die für meinen Arbeitsbereich aktuelle Fachliteratur.
- Ich besuche Fortbildungen und PROFIS-Veranstaltungen und benenne für mich praxisrelevante Themen.

3. Ich achte auf meine körperliche und emotionale Gesundheit und nehme Hilfe in Anspruch falls diese nicht mehr gegeben ist, um den betrieblichen Anforderungen zu genügen.

- Ich nehme gesundheitliche Beeinträchtigungen ernst (Stichwort: krank sein dürfen)
- Ich spreche physische und psychische Grenzen an und nehme bei Bedarf Hilfe in Anspruch

DKSB / LV-NRW / März 2012

4. Ich achte und würdige die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der jungen Menschen und richte mein Tun daran aus.
- Ich bemühe mich um das Verständnis der individuellen Lebensgeschichten der jungen Menschen und ihrer Familien.
- Ich erkenne die Lebensformen der Familien und ihre Lebensentwürfe an.
- Ich verstehe meine Hilfen als Angebot und stelle mein Handeln flexibel darauf ein.

5. Ich richte mein professionelles Handeln am Wohl der jungen Menschen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen nutze und ihre Grenzen achte.
- Ich berücksichtige den individuellen Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen.
- Ich suche nach den Fähigkeiten und Stärken der jungen Menschen und vermittle Erfolgserlebnisse.
- Ich achte darauf, junge Menschen nicht zu überfordern.

6. Ich trete aktiv Gefährdungen junger Menschen entgegen und schütze sie in meinem Einflussbereich vor entsprechenden Erfahrungen.
- Ich spreche gefährdende Sachverhalte an und sorge für Klärung.
- Ich unterstütze den jungen Menschen dabei, sich selbst zu wehren und zu schützen.
- Bei Bedarf wende ich festgestellte Gefährdungen durch mein aktives Tun ab.

7. Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar, entspricht fachlichen Standards und ist in einen wertschätzenden Umgang miteinander eingebettet.
- Ich informiere meine Kolleginnen und die Leitung adäquat und
- dokumentiere mein Arbeitshandeln.
- Ich nutze dazu die vorhandenen Strukturen und Verfahrensabläufe.
- Ich unterstütze meine Kolleginnen im Arbeitsalltag und in besonderen
- Belastungssituationen .

8. Ich bin bereit zu vertrauensvoller Teamarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver lösungen aus.
- Ich lasse mich auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen ein, bin offen für Austausch und Anregungen.
- Auftretende Meinungsverschiedenheiten trage ich angemessen aus und suche gemeinsam mit den Beteiligten nach Lösungen.
- Ich bin bereit, Feedback anzunehmen und anderen zu geben.
- Ich bin bereit, mir Fehler einzugestehen, sie zu benennen oder von anderen darauf aufmerksam gemacht zu werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

9. Ich verhalte mich Kolleginnen und der Gesamteinrichtung gegenüber loyal und trete aktiv der Nichtbeachtung professioneller Standards entgegen.

- Ich trage Entscheidungen der Gremien (Team, Leitung, Vorstand, Mitgliederversammlung u.s.w.) mit und vertrete sie nach außen.
- Meine persönlichen Äußerungen trenne ich erkennbar von Äußerungen im Namen der Einrichtung.
- Ich mache Kolleginnen auf die Nichtbeachtung professioneller Standards aufmerksam.
- Bei Verstößen informiere ich das betreffende Team und gegebenenfalls die Leitung.

DKSB / LV-NRW / März 2012

SONDERSCHULHEIM ILGENHALDE: SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT[261]

A. LEITGEDANKEN

Der Begriff „Sexualität“ umfasst das ganze Gebiet von Verhaltensweisen in den allgemeinmenschlichen Beziehungen, im Bereich von Liebe, Zärtlichkeit, Sensualität, Erotik und in der Genitalsexualität.

Sexualität ist nicht altersgebunden: Vom Säugling bis ins hohe Alter ist sie, dem individuellen Entwicklungsstand entsprechend, ein wesentliches Merkmal zwischenmenschlicher Beziehungen.

Jeder Mensch ist ein sexuelles Wesen, somit gibt es grundsätzlich keine besondere Sexualität von Menschen mit einer geistigen Behinderung. So wie jeder Mensch einmalig und einzigartig ist, so erhält die Sexualität eines Menschen durch seine Behinderung lediglich eine weitere Facette individueller Eigenart. Hetero-, homo- und bisexuelle Neigungen werden in ihrer individuellen Ausprägung als gleichwertig akzeptiert.

Die MitarbeiterInnen des Sonderschulheimes Ilgenhalde begleiten und unterstützen gemäss ihrer Zuständigkeit (siehe Kap. 2.1) die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen auf ihrem Weg zur grösstmöglichen sexuellen Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit in Zusammenarbeit mit den Eltern oder Erziehungsberechtigten.

B. RAHMENBEDINGUNGEN

B.1 Zuständigkeit

Die Schule ist zuständig für den Sexualunterricht ab Mittelstufe/Oberstufe, erteilt durch die Lehrpersonen. Ergänzend dazu können spezielle Themen in KlüZ-Gruppen vertieft werden (klassenübergreifende Zusammenarbeit). Inhalt und Methoden des Aufklärungsunterrichtes sind im schulischen Feinkonzept fest gehalten.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Wohngruppe ist bei den Internatskindern zuständig für die Begleitung der individuellen sexuellen Entwicklung und für die Integration des Themas und des Sexuallebens im Alltag. Die Bezugsperson (oder nach Absprache/gemäss Situation auch andere Teammitglieder) ist Ansprechperson für Fragen und Probleme des Kinde/Jugendlichen in diesem Bereich – dies im Austausch mit dem Team, dem/r Gruppenleiter/in und dem FT.

Die Therapeutinnen sind innerhalb der Sexualpädagogik (siehe Kap. 3) primär zuständig für die Förderung und Beratung im Bereich der Eigen- und Körperwahrnehmung, für Tipps zu Hilfestellungen/Lagerungen bei schweren motorischen Beeinträchtigungen und Methoden zur basalen Stimulation.

B.2 Zusammenarbeit mit den Eltern

Die Eltern werden über unsere Haltung und den Inhalt des Sexualpädagogischen Konzeptes informiert. Beim Eintritt bzw. Übertritt ihres Kindes in die Mittelstufe werden sie über Inhalt und Form des Sexualunterrichtes in der Schule orientiert. Die Lehrperson steht bei externen Schülern in intensivem Austausch mit den Eltern.

Die Bezugsperson der Wohngruppe bespricht mit den Eltern die sexuelle Entwicklung ihres Kindes und nimmt Fragen und Anregungen auf. Auf Entwicklungsstand, aktuelle Themen und sexualpädagogische Fördermassnahmen wird im Jahresbericht, an FT-Sitzungen und an den Elterngesprächen eingegangen, unter Wahrung eines angemessenen Respekts vor der Privatsphäre von Eltern und Kind. Intime Details werden, falls notwendig, persönlich und in kleinem Kreis (z.B. Bezugsperson mit den Eltern) besprochen. Es wird auf die individuelle und kulturelle Situation der Familie Rücksicht genommen. Die gesunde psychosexuelle Entwicklung des Kindes/des Jugendlichen bleibt jedoch oberstes Ziel.

Bei der Vorbereitung/Begleitung des Übertritts in eine Erwachseneninstitution empfehlen wir den Eltern, das Thema sexueller Aktivität, Schwangerschaftsverhütung und Gesundheitsschutz anzusprechen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

B.3 Handlungsrichtlinien

Das Ausleben sexueller Bedürfnisse soll in einem geschützten Rahmen ermöglicht werden, dem individuellen Entwicklungsstand entsprechend sowie innerhalb der geltenden gesellschaftlichen Normen und gesetzlichen Bestimmungen. Der Schutz der körperlichen und psychischen Integrität aller daran beteiligten Menschen hat dabei einen hohen Stellenwert.

Wir fördern die Entwicklung der Körperwahrnehmung (basale Stimulation) und geben Raum zum Experimentieren mit dem eigenen Körper. Stimulierende und entspannende Massagen unter Auslassung der Intimzonen ist insbesondere bei schwer mehrfach behinderten Kindern und Jugendlichen wichtig, wenn sie ihre motorischen Einschränkungen daran hindern, sich selber intensive körperliche Empfindungen zu verschaffen. Therapeutische und pädagogische Massnahmen, bei denen es zu intensivem Körperkontakt kommt, können wir fachlich begründen.

Onanieren/Masturbieren allein im eigenen Zimmer oder anderen dafür geeigneten Räumen der Wohngruppe ist erlaubt. Für Jugendliche, welche dazu nicht selber in der Lage sind und dadurch in Not kommen (z.B. hohe, evtl. schmerzhafte Erregung ohne „Erlösung", Verletzungen im Intimbereich) müssen andere, individuelle Lösungen gesucht werden. Aktive Beihilfe beim Onanieren/Masturbieren oder zu anderen sexuellen Praktiken von Seiten des Betreuungspersonals ist ausdrücklich untersagt!

Wir schützen die Intimsphäre der Kinder und insbesondere der Jugendlichen konkret:

- Intimbereich von Kindern/Jugendlichen mit Mehrfachbehinderung auch in privaten Räumen mit einem Tuch abdecken, wenn man kurz weggeht. Pflegehandlungen behutsam ausführen und kommentieren.
- Windeln möglichst im Stehen wechseln (v.a. bei Jugendlichen).
- Windeln in der Öffentlichkeit nicht ohne Sichtschutz wechseln.
- Mobile Kinder und Jugendliche unterstützen/anleiten in der Wahrung ihrer Intimsphäre
- In Mehrbettzimmern wird die Privatsphäre eventuell mit Vorhängen oder Paravents verbessert
- MitarbeiterInnen anderer Gruppen oder Bereiche klingeln an der Haustür, bevor sie die WG betreten. Sie klopfen bei Kinderzimmern, Badezimmern und Toilette an, bleiben während pflegerischer Handlungen in angemessener Distanz stehen, gehen bei der Intimpfle-

DKSB / LV-NRW / März 2012

ge aus dem Raum. Dies gilt auch für externe Besucher, welche in die WG kommen oder geführt werden (vorher anmelden, evtl. kurzfristig per Telefon). Für die Eltern gelten diese Regeln ebenfalls, eine Ausnahme bildet ihr eigenes Kind.

- Toiletten-/Badezimmerbenutzung möglichst getrennt nach Geschlechtern (v.a. für Jugendliche). Im Schul- und Therapiezentrum hat es Toiletten für Knaben und Mädchen.
- Vor den Toiletten auf den Wohngruppen ev. Wendetafel „frei/besetzt“ anbringen.
- Für die externen SchülerInnen bestehen im Schulgebäude über Mittag Rückzugsmöglichkeiten, welche gemäss individuellem Bedarf genutzt werden können.
- Die Kinder und Jugendlichen sollen lernen, zu fremden Personen Distanz zu halten (nicht umarmen/küssen), mit zunehmendem Alter auch zu den BetreuerInnen (individuelle Abmachungen treffen, zusammen mit dem Jugendlichen, dem Team und dem FT).
- Da es sich um gesellschaftliche Normen handelt, deren Einhaltung auch sexuellem Missbrauch vorbeugt, werden für den Umgang mit anderen Menschen klare Verhaltensregeln aufgestellt. Auf diesen Regeln sollte auch auswärts, im Kontakt mit „gut meinenden“ Menschen bestanden werden, falls diese nicht selber die angemessenen Grenzen setzen.

C. SEXUALPÄDAGOGISCHE FÖRDERUNG

Die sexualpädagogische Förderung orientiert sich in erster Linie am Lebensalter der Kinder und Jugendlichen, d.h. wir gehen grundsätzlich von einer normalen, von der Behinderung unabhängigen sexuellen Entwicklung aus. Bei der Interpretation der nachfolgend aufgeführten Inhalte und der Art der Vermittlung wird zudem das Entwicklungsalter beachtet, wodurch in der konkreten Förderung auch immer die vorangehenden Lebensaltersstufen berücksichtigt werden müssen.

C.1 Lebensalterstufe Säugling/Kleinkind (ca. 0 – 4 J.)

Wir geben dem Kind die Möglichkeit, eine Weile nackt zu liegen, sich mit Händen und Füßen zu berühren, zu spüren, im Spiegel anzuschauen. Die orale Phase, die Erkundung mit dem Mund, darf ausgelebt werden. Beim direkten Körperkontakt, dem Austauschen von Zärtlichkeiten, richten wir uns nach dem Bedürfnis des Kindes und beachten entsprechende Signale.

C.2 Lebensalterstufe Kleinkind (ca. 4 – 6 J.)

Sexualpädagogische Lerninhalte sollen konkret und körperlich/sinnlich erfahrbar gestaltet werden: das Spüren des eigenen Körpers, den eigenen Körper lustvoll zu erleben, steht im Mittelpunkt (z.B. durch Berühren, Entdecken des eigenen Körpers mit den Händen und mit dem Mund).

C.3 Lebensalterstufe Kind (ca. 7 – 10 J.)

Fragen des Kindes zu körperlichen Aspekten und zwischenmenschlichen Beziehungen offen und klar beantworten, angepasst an seine geistigen Fähigkeiten. Dem Kind Zeit lassen, nicht zu viele ungefragte Informationen auf einmal. Die Förderung der Körperwahrnehmung wird fortgesetzt, zusätzlich vermehrt verbalisiert und bewusst gemacht, ebenso die damit verbundenen Gefühle thematisiert. Bedürfnis des Kindes, von den Bezugspersonen körperlich und psychisch unabhängiger zu werden, akzeptieren und fördern.

C.4 Lebensalterstufe Vorpubertät (ca. 11 – 13 J.)

Da sich in dieser Zeit der Körper des Kindes verändert, ist darauf zu achten, dass die Intimsphäre im Wohn-, Schul- und Therapiebereich optimal gewährleistet ist. Die körperliche Entwicklung soll mit dem Kind besprochen werden, die Vorgänge angepasst an seine geistigen Fähigkeiten erklärt werden, eventuell unter Beizug von Anschauungsmaterial (siehe Literatur Bibliothek Lehrerzimmer). Bei Einsetzen der Menstruation soll der Umgang mit Binden und Tampons gezeigt und wo nötig Hilfestellungen gegeben werden, mit sehr behutsamem und respektvollem Vorgehen und gleichzeitiger Benennung der körperlichen Vorgänge und Geschlechtsteile mit adäquaten Begriffen. Der Sexualunterricht in der Schule wird in dieser Lebensaltersstufe angebahnt.

C.5 Lebensalterstufe Pubertät (ca. 14 – 17 J.)

Sexualunterricht in der Schule. Körperliche und psychische Ablösung von den Bezugspersonen. Vertrauen und emotionale Verbundenheit spüren lassen. Fragen und Spannungen verständnis- und liebevoll auffangen. Kontakt und Beziehungen zu gleichaltrigen Jugend-

DKSB / LV-NRW / März 2012

lichen und Rückzugsmöglichkeiten gewährleisten. Austausch von Zärtlichkeiten zwischen Jugendlichen zulassen. Vermehrte Auseinandersetzung mit moralischen und gesellschaftlichen Normen einleiten und lenken.

C.6 Lebensalterstufe Adoleszenz (ca. 18 – 25 Jahre)

Nur bei wenigen Jugendlichen, welche in der Ilgenhalde wohnen und zur Schule gehen, wird ihr Entwicklungsstand vor dem Austritt bereits dieser Lebensaltersstufe entsprechen. Hier werden folgende Themen zentral: sexuelle

Selbstbestimmung, bewusste Wahrnehmung und sorgfältiger Umgang mit dem eigenen Körper, Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Möglichkeiten betreffend Liebesbeziehungen, sexuelle Erfahrungen, Heirat, Elternschaft. Bei Kindern/Jugendlichen mit schwerer Mehrfachbehinderung sind in jeder Lebensaltersphase wichtig:

- Körperkontakt mit anderen Menschen ermöglichen, dabei Signale von Unwohlsein und Abwehr beachten.
- Basale Stimulation bei der Körperpflege (nach ANDREAS FROEHLICH).
- Entspannende und stimulierende Massagen (unter Auslassung der Intimzonen).
- einige Zeit ohne Bekleidung und Windeln ein freies Körpergefühl erleben dürfen (im eigenen Bett, Badewanne).
- Einschränkungen in der Erfüllung sexueller Bedürfnisse im Team und mit den Eltern besprechen, Lösungen suchen.
- Durch Hilfestellungen beim Essen, bei der Pflege oder bei der Umsetzung einer guten Lagerung körperliche
- Erfahrungen und Fortschritte in der Körperkontrolle ermöglichen.

D. DEFINITIONEN UND MASSNAHMEN GEGEN SEXUELLE ÜBERGRIFFE

Von **sexuellem Missbrauch** sprechen wir, wenn eine erwachsene Person einem Kind/Jugendlichen gegenüber sexuell erregende Impulse empfindet und die damit verbundenen Emotionen und Verhaltensweisen nicht angemessen kontrollieren kann oder will und dadurch am Kind Handlungen durchführt oder von ihm erwirkt, welche seinem Entwicklungsstand nicht entsprechen, sondern der Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen und/oder den Handlungsrichtlinien unter Kap. 2.3 widersprechen. Eine scheinbare Einwilligung des Opfers ist nicht relevant.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Von **sexueller Gewalt** sprechen wir, wenn eine Person eine andere, schwächere Person zur Befriedigung von Macht- oder sexuellen Bedürfnissen gegen ihren Willen oder unter Manipulation ihres Willens zu intimen Kontakten zwingt.

Sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen, welche ihrem körperlichen, geistigen und psychischen Entwicklungsstand nicht entsprechen, bedeuten einen schweren Vertrauens- und Machtmissbrauch.

Sie können zudem strafbare Massnahmen darstellen, vgl. 187ff StGB., in Art. 191 StGB ist dies wie folgt festgehalten: „ Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person in Kenntnis ihres Zustandes zum Beischlaf, zu einer beischlafähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Zuchthaus bis zu zehn Jahren oder mit Gefängnis bestraft“.

Auch unter Kindern kann es zu sexuellen Übergriffen kommen. Dies sind sexuelle Handlungen, die wiederholt, massiv und/oder gezielt die persönlichen Grenzen von anderen Mädchen und Knaben verletzen. Ein Kind ist sexuell übergriffig, wenn es andere zu sexuellen Handlungen „überredet“, sexuelle Handlungen mit körperlicher Gewalt erzwingt oder andere Kinder wiederholt und/oder gezielt an den Genitalien berührt oder verletzt. Gehören „Doktorspiele“ im Vorschulalter zur normalen Entwicklung, so gilt dies nicht für sexuelle Handlungen zwischen Kindern, die auf verschiedenen Entwicklungsstufen sind. Das Spektrum an sexuellen Aktivitäten, die zu einer normalen Entwicklung gehören, ist breit. Kinder müssen eine Chance haben, ihren Körper zu entdecken. Sie sollen aber vor schädlichen Erfahrungen geschützt werden. Immer dann, wenn Kinder die Grenzen anderer nicht achten oder gar verletzen, müssen Erwachsene eingreifen. Zum einen muss jedes Kind vor Verletzung, Gewalt und Ausbeutung geschützt werden, zum anderen das übergriffige Kind in die Schranken verwiesen und nach Ursachen seines Verhaltens gesucht werden. Deshalb muss bei sexuellen Übergriffen zwischen Kindern von zwei Seiten her überlegt und gehandelt werden, einmal vom betroffenen, dann aber auch vom übergriffigen Kind her.

D.1 Prävention

Die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, die formulierten Handlungsrichtlinien und eine dem Entwicklungsstand entsprechende sexualpädagogische Förderung dienen bereits der Prävention.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Zusätzlich ist zu beachten:

- Bei der Anstellung neuer MitarbeiterInnen wird das vorliegende Konzept in den Einführungsprozess aufgenommen.
- BewerberInnen mit unklarer Vorgeschichte werden nur nach Einholen unzweifelhafter Referenzen angestellt. Verweigert der Bewerber/die Bewerberin das Einverständnis ohne plausible Erklärung, wird auf eine Anstellung verzichtet.
- Die Bezugsperson steht regelmässig in Kontakt mit den Eltern, ist offen für heikle Themen und fragt nach, wie es zu Hause geht. Somit ist es eine wichtige erste Aufgabe, zu den Eltern nach Eintritt des Kindes eine positive, unterstützende Vertrauensbasis zu schaffen.
- Kommt es zu sexueller Belästigung oder Übergriffen zwischen den Kindern/Jugendlichen, steht der Schutz des betroffenen Kindes im Vordergrund (s. auch Kapitel 4.2; wir unterscheiden hier zwischen einem einmaligen Übergriff und wiederholten Übergriffen).

D.2 Intervention bei Verdacht oder nach einem Vorfall

ES BESTEHT KEIN ZWEIFEL GEGENÜBER EINEM/EINER MITARBEITER/IN VON SEITEN EINES/EINER MITARBEITERS/IN

Ein sexueller Übergriff wird beobachtet (körperlicher oder verbaler Art). Es besteht kein Zweifel, dass es sich um einen Übergriff handelt.

Der/die direkte Vorgesetzte und die Bereichs- und Heimleitung müssen unverzüglich informiert werden! Es erfolgt eine Strafanzeige und angemessene arbeitsrechtliche Massnahmen (Freistellung oder fristlose Kündigung).

ES BESTEHT EIN VERDACHT GEGENÜBER EINEM/EINER MITARBEITER/IN VON SEITEN EINES/EINER MITARBEITERS/IN

1. Ruhig bleiben, diskret und für sich persönlich entsprechende Beobachtungen festhalten. Es besteht ein Verdacht gegenüber einem/einer Mitarbeiter/in vonseiten eines/einer Mitarbeiters/in

2. Beobachtungen und Befürchtungen mit einer anderen Betreuungssperson des Kindes und/oder dem/der direkten Vorgesetzten besprechen, unter Einhaltung vorläufiger Schweigepflicht
3. Bei psychischem Druck, d.h. grossen Zweifeln, Angst vor den Konsequenzen, eventuell mit folgenden Beratungsstellen Kontakt aufnehmen: Castagna, Tel. 044/3609040, Universitätsstr. 86, 8006 Zürich; e-mail: mail@castagna-zh.ch oder Fabs, Tel. 061/6830080, Postfach 1362, 4001 Basel; E-Mail: info@fabsonline.org).
4. Erhärtet sich der Verdacht, muss der/die direkte Vorgesetzte und die Bereichs- und Heimleitung informiert werden (falls bei Schritt 2. noch nicht erfolgt). Die Heimleitung informiert die Eltern.
5. Bei Verdacht auf vollzogenen Geschlechtsverkehr veranlasst die Heimleitung eine medizinische Abklärung durch die Heimärztin.
6. Besteht ein begründeter Verdacht auf einen sexuellen Übergriff durch ein/e Mitarbeiter/in, erfolgen eine Strafanzeige und angemessene arbeitsrechtliche Massnahmen wie sofortige Freistellung oder fristlose Entlassung (eine Freistellung kommt keiner Vorverurteilung gleich, sondern dient dem Schutz aller beteiligten Personen).
7. Information des Kernteams durch die Heim- und Bereichsleitung, schriftliche Bestätigung der Schweigepflicht. Falls der/die betroffene Mitarbeiter/in weitere Personen einweihen will, übernimmt die Leitung Ilgenhalde keine Verantwortung für die Konsequenzen dieser Offenheit.

ES BESTEHT EIN VERDACHT GEGENÜBER EINEM/EINER MITARBEITER/IN VON SEITEN DER ELTERN

1. Äussern die Eltern den Verdacht, dass ihr Kind in der Ilgenhalde sexuell missbraucht wird, muss unverzüglich die Bereichs- und Heimleitung informiert werden.
2. Die Eltern müssen ihren Verdacht begründen. Falls sie dies nicht können, werden sie aufgefordert, ihre Beobachtungen und Befürchtungen schriftlich festzuhalten oder sie werden von der Leitung anlässlich eines außerordentlichen Elterngespräches protokolliert.
3. Weitere Schritte wie oben (6. und 7.).
4. Bestehen Indizien für einen sexuellen Missbrauch, jedoch kein erhärteter Verdacht gegenüber einem/r bestimmten MA, entscheidet die Leitung zusammen mit den Eltern und dem betroffenen Team das weitere Vorgehen (z.B. WG- oder Klassenwechsel, Institutionswechsel).

ES BESTEHT EIN VERDACHT GEGENÜBER DEN ELTERN VON SEITEN EINES/EINER MITARBEITERS/IN DER ILGENHALDE

1. Ruhig bleiben, diskret und für sich persönlich entsprechende Beobachtung festhalten; Beobachtungen und Befürchtungen mit einer/einem Teamkollegen/-in und/oder dem direkten Vorgesetzten besprechen, unter Einhaltung der vorläufigen Schweigepflicht.
2. Erhärtet sich der Verdacht, Bereichsleitung informieren und FT-Sitzung einberufen. Die involvierten Teams und FT-Mitglieder unterstehen der Schweigepflicht zur Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Familie.
3. Ausserordentliches Elterngespräch, mit FT, Bereichs- und Heimleitung (ohne direkte Konfrontation, welche Abwehr und Rückzug zur Folge hätte, z.B. Thema „besondere Verhaltensauffälligkeiten“ oder „sexuelle Entwicklung“).
4. Weiteres Vorgehen im Leitungsteam festlegen (Einbezug Heimärztin, Beratungsstelle, regionale Kinderschutzgruppe).

ES PASSIERT EIN EINMALIGER SEXUELLER ÜBERGRIFF VON EINEM KIND AUF EIN ANDERES

Die Beobachtungen werden raschmöglichst der Bereichs- und Heimleitung gemeldet. In einem oder mehreren themenzentrierten FT‘s werden Sofortmaßnahmen für die beiden involvierten Kinder besprochen und umgesetzt, z.B.:

1. Ist die Trennung vom betroffenen Kind und vom übergriffigen Kind nötig?
2. Ist eine medizinische Untersuchung nötig?
3. Ist ein Klassen- oder Gruppenwechsel nötig?
4. Sind klassenübergreifende Angebote weiterhin sinnvoll?
5. Braucht das Kind weitere Massnahmen wie eine therapeutische Unterstützung oder zusätzliche Aufklärung?
6. ...
7. ...

Die BL informiert die Eltern beider betroffener Kinder anlässlich eines Elterngespräches (in einem kleineren Rahmen) über den Vorfall und die getroffenen Massnahmen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

ES PASSIEREN TROTZ MASSNAHMEN WIEDERHOLT SEXUELLE ÜBERGRIFFE VON EINEM KIND AUF EIN ANDERES

Die Bereichs- und Heimleitung sind über alle Vorfälle informiert. Das Leitungsteam bespricht sich und die Heimleitung leitet folgende Massnahmen ein:

1. Das betroffene Kind und das übergriffige Kind werden sofort getrennt (Klasse, Wohngruppe), wobei zu beachten ist, dass beide Kinder Hilfe brauchen.
2. Weitere Massnahmen erfolgen nach Absprache im Leitungsteam.
3. Sind die Vorfälle medizinisch dokumentiert?
4. Einberufung von außerordentlichen Elterngesprächen der betroffenen Kinder in einem kleineren Rahmen.
5. Information der betroffenen Mitarbeitenden (FT's einberufen).
6. Evtl. Schweigevereinbarung treffen.
7. Information BK und SR.

ES PASSIERT EIN SEXUELLER ÜBERGRIFF VON EINEM KIND AUF EINE/N MITARBEITER/IN

1. Die Bereichsleitung wird raschmöglichst über den Vorfall informiert.
2. Die Situation wird im Leitungsteam besprochen.
3. Zusammen mit dem betroffenen Team werden Lösungen gesucht.
4. Das FT und die Eltern werden von der BL informiert.“

DKSB / LV-NRW / März 2012

Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?*

Rote Lampe
= dieses Verhalten ist immer falsch und dafür können Betreuer und Betreuerinnen angezeigt und bestraft werden

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit!

- Schlagen
- Einsperren
- Sexuell missbrauchen oder belästigen
- Intimbereich berühren
- Angst einjagen und bedrohen
- Quälen aus Spaß
- Mit Jugendlichen sexuell Kontakt haben
- Vergewaltigen
- Misshandeln
- Klauen
- Stauchen
- Schweigepflicht brechen
- Gewalt anwenden

Gelbe Lampe
= dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen nicht förderlich

Kinder und Jugendliche haben ein Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern!

- Keine Regeln festlegen
- Befehlen, rumkommandieren
- Durchdrehen
- Nicht ausreden lassen
- Ausdrücke sagen
- Kinder beleidigen
- Sich immer für was Besseres halten
- Unzuverlässig sein
- Was Böses wünschen
- Wut an Kindern rauslassen
- Unverschämt werden
- Verantwortungslos sein
- Weitermachen wenn ein Kind „Stopp" sagt
- Bedürfnisse von Jugendlichen ignorieren

Hochdorf
Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.

Hochdorf - Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.
Schulweg 3 · 71686 Remseck am Neckar
Telefon 07146/87303-0 · Telefax 07146/87303-30

www.jugendhilfe-hochdorf.de

Auch Betreuer und Betreuerinnen können sich falsch verhalten!

Deshalb wollen wir

etwas dagegen tun.

Hochdorf
Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.

HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V.: AMPELPLAKAT[62]

GERECHT IN NRW: KINDERRECHTEPLAKAT[263]

DKSB / LV-NRW / März 2012

GERECHT IN NRW: BESCHWERDEVERFAHREN[264]

(Stand 20. September 2011)

1. Das Angebot der Beschwerdestelle geRECHT richtet sich an Mädchen und Jungen, die in (teil-)stationären Einrichtungen der Erziehungshilfe in den Modellregionen Essen und Köln leben. Wird eine Beschwerde durch Eltern, Fachkräfte oder Dritte herangetragen, so wird zunächst das Gespräch mit dem betroffenen Mädchen/Jungen gesucht. Dies verdeutlicht die Subjektstellung des Kindes/Jugendlichen zu Beginn und über das gesamte Beschwerdeverfahren hinweg und will deutlich machen, dass das Kind bzw. der/die Jugendliche mit seinem/ihrem Anliegen ernst genommen und an allen Entscheidungen/Handlungsschritten beteiligt wird. So wird das Mädchen/der Junge umfänglich, seinem Alter entsprechend in einem transparenten Verfahren beteiligt, parteilich beraten und im Rahmen eines fachlichen Prozesses unterstützt. Hierbei wird das Mädchen/der Junge bereits zu Beginn des Verfahrens über den Kinderschutzauftrag der Beschwerdestelle altersentsprechend und unabhängig vom Auftreten gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung informiert, um sicherzustellen, dass dem Kind/Jugendlichen die Rahmenbedingungen eines Tätigwerdens der Beschwerdestelle eingangs bekannt sind.

   Dies schließt anonyme Beschwerden im Sinne des hier vorgeschlagenen Beschwerdeverfahrens aus. Bei anonymen Meldungen informiert geRECHT entsprechend geeignete Stellen (Einrichtung, örtliches Jugendamt, Landesjugendamt etc.).

2. Der Beschwerdefall wird im Team der zentralen Steuerungsstelle von geRECHT mit mindestens zwei Fachkräften vorgestellt und im Rahmen eines fachlichen Prozesses miteinander beraten. Hierbei wird insbesondere in den Blick genommen:

   - Wird eine erlebte Verletzung eines Kinderrechtes im Sinne der UN-KRK geschildert?
   - Ist eine Kooperation mit einem internen Beschwerdeverfahren in der entsprechenden Einrichtung vom Mädchen oder Jungen gewollt, sinnvoll oder möglich?
   - Kann ein Beschwerdefall nicht durch geRECHT bearbeitet werden, so informiert geRECHT das Kind bzw. den Jugendlichen/die Jugendliche über mögliche geeignete Stellen und alternative Beschwerdewege.

3. Das persönliche Gespräch mit dem Mädchen/Jungen dient dem eingehenden Fallverständnis und will das Kind/den bzw. die Jugendliche(n) mit seinem Anliegen und seinen individuellen Lebensumständen kennenlernen. Die Gesprächsinhalte sind vertraulich.

Das Mädchen/der Junge wird über seine Rechte und mögliche Rechtsverletzungen durch Dritte aufgeklärt. Gemeinsam werden Handlungsoptionen, die das Kind bzw. der/die Jugendliche alleine umsetzen kann sowie Handlungswege, die gemeinsam mit geRECHT realisiert werden können, erörtert. Hierbei sind dem Mädchen/Jungen die Möglichkeiten, Grenzen und Konsequenzen der Bearbeitung einer Beschwerde durch geRECHT transparent und verständlich zu erläutern.

4. Der Beschwerdefall und mögliche Handlungsoptionen werden im Team beraten. Die fallführende Fachkraft berichtet regelmäßig im Team über den Fortgang des Beschwerdefalles und erörtert gemeinsam mögliche Handlungsoptionen nach dem Vier-Augen-Prinzip (eine fallführende Fachkraft im Kontakt mit dem Kind/Jugendlichen und mindestens eine Fachkraft zur Reflexion und Beratung im Hintergrund).

   Die Fachkraft bearbeitet die Beschwerde in enger Abstimmung mit dem Mädchen/Jungen und berücksichtigt hierbei die Besonderheiten des Einzelfalles (Alter des Kindes/Jugendlichen, seine Lebensumstände, Konzept und Leitbild der Einrichtung etc.).

   Das Mädchen/der Junge wird umfänglich, seinem Alter entsprechend an allen Entscheidungen in einem transparenten Verfahren beteiligt, parteilich beraten und im Rahmen eines fachlichen Prozesses unterstützt. Die Kontaktaufnahme mit Dritten (Fachkräften/Leitung der Einrichtung, anderer beteiligter Stellen, Eltern etc.) erfordert die Zustimmung des Mädchen/Jungen, sofern dies nicht seinem Schutz widerspricht (siehe Verfahren zum Kinderschutz).

   geRECHT versteht sich als weisungsunabhängig gegenüber öffentlichen, freien und privaten Jugendhilfeträgern. Die Zusammenarbeit mit den beteiligten HzE-Einrichtungen in den Modellregionen ist von einer Haltung der Wertschätzung, im Bemühen um eine konstruktive, einvernehmliche Lösung geprägt im Sinne einer Vermittlung/Verhandlung zwischen dem Mädchen/Jungen und den Fachkräften der Einrichtung. Gemeinsam im Gespräch mit dem Kind/Jugendlichen wird geklärt, ob und ggf. welche Person (geeignete Vertrauensperson der Einrichtung, der Beschwerdestelle etc.) die Themen des Beschwerdefalles in den Hilfeplan einbringt.

   Ein Beschwerdefall wird abgeschlossen im Einvernehmen mit dem Mädchen/Jungen. Die Ergebnisse der Vermittlung sollen für alle Beteiligten schriftlich festgehalten werden und im Rahmen eines lösungsorientierten Beratungsprozesses in Zusammenarbeit mit der Einrichtung erforderliche interne sowie externe Veränderungsprozesse anregen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

5. Jeder Beschwerdeauftrag und Beschwerdefall wird (anonymisiert) dokumentiert. Ein jährliches Berichtswesen informiert die beteiligten Einrichtungen, die örtlichen Jugendämter in den Modellregionen und das Landesjugendamt Rheinland über die Anzahl der Beschwerdefälle, Beschwerdethemen, Bearbeitungswege etc.

GERECHT IN NRW: KINDERSCHUTZVERFAHREN[265]

(Stand 20. September 2011)

Ausgehend von der Tätigkeit geRECHTs auf dem Gebiet des SGB VIII und aus seinem Selbstverständnis heraus erfordert die Arbeit mit subjektiven Beschwerdefällen von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Erziehungshilfe ein entsprechend strukturell verankertes Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung. Das hier vorgeschlagene Verfahren orientiert sich an den Leitlinien des § 8a SGB VIII und nimmt insbesondere Kinder und Jugendliche in der Altersspanne von 10 – 18 Jahren in den Blick, da davon ausgegangen wird, dass vorrangig ältere Kinder und Jugendliche über die notwendigen Ressourcen verfügen, die Möglichkeit der externen Beschwerde für sich zu nutzen.

Die Verfahrensschritte im Überblick:

1. Nehmen die Fachkräfte (der zentralen Steuerungsstelle) gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Kindes/Jugendlichen wahr, so ist unter Einbeziehung der Leitung zeitnah eine Risikoabschätzung mit mindestens zwei Fachkräften durchzuführen. Eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft ist hinzuzuziehen.
2. Das Kind/der Jugendliche ist in die Problemkonstruktion einzubeziehen.
3. Ist das Wohl eines Kindes/Jugendlichen gefährdet, so ist die Einrichtung, in der das Kind/der Jugendliche lebt, über das Ergebnis der Risikoabschätzung zu informieren.
4. Bleibt das Kind/der Jugendliche nach Hinzuziehung der Einrichtung, in der es/er lebt, weiterhin schutzlos, so ist das örtliche Jugendamt zu informieren.
5. Die einzelnen Verfahrensschritte sind entsprechend zu dokumentieren.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die fünf Verfahrensschritte werden im Folgenden erläutert:

1. Nehmen die Fachkräfte (der zentralen Steuerungsstelle) gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Kindes/Jugendlichen wahr, so ist unter Einbeziehung der Leitung zeitnah eine Risikoabschätzung mit mindestens zwei Fachkräften durchzuführen. Eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft ist hinzuzuziehen.

   Unter Kindeswohlgefährdung wird die andauernde oder wiederholte Unterlassung der notwendigen psychischen und/oder physischen Versorgung des Kindes bzw. Jugendlichen verstanden. Eine Gefährdung liegt vor, wenn die missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge und/oder das Verhalten Dritter (z.B. Fachkräfte der Einrichtung) die psychische und/oder physische Unversehrtheit des Kindes/Jugendlichen bedrohen. Der Begriff der Kindeswohlgefährdung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der im Zusammenwirken der Fachkräfte im Rahmen der Risikoabschätzung näher bestimmt werden muss, indem die wahrgenommenen Anhaltspunkte nach Art, Schwere, Dauer und Häufigkeit geprüft und bewertet werden.

   Eine Gefährdung für das Wohl eines Jugendlichen kann, anders als zumeist bei jüngeren Kindern, auch im Verhalten des Jugendlichen selbst liegen und muss nicht zwingend von seinem Umfeld (Einrichtung, Eltern, Dritten) ausgehen. Indikatoren für eine Gefährdung des Wohls eines Jugendlichen/älteren Kindes sind u.a. (bezogen auf Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe):

   Verhalten des Jugendlichen:

   - Drogen/übermäßiger Alkoholkonsum
   - Glücks- oder Videospielsucht
   - Probleme in/Vernachlässigung oder Verweigerung von Schule bzw. Ausbildung
   - Psychische Probleme (z.B. suizidale Tendenzen, Essstörungen)
   - Vernachlässigung der eigenen Person (z.B. Ernährung, Körperpflege, Gesundheitsfürsorge)
   - Soziale Isolation
   - Delinquentes oder kriminelles Verhalten
   - Sexuelle/partnerschaftliche Beziehungen zu wesentlich älteren Personen
   - Gewalttätiges Verhalten oder Zugehörigkeit zu Problemgruppen (Sekten, politische Extremisten, Kriminelle)

Verhalten des sozialen Umfeldes (Einrichtung, Eltern, Dritte)
- Fehlende oder missbräuchliche Wahrnehmung der Erziehungsverantwortung
- Physische, psychische und sexuelle Gewalt
- Emotionale Vernachlässigung

Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Kindes/Jugendlichen sind Anzeichen, die auf eine Gefährdung schließen lassen, von denen die Fachkräfte im Gespräch mit dem beschwerdeführenden Kind/Jugendlichen erfahren. Dies können eigene Beobachtungen, Hinweise und Informationen über Handlungen oder Lebensumstände sein, die das leibliche, geistige oder seelische Wohl eines Kindes/Jugendlichen gefährden. Die Fachkräfte (der zentralen Steuerungsstelle) sind weder verpflichtet noch befugt, Informationen zu den Lebensumständen des Jugendlichen bei Dritten (Schule etc.) einzuholen.

Das Risiko für die Gefährdung des Kindeswohls/Wohl des Jugendlichen ist im Team (mind. zwei Fachkräfte der zentralen Steuerungsstelle) gemeinsam mit der Leitung und einer im Kinderschutz erfahrenen Fachkraft im Rahmen der „Kollegialen Beratung“ abzuschätzen. Die Gefährdungseinschätzung kann unterstützend durch Risikoeinschätzungsbögen ergänzt werden, um die eigene Wahrnehmung zu strukturieren, verschiedene Gefährdungsbereiche in den Blick zu bringen und die Risikoabschätzung im Team vorzubereiten. Für die o.g. Altersgruppe erscheint der Risikoeinschätzbogen des Internationalen Bundes für Jugendliche (12-18 Jahre) bzw. der Risikoeinschätzungsbogen für Kinder (0-12 Jahre) hilfreich, allerdings bezieht er sich auf Kinder und Jugendliche, die bei ihren Eltern leben. Die Perspektive gefährdeter Kinder in Einrichtungen der Erziehungshilfe wird – wie bei allen Instrumenten zur Risikoabschätzung – nicht ausreichend berücksichtigt.

Bei Anzeichen für eine akute Kindeswohlgefährdung/Gefährdung eines Jugendlichen, ist eine Sicherheitseinschätzung mit mindestens zwei Fachkräften (der zentralen Steuerungstelle) durchzuführen. Ist unverzügliches Handeln zum Schutz des Kindes notwendig, so sind geeignete Maßnahmen zu treffen. Die Einrichtung, in der das Kind/der Jugendliche lebt, ist in jedem Fall zu informieren.

2. Das Kind/der Jugendliche ist in die Problemkonstruktion einzubeziehen.

Das Verfahren zum Kinderschutz berücksichtigt einen hohen Grad der Beteiligung des beschwerdeführenden Kindes bzw. Jugendlichen. Dies heißt, der Kinderschutzauftrag wird dem Kind/Jugendlichen in angemessener transparenter Weise zu Beginn des Beschwerde-

verfahrens unabhängig vom Verdacht der Gefährdung erläutert. Im Falle einer vermuteten Gefährdung wird das Kind/der Jugendliche frühzeitig in die Risikoabschätzung im Sinne einer gemeinsamen Problemkonstruktion einbezogen, soweit sein Schutz hierdurch nicht in Frage gestellt wird. Die Hinzuziehung Dritter (etwa der Einrichtung, Eltern, Jugendamt) erfordert in der Regel die Zustimmung des Jugendlichen, solange dies seinem Schutz nicht zuwiderläuft (Abwägungsprozess nach § 34 StGB, welches Rechtsgut vorrangig ist).

3. Ist das Wohl eines Kindes/Jugendlichen gefährdet, so ist die Einrichtung, in der das Kind/der Jugendliche lebt, über das Ergebnis der Risikoabschätzung zu informieren.

   In Kooperation mit den Fachkräften/der Leitung der Einrichtung ist die Gefährdungseinschätzung zu erläutern und im Rahmen einer gemeinsamen Einschätzung abzusichern. Zur Abwendung der Gefährdung des Kindes/Jugendlichen erstellt die Einrichtung einen Schutzplan gemäß ihrem Kinderschutzauftrag nach § 8a SGB VIII und informiert hierüber gerecht. Soweit dies eine Abweichung von den im Hilfeplan festgeschriebenen Zielen und Inhalten bedeutet, ist das örtliche Jugendamt durch die Einrichtung hinzuzuziehen.

4. Bleibt das Kind/der Jugendliche nach Hinzuziehung der Einrichtung, in der es/er lebt, weiterhin schutzlos, so ist das örtliche Jugendamt zu informieren.

   Ergreifen die Fachkräfte der Einrichtung keine Schutzmaßnahmen zur Abwendung der Gefährdung oder bleiben diese Schutzmaßnahmen auch nach einer erneuten Risikoabschätzung wirkungslos, so ist im Gespräch mit der Einrichtung auf die Notwendigkeit der Hinzuziehung des Jugendamtes hinzuwirken. Ist die Einrichtung nicht bereit, dass Jugendamt hinzuzuziehen, so ist das Jugendamt möglichst unter Beteiligung des beschwerdeführenden Kindes/Jugendlichen zu informieren.

5. Die einzelnen Verfahrensschritte sind entsprechend zu dokumentieren.“

RUNDER TISCH SEXUELLER KINDESMISSBRAUCH: LEITLINIEN ZUR EINSCHALTUNG DER STRAFVERFOLGUNGSBEHÖRDEN[266]

Präambel:

Die Leitlinien wenden sich an staatliche und nicht-staatliche Institutionen und Vereinigungen, in denen Kinder und Jugendliche sich rechtlich oder aufgrund der Näheverhältnisse faktisch in Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen befinden. Sie beziehen sich auf Verdachtsfälle innerhalb einer Institution und haben den Charakter modellhafter Handlungsempfehlungen für den Umgang mit solchen Verdachtsfällen.

„1. Ziel dieser Leitlinien

Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen stellt eine schwere, folgenreiche Form des Kindesmissbrauchs und eine schwerwiegende strafbare Handlung dar. Aufgabe des Staates ist es, Opfer solcher Straftaten und mögliche andere Opfer zu schützen und Täter und Täterinnen zu bestrafen. Dabei ist das Wohl des Kindes besonders zu berücksichtigen (Artikel 3 der UN-Kinderrechtskonvention).

Ziel dieser Leitlinien ist es, eine Vertuschung dieser Straftaten durch möglichst frühzeitige Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, die eine effiziente Strafverfolgung ermöglicht, sowie gegebenenfalls weitere gleichgelagerte Straftaten zu verhindern. Gleichzeitig ist zu gewährleisten, dass die betroffenen Institutionen ihrer fortbestehenden Verantwortung für das Wohl des betroffenen Kindes bzw. Jugendlichen gerecht werden können.
Es obliegt den betroffenen Institutionen, im Wege der Selbstverpflichtung bzw. durch staatliche Umsetzungsmaßnahmen Regelungen zu treffen, die sich an den zum Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie den zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erarbeiteten Standards orientieren.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die beratende Beiziehung eines von der betroffenen Institution unabhängigen Sachverstandes sowohl zur Beurteilung der Verdachtsmomente wie auch im Hinblick auf notwendige weitere Maßnahmen zur Stützung und zum Schutz des Opfers wird empfohlen.[1]

Erläuterung:
Mit den Leitlinien wird der Auftrag des Kabinettbeschlusses vom 24.03.2010 zur Einrichtung eines Runden Tisches gegen sexuellen Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im privaten Bereich umgesetzt, demzufolge die Durchsetzung des staatlichen Strafanspruchs sichergestellt und das Verhältnis des staatlichen Strafverfolgungsanspruchs zu anderen Regelungsbereichen geklärt und erforderlichenfalls präzisiert werden müssen.
Selbstverpflichtende Regelungen zur zeitnahen und effektiven Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden sollen in Zukunft dazu beitragen, dass Fälle des sexuellen Missbrauchs von Kindern oder Jugendlichen ohne Rücksichtnahme auf Eigeninteressen der Institution zeitnah und damit erfolgversprechend strafrechtliche Ermittlungen auslösen. Im Übrigen kommt der konsequenten Verfolgung und Bestrafung der Täter und Täterinnen auch präventive Bedeutung zu.
Die Vielfältigkeit der erfassten Institutionen, der unterschiedliche Abhängigkeitsgrad der betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die unterschiedliche Intensität der Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kindern und Jugendlichen machen eine Anpassung an die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen Institution erforderlich. Dies betrifft sowohl den Regelungsinhalt wie auch an den jeweiligen Adressatenkreis orientierte sprachliche Anpassungen. Institutionen, in denen nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder vorwiegend Ehrenamtliche tätig sind, werden sich in aller Regel dazu veranlasst sehen, Hilfe durch externen Sachverstand als notwendige Maßnahme intern festzuschreiben. Bei Institutionen, in denen Kinder oder Jugendliche betroffen sein können, die sich nur schwer artikulieren können, werden die internen Regelungen der Institution dies besonders berücksichtigen.
Die Leitlinien gelten auch im Fall des Verdachts auf Straftaten, die in der Vergangenheit begangen wurden. Soweit die Regelungsempfehlungen den besonderen Schutz kindlicher oder jugendlicher Opfer zum Hintergrund haben, finden sie bei den mittlerweile erwachsen gewordenen Opfern allenfalls in modifizierter Form Anwendung. Die Entscheidung über eine möglicherweise eingetretene strafrechtliche Verjährung obliegt der zuständigen Staatsanwaltschaft.

1 Aus Sicht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit erscheint es sinnvoll, für die in den Leitlinien an mehreren Stellen erwähnte externe Beratung Qualifikationsstandards und entsprechende Qualifikationsverfahren aufzustellen. Dies gilt insbesondere für zur Beratung hinzugezogene Opferverbände.

Diese Leitlinien lassen in unserer Rechtsordnung verankerte Verpflichtungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden und anderer Behörden unberührt. Sie ändern weder gesetzliche Rechte noch Pflichten zur Verschwiegenheit.

Erläuterung
Diese Leitlinien können rechtlich anerkannte Pflichten oder Rechte zur Verschwiegenheit nicht aufheben oder einschränken. Sie geben aber Anhaltspunkte für die Ausübung eines Rechts zur Verschwiegenheit. Auch eine Pflicht zur Verschwiegenheit kann im Übrigen gegenüber anderen Pflichten zurücktreten.

2. Begriffe

Im Sinne dieser Leitlinien bezeichnet der Ausdruck
Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: Straftaten nach dem dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung"), soweit sie an Minderjährigen begangen werden.

Institution: Sämtliche privaten und öffentlichen Einrichtungen, in denen sich Kinder und Jugendliche bereits durch das faktische Näheverhältnis in Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen befinden.

Erläuterung:
Es wurde ein weiter Begriff gewählt, der beispielsweise auch Vereine erfasst. Die zusätzliche Verwendung des Begriffs „Vereinigungen" in der Präambel soll dies auch im Text klarstellen. Die freiwillige Basis insbesondere von vereinsrechtlichen Zusammenschlüssen schließt nicht aus, dass in der Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen die faktischen Näheverhältnisse zu Abhängigkeits- oder Machtverhältnissen führen.

Mitarbeiter: Alle männlichen und weiblichen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Funktion und der Art ihres Anstellungsverhältnisses. Sowohl freiberufliche Mitarbeiter wie auch ehrenamtlich Tätige (unabhängig von der Dauer des Ehrenamtes) sind einbezogen. Es kommt allein darauf an, dass ein faktisches Näheverhältnis zu den Kindern oder Jugendlichen gegeben ist.

Opfer: Der Begriff „Opfer" wird in den Leitlinien unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Erläuterung:
Der Begriff „Opfer“ knüpft an das Ereignis des Missbrauchs an und begründet die besondere Schutzbedürftigkeit der Betroffenen. Es geht keinesfalls darum, die Betroffenen, die sich unter großen Schwierigkeiten mit ihren Erlebnissen aktiv auseinandersetzen und denen auch im Strafprozess eine aktive Rolle zukommt, auf den Aspekt einer passiven Opferrolle zu reduzieren.
Der in diesem Zusammenhang verwendete Begriff „Tatverdacht“ soll weder die Glaubhaftigkeit des betroffenen Kindes oder Jugendlichen noch die Tatsache evidenter Missbrauchsfälle infrage stellen. Er ist Ausdruck der verfassungsrechtlich verankerten Unschuldsvermutung, wonach im strafrechtlichen Sinn erst nach rechtskräftiger Verurteilung Tat und Täter oder Täterin feststehen.

3. Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden

a. **Die Strafverfolgungsbehörden sind grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren, die darauf hindeuten, dass eine Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) begangen wurde. Gerechtfertigte Ausnahmen von diesem Grundsatz richten sich nach Nummer 4 dieser Leitlinien.**

Erläuterung:
Zu den tatsächlichen Anhaltspunkten gehören Aussagen von Personen über eigene Wahrnehmungen, aber auch Aussagen über Wahrnehmungen Dritter. Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind beachtlich, insofern sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten. Sie können in der Praxis erfolgreiche Ermittlungen auslösen.

Der Grundsatz, dass die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind, bedeutet nicht, dass sämtliche Informationen über Verdachtsfälle ohne eigene Bewertung weiterzuleiten wären. Der Leitungsebene der Institution obliegt es, im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle die Fälle auszuscheiden, die mangels tatsächlicher Anhaltspunkte eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden offenkundig sachwidrig erscheinen lassen. Auch das Interesse an einem Schutz des Opfers kann im Einzelfall dazu führen, die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zurück zu stellen (s. u. unter Nummer 4 der Leitlinien).

Die Prüfung, ob ein Anfangsverdacht im Sinne von § 152 Absatz 2 der Strafprozessordnung
(StPO) vorliegt und ob deshalb ein Ermittlungsverfahren einzuleiten ist, obliegt hingegen

DKSB / LV-NRW / März 2012

ausschließlich der Staatsanwaltschaft. Diese verfügt über die erforderlichen Mittel und ist verpflichtet, sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu erforschen und auf dieser Basis darüber zu entscheiden, ob das Ermittlungsverfahren eingestellt wird oder Anklage zu erheben ist.

Rücksichtnahme auf Eigeninteressen der Institution ist kein legitimer Grund dafür, die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zu unterlassen.

Erläuterung:
Eine eventuell bestehende Furcht vor einem Ansehensverlust der Institution, vor Mitgliederschwund oder vor dem Versiegen finanzieller Förderung darf kein Hindernis dafür sein, Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden zu ermöglichen. Das staatliche Interesse an der Strafverfolgung, die neben der Ahndung der konkret begangenen Straftat auch dem übergeordneten Zweck dient, zum Schutz des Opfers und möglicher anderer Opfer die künftige Begehung weiterer gleichgelagerter Straftaten zu unterbinden, überwiegt das Interesse der Institution, eine möglicherweise mit der eingeleiteten Strafverfolgung verbundene Beeinträchtigung ihres öffentlichen Ansehens zu vermeiden.

Mitarbeiter, die auf Verdachtsfälle hinweisen, dürfen deshalb keine Nachteile erleiden.

b. Nicht jede auffällige Verhaltensänderung ist für sich allein ein tatsächlicher Anhaltspunkt für sexuellen Missbrauch im Sinne von Nummer 3 a) der Leitlinien.

Erläuterung:
Derartige Anzeichen können durch sehr unterschiedliche Problemlagen verursacht sein, die mit sexuellem Missbrauch nichts zu tun haben müssen. Erst im Zusammenhang mit weiteren belastenden Anhaltspunkten, die auf einen sexuellen Missbrauch hindeuten, ist eine Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden nach Maßgabe von Nummer 3 a) der Leitlinien notwendig. Im Fall entsprechender Qualifikation der Mitarbeiter obliegt es der einfühlsamen Beobachtung und Gesprächsführung, die Hintergründe der Verhaltensänderung zu ergründen. Sollte die Möglichkeit eines sexuellen Missbrauchs bestehen bleiben, oder ein Gespräch durch Mitarbeiter der Institution nicht sinnvoll oder möglich sein, wird die Einbeziehung externen Sachverstands empfohlen.

DKSB / LV-NRW / März 2012

4. <u>Ausnahmen vom Grundsatz, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten</u>

a. Schutz des Opfers

Wenn die Belastung durch ein Strafverfahren eine nicht anders abwendbare unmittelbare Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Opfers verursachen kann, kann es gerechtfertigt sein, von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gefährdung abzusehen. Bei einer nicht anders abwendbaren Gefährdung des Lebens ist dies geboten. Ein derartiger Ausnahmefall darf nicht von der Institution und ihren Mitarbeiter allein festgestellt werden. Das Vorliegen einer solchen Ausnahmesituation ist durch beratende Hinzuziehung eines von der betroffenen Institution unabhängigen Sachverstandes zu überprüfen.

Erläuterung:
Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, dass die Belastung des Opfers im Strafverfahren durch zahlreiche gesetzgeberische Maßnahmen gemildert wurde, und dass der Opferschutz im Ermittlungs- und Strafverfahren durch weitere Maßnahmen verbessert werden soll[2]. Die Ermittlungsbehörden verfügen in der Regel über geschultes Personal, das Befragungen der Opfer als Zeugen (Opferzeugen) behutsam vornimmt. Notwendige erste Ermittlungsschritte können im Übrigen auch ohne Einbeziehung des Opfers getätigt werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Strafverfolgung gerade auch dem Schutzinteresse des Opfers und weiterer möglicher Opfer dient.

Dennoch sind mit der bloßen Tatsache der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens oftmals psychische Belastungen des Opfers verbunden. Daher sind unmittelbar stützende Maßnahmen seitens der Institution und/oder externer Beratungsstellen unumgänglich. Eine Zurückstellung der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist hingegen nur in den eng begrenzten Ausnahmefällen gerechtfertigt, wenn aufgrund der Gesamtsituation zu befürchten ist, dass das Opfer den mit der Strafverfolgung verbundenen psychischen Belastungen nicht gewachsen sein könnte (insbesondere Suizidgefahr).

Um sicherzustellen, dass nicht ein verkapptes Interesse der Institution an der Geheimhaltung der Verdachtsfälle zur Annahme einer besonderen Gefährdung des Opfers führt, ist die Gefahrensituation durch externe Sachverständige zu überprüfen. Diese sollten möglichst auch über Prozesserfahrungen verfügen, um die faktische und rechtliche Situation der Opferzeugen und Opferzeuginnen im Strafprozess beurteilen zu können.

2 Die UAG „Opferschutz im Ermittlungs- und Strafverfahren“ hat in ihrem Bericht hierzu zahlreiche Empfehlungen zu gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen erarbeitet, die dem Plenum des Runden Tisches bereits übermittelt und in den Zwischenbericht des Runden Tisches eingestellt wurden. Der vom BMJ zu ihrer Umsetzung initiierte Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Rechte von Opfern sexuellen Missbrauchs (StORMG) wird zurzeit im Deutschen Bundestag beraten. Außerdem hat das BMJ Vorschläge zu Änderungen der Richtlinien über das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV) dem zuständigen Ausschuss der Justizministerkonferenz vorgelegt.

DKSB / LV-NRW / März 2012

b. Entgegenstehender Opferwille

Der einer Strafverfolgung entgegenstehende Wille des Opfers oder der Erziehungsberechtigten ist bei der Entscheidungsfindung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu berücksichtigen. Er verpflichtet die Institution aber nicht, auf diese Einschaltung zu verzichten.

Offenbart sich ein Opfer sexuellen Missbrauchs, so ist es in alters- und situationsgerechter Weise darüber aufzuklären, dass die Weitergabe der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden (insbesondere aus den in Nummer 1 der Leitlinie genannten Gründen) notwendig ist und dass nur in Ausnahmefällen hiervon abgesehen werden kann. Zu den Gesprächen sind die Erziehungsberechtigten hinzuzuziehen. Die Hinzuziehung unterbleibt, wenn die Angaben des Opfers eine Verstrickung der Erziehungsberechtigten in den sexuellen Missbrauch befürchten lassen. Ein Ziel der Gespräche ist es, Verständnis für die Notwendigkeit der strafrechtlichen Verfolgung des Täters oder der Täterin und die Bereitschaft zur Aussage zu wecken, gegebenenfalls auch zu einer eigenen Strafanzeige zu ermutigen. Das Opfer und die Erziehungsberechtigten sollten auch auf die Möglichkeit externer Beratung aufmerksam gemacht werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass in jedem Fall die zur Entscheidung über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zuständige Leitungsebene unterrichtet werden muss (Nummer 5 der Leitlinien).

Die Leitungsebene kann die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gespräche zurückstellen, wenn eine weitere Gefährdung des Opfers und eine Gefährdung anderer potentieller Opfer durch den Täter oder die Täterin durch organisatorische Maßnahmen mit hoher Sicherheit für den Binnenbereich der Institution ausgeschlossen werden kann.

Stimmen das Opfer bzw. seine Erziehungsberechtigten der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden endgültig nicht zu, kann hiervon nur abgesehen werden, wenn

- **die Gefährdung des Opfers und anderer potentieller Opfer weiterhin durch eigene Maßnahmen der Institution mit hoher Sicherheit ausgeschlossen werden kann, und**
- **die Angaben des Opfers sowie die der Institution bekannten weiteren Umstände auf ein tatsächliches Geschehen von geringer Schwere schließen lassen.**

Die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann nicht allein von der Institution oder ihren Mitarbeitern festgestellt werden. Sie ist im Hinblick auf die Gefährdungslage und die Einschätzung der tatsächlichen Schwere des Tatverdachts durch unabhängige, fachlich qualifizierte Beratung zu bestätigen. Die Verantwortung für die Entscheidung tragen die Verantwortlichen der betroffenen Institution.

Das Gespräch mit dem Opfer, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren.

Erläuterung:
Die Bitte um vertrauliche Behandlung steht im Konflikt zu dem Interesse an Strafverfolgung und Prävention. Gegen ein Vetorecht des Opfers sprechen die – bei Sexualstraftätern oder -täterinnen regelmäßig anzunehmende – Gefahr der Tatwiederholung, das mögliche Vorhandensein weiterer Opfer sowie die möglicherweise eingeschränkte Entscheidungsfreiheit des Opfers. Das Opfer wird die vertrauliche Behandlung vielfach gerade deshalb wünschen, weil seine Willensfreiheit noch durch Angst vor Repressalien durch den Täter oder die Täterin, Angst und Scham wegen angeblicher Mitschuld an den Übergriffen oder durch Vorstellungen über eine scheinbare Verantwortung für das künftige Wohlergehen des Täters oder der Täterin eingeschränkt ist. Gespräche mit dem Opfer dienen dazu, dem Opfer vertrauensvoll zuzuhören, seine Angaben ernst zu nehmen, sich seiner Angst und seiner Unsicherheit anzunehmen, es zu ermutigen über den Missbrauch zu sprechen und mit ihm über mögliche Hilfen und Konsequenzen sowie über die Einbeziehung der Eltern zu sprechen.

Im Rahmen der Gespräche mit dem Opfer und gegebenenfalls den Erziehungsberechtigten soll ein Ziel sein, über den Nutzen, aber auch über die möglichen Belastungen eines Strafverfahrens (nach Maßgabe der Erläuterung zu Nummer 4 a) der Leitlinien aufzuklären, das Opfer von der vermeintlichen Verantwortung für die Durchführung des Verfahrens und von möglichen Schuldgefühlen zu entlasten und ein Einvernehmen über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu erreichen. Durch Hinweise auf mögliche Schutzmaßnahmen soll versucht werden, ihm die Angst vor den Folgen einer möglichen Aussage zu nehmen. Hierbei sollen die Möglichkeiten thematisiert werden, inwieweit die Strafverfolgung seinem Schutz, dem Schutz weiterer Kinder und Jugendlicher sowie der persönlichen Aufarbeitung dienen kann.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Die Hinzuziehung fachlich qualifizierter Beratung (z.B. durch das Jugendamt, insofern erfahrene Fachkräfte (§8a Sozialgesetzbuch Achtes Buch, SGB VIII) oder externe Opferberatungsstellen) ist zwingend, insbesondere um die Gefährdungslage möglichst objektiv feststellen zu können, aber auch, um nicht etwaige Eigeninteressen der Institution in die Entscheidung einfließen zu lassen.

c. Entgegenstehende Interessen des Verdächtigten

Rücksichtnahme auf Interessen des Verdächtigten ist kein Grund, von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden abzusehen.

Erläuterung:
Die Staatsanwaltschaft hat sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu erforschen. Ihr Verfahren kann somit auch zu einer Entlastung des angeblichen Täters oder der angeblichen Täterin führen.

d. Jugendliche Tatverdächtige

Richtet sich der Verdacht auf Übergriffe eines Jugendlichen gegen andere Jugendlichen oder Kinder, muss dem seitens der Institution zügig und mit großem Nachdruck nachgegangen werden. Bei geringfügigen Übertretungen kann von der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden abgesehen werden, wenn durch erzieherische Maßnahmen oder psychologische Unterstützung sowie effektiven Schutz und Betreuung des betroffenen Kindes oder Jugendlichen die Gefahr von Wiederholungen mit hoher Sicherheit ausgeschlossen werden kann.

Erläuterung:
Dem im Jugendgerichtsgesetz verankerten Erziehungsgedanken sollte in gewissem Umfang auch im Vorfeld eines möglichen Ermittlungsverfahrens Rechnung getragen werden können, da sich bereits der Umstand, Beschuldigter eines derartigen Verfahrens zu sein, entwicklungsschädigend auswirken kann. In Betracht kommt diese Einschränkung nur bei geringfügigen Übertretungen. Allerdings sind Handlungen keinesfalls geringfügig, wenn ein erhebliches Machtgefälle zwischen dem möglichen Täter oder der möglichen Täterin und seinem bzw. ihrem Opfer besteht oder wenn die Tat sich aus Sicht des Opfers als nicht unerheblich darstellt. Ein derartiges Machtgefälle wird insbesondere bei einer institutionellen Funktion des Verdächtigen, einem beachtlichen Altersabstand, einer erheblichen physischen und/oder psychischen Überlegenheit des Täters oder der Täterin gegenüber dem Opfer oder bei der Anwendung von Gewalt gegeben sein. Vor einem Absehen von der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden sollen die Erziehungsbe-

rechtigten des Opfers und des Täters oder der Täterin angemessen beteiligt werden. Es wird zusätzlich empfohlen, sich vor einer Entscheidung durch eine unabhängige, fachlich qualifizierte Beratung unterstützen zu lassen. Bei der Entscheidung ist auch zu berücksichtigen, dass die Ermittlungsbehörden über geschultes Personal verfügen; ihre Ermittlungen sind daher nicht unbedingt als stärker belastend anzusehen als etwaige interne Untersuchungen in der Institution.

5. <u>Interne Mitteilung/zentrale Entscheidungskompetenz/Dokumentation</u>

Mitarbeiter, die Kenntnis über mögliche Fälle des sexuellen Missbrauchs oder über auffällige Verhaltensänderungen (Nummer 3 b) der Leitlinien erhalten, haben schnellstmöglich Vertreter oder Vertreterinnen der Leitungsebene der Institution über alle Verdachtsmomente zu informieren.

Erläuterung:
Eine zentrale Entscheidungskompetenz über die Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden ist geeignet, die einheitliche Handhabung von Verdachtsfällen in einer Institution zu gewährleisten und sämtliche auch aus der Vergangenheit verfügbaren Informationen zusammen zu führen. Hierbei ist sicherzustellen, dass unverzüglich über die Einbeziehung der Staatsanwaltschaft entschieden wird.
Wenn mehrere Gespräche unter anderem auch mit dem Ziel geführt werden, Einvernehmen mit dem Opfer und den Erziehungsberechtigten über die Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden herzustellen (Nummer 4 b) der Leitlinien, muss seitens der Leitung über die vorläufige Zurückstellung der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden für die Dauer der Gespräche
entschieden werden. Vertreter der Leitungsebene sind daher über den Beginn der Gespräche zu unterrichten. Das gleiche gilt für den Verlauf und den Abschluss der Gespräche.

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Vertreter oder Vertreterinnen der Leitungsebene selbst verstrickt sind, teilt der Mitarbeiter die Anhaltspunkte nur den anderen Vertretern oder Vertreterinnen der Leitungsebene, gegebenenfalls der Aufsichtsbehörde und bei fortdauernder Gefährdung des Opfers unmittelbar den Strafverfolgungsbehörden mit.

Sofern innerhalb der jeweiligen Institution spezielle Ansprechpartner oder -partnerinnen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch zur Verfügung stehen, sind auch diese stets zu informieren.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Erläuterung:
Die Benennung solcher Ansprechpartner oder -partnerinnen durch die Institution wird nachdrücklich empfohlen.

Die bekannt gewordenen Umstände und der Inhalt der Gespräche sind präzise zu dokumentieren. Die Dokumentation ist vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren. Die Dokumentation darf für Zwecke der Evaluation genutzt werden.

Erläuterung:
Die Niederschrift ist von den Verantwortlichen zu unterschreiben. Die Gegenzeichnung durch andere Beteiligte dient der Transparenz. Die Dokumentation insgesamt kann auch für Zwecke einer künftigen Evaluation der Leitlinien von Nutzen sein.

6. <u>Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden</u>

Strafverfolgungsbehörden sind Staatsanwaltschaft und Polizei. Im Hinblick auf die Notwendigkeit sehr kurzfristiger Maßnahmen, die unter Umständen richterliche Beschlüsse oder staatsanwaltliche Anordnungen voraussetzen, ist in der Regel die örtlich zuständige Staatsanwaltschaft einzuschalten. Das Opfer bzw. dessen Erziehungsberechtigte sind über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden zu unterrichten.

Erläuterung:
Im Interesse der Beschleunigung sollten schnelle Kommunikationswege genutzt werden. Zur sicheren Datenübermittlung empfiehlt es sich beispielsweise, eine Verschlüsselung in einem Online-Portal der Polizei oder das Angebot von De-Mail zu nutzen.

Soweit andere Behörden in Kenntnis zu setzen sind, erfolgen diese Mitteilungen in der Regel parallel zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.3 Hierbei soll der jeweilige Adressat auf die gleichzeitige Unterrichtung anderer Behörden hingewiesen werden, so dass alle betroffenen Behörden ihre jeweiligen Aufgaben koordiniert erfüllen können.

Erläuterung:
Damit alle betroffenen Behörden ihre Aufgabe erfüllen können, ist zwischen ihnen eine enge Abstimmung notwendig. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass zur Vermeidung von Verdunkelungshandlungen durch den Verdächtigen der Staatsanwaltschaft ein erster Zugriff auf die Sphäre des Verdächtigen ermöglicht wird. Befragungen des Opfers zum Tathergang sollten unterbleiben, um Mehrfachvernehmungen des Opfers zu vermei-

den. Diese belasten das Opfer und mindern nahezu unvermeidlich die Beweiskraft seiner Aussagen. Die Notwendigkeit von Hilfe und Unterstützung des Opfers richtet sich nach dem Aufgabenbereich der jeweiligen Institution.

Auch nach Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unternimmt die betroffene Institution alle zur Unterbindung einer Gefährdung des Opfers und möglicher weiterer Opfer unaufschiebbar erforderlichen Maßnahmen. Die Leitungsebene soll die Ermittlungsbehörde darauf hinweisen, wenn aus ihrer Sicht zeitnah bestimmte Maßnahmen (bspw. Verdachtskündigungen oder organisatorische Maßnahmen) getroffen werden müssen. Eigene Ermittlungen der Institution zum Tathergang, insbesondere Befragungen des Verdächtigen und des Opfers unterbleiben zunächst im Hinblick auf die Verdunkelungsgefahr und die Gefahr von Mehrfachvernehmungen. Abklärungen für notwendige Schutzmaßnahmen sind im erforderlichen Umfang zulässig.

Erläuterung:
Die Weitergabe von Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bedeutet nicht, dass die Verantwortung der Institutionen damit abgegeben würde. Es bleibt vielmehr bei der Verpflichtung der Institution und ihrer Mitarbeiter, das Opfer oder weitere potentielle Opfer vor möglichen weiteren Übergriffen zu schützen und sich für das Wohl des Opfers einzusetzen. Dies bedingt eine gegenseitige Rücksichtnahme:
Einerseits dürfen die von der Institution zu ergreifenden Maßnahmen die Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern oder gefährden, andererseits sollte die Staatsanwaltschaft erste beweissichernde Maßnahmen in sehr kurzer Zeit vornehmen, um notwendige Schutzmaßnahmen nicht aufzuhalten. Die Unterrichtung der Staatsanwaltschaft über die geplanten Maßnahmen ist daher von wesentlicher Bedeutung.
Bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, muss ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Dieses wird regelmäßig im Hinblick auf strafrechtliche Ermittlungen ausgesetzt. Daneben sind als Schutzmaßnahmen Abordnungen/ Versetzungen oder ein vorübergehendes Verbot der Dienstgeschäfte möglich. Ein besonderes Interesse an einer schnellen Rückmeldung durch die Staatsanwaltschaft besteht, wenn im Tarifbereich eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber notwendig erscheint. Fristlose Kündigungen aus wichtigem Grund, die allein auf den Tatverdacht gestützt werden, sind nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen zulässig.

DKSB / LV-NRW / März 2012

Zur Abstimmung der verschiedenen Verantwortungsbereiche wird grundsätzlich empfohlen, bereits im Vorfeld möglicher Verdachtsfälle Kontakt aufzunehmen und ein Vorgehen abzusprechen, das dem jeweiligen Aufgabenbereich gerecht wird. Als Modell eines kurzfristig vernetzten Vorgehens können folgende Grundsätze dienen:

- Zusammen mit den Verdachtsmomenten teilt die informierende Institution der Staatsanwaltschaft mit, welche kurzfristigen Maßnahmen zum Schutz und zur Hilfe des Opfers sie in einem bestimmten Zeitrahmen für notwendig hält. Dies schließt weitere Maßnahmen nicht aus. Auch hierüber sollte die Staatsanwaltschaft zeitnah informiert werden.
- Zu diesen Maßnahmen zählt nicht die Befragung des Opfers zum Tathergang. Zur Vermeidung von Mehrfachvernehmungen, welche das Opfer belasten und den Beweiswert seiner Aussage infrage stellen, soll die Befragung des Opfers zum Tathergang den Strafverfolgungsbehörden überlassen werden. Therapeutische Maßnahmen werden hierdurch nicht berührt.
- Maßnahmen, die den Tatverdächtigen über anstehende Ermittlungen zu warnen geeignet sind, sollten soweit möglich zunächst zurückgestellt werden. Dies betrifft auch faktische Maßnahmen, die den Verdächtigen warnen und dadurch zu Verdunkelungshandlungen veranlassen können. Die Staatsanwaltschaft ist über die Dauer der Zurückstellung, die im Ermessen der Institution liegt, zu unterrichten.
- Die Staatsanwaltschaft bestätigt zeitlich unmittelbar den Eingang der Informationen und die Kenntnisnahme der genannten Fristen. Sie unterrichtet ihrerseits die Institution über den Zeitpunkt, ab dem aus ihrer Sicht Maßnahmen der Institution ohne Einschränkung möglich sind (insbesondere durch Wegfall der Verdunkelungsgefahr).

Zur Verbesserung der Koordinierung hat der Runde Tisch das Bundesministerium der Justiz (BMJ) gebeten, auf eine Änderung der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren bzw. der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen hinzuwirken: Die Staatsanwaltschaft soll im Hinblick auf die mitgeteilten Fristen zu einem zügigen Vorgehen verpflichtet werden, sie soll zudem den Anzeigeerstatter auf schnellstem Weg über den Zeitpunkt unterrichten, ab dem die staatsanwaltlichen Ermittlungen durch eigene Maßnahmen der Institution nicht mehr behindert würden.
Hierzu hat bereits eine erste Erörterung in dem zuständigen Unterausschuss der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister für die Richtlinien für das Strafverfahren und Bußgeldverfahren stattgefunden, die nach einer umfassenden Praxisbeteiligung fortgesetzt werden soll. Hierbei deutete sich an, dass Abstimmungen zwischen Staatsanwaltschaften und betroffenen Institutionen bereits praktiziert werden.

DKSB / LV-NRW / März 2012

QUELLENANGABEN UND VERWEISE

1. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
2. vgl. Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG), insbesondere § 45, Abs. 2.
3. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 3.
4. siehe hierzu für Nordrhein Westfalen exemplarisch: HENKELMANN, ANDREAS/KAMINSKY, UWE/PIERLINGS, JUDITH/SWIDEREK, THOMAS: Verspätete Modernisierung. Öffentliche Erziehung im Rheinland. Geschichte der Heimerziehung in Verantwortung des Landesjugendamtes (1945 – 1972). Essen 2010; FRÖHLICH, MATTHIAS: Quellen zur Geschichte der Hei merziehung in Westfalen 1945 – 1980. Paderborn 2012; BENAD, MATTHIAS/SCHMUHL, HANS-WALTER/STOCKHECKE, KERSTIN (Hrsg.): Endstation Freistatt. Fürsorgeerziehung in den von Bodelschwinghschen Anstalten Bethel bis in die 1970 er Jahre. Bielefeld 2009; KUHLMANN, C.: So erzieht man keine Menschen – Lebens- und Berufserinnerungen aus der Heimerziehung der 50er und 60er Jahre. Wiesbaden 2008.
5. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 32.
6. vgl. ebenda S. 10.
7. vgl. AMYNA E. V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder. Expertise im Rahmen des DJI-Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“. München 2010. S. 50.
8. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 29.
9. vgl. ENDERS, URSULA/EBERHARDT, BERND: Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Expertise im Auftrag des DEUTSCHEN ROTEN KREUZES, in: ZARTBITTER (Hrsg.): Grenzen achten! Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen. Köln 2007.
10. vgl. SEKRETARIAT DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ (Hrsg.): Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen. Die deutschen Bischöfe – Kommission für Erziehung und Schule 32/2010. Bonn 2010. S. 12f.
11. vgl. ebenda S. 14.
12. vgl. ebenda S. 15.
13. vgl. DEEGENER, GÜNTHER: Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen. 5. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel 2010. S. 22.
14. Eine Ausführliche Darstellung des § 72a SGB VIII sowie der Empfehlungen für ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in Kapitel 6 (⇢ Seite KA-629).
15. vgl. BKischG § 8b SGB VIII.
16. vgl. BKischG § 45 (2) Absatz 3 SGB VIII.
17. vgl. BKischG § 74 SGB VIII.
18. vgl. ebenda.
19. vgl. BKischG § 79a SGB VIII.

DKSB / LV-NRW / März 2012

20. In der Vergangenheit gab es nur wenige, oftmals nicht repräsentativ angelegte kleinere Studien, mit einem starken thematischen Zuschnitt. Einen sehr detaillierten Einblick in die nationale und internationale Forschungslage vor 2010 liefert die Expertise von DR. CLAUDIA BUNDSCHUH, vgl: BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
21. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 14.
22. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
23. ebenda S. 123.
24. vgl. ebenda S. 123.
25. ebenda S. 82.
26. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
27. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
28. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 30.
29. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.
30. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 30.
31. Die nachstehende Darstellung ist in weiten Teilen einem Beitrag von PROF. DR. CLAUDIA BUNDSCHUH: „Missbrauchtes Vertrauen. Täter/innen und ihre Strategien" aus der Veröffentlichung des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUNDES LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): „Kinderschutz in NRW 2004. Geschäftsbericht 2003 – Grundsätzliches aus Vorstand und Geschäftsstelle" entnommen. Wuppertal 2004. S. 38 – 43.
32. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 37f.
33. vgl. ebenda.
34. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND NRW (Hrsg.): Machtmissbrauch. Sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit. Positionen, Konsequenzen, Maßnahmen. Wuppertal o.A. S. 20ff.
35. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 34ff.
36. vgl. DEEGENER, GÜNTHER: Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen. 5. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel 2010. S. 134f.

37. Mit Empowerment bezeichnet man Strategien und Maßnahmen, die geeignet sind, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen zu erhöhen und die es ihnen ermöglichen, ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Im Zusammenhang mit der Prävention sexualisierter Gewalt meint Empowerment, dass Kinder befähigt werden sollen, ihre eigenen Gefühle – auch negative Gefühle – wahrzunehmen und gegenüber Erwachsenen zu äußern und zu vertreten.

38. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder. Expertise im Rahmen des DJI-Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen". München 2010. S. 68.

39. Auch häufig mit dem englischen Begriff „grooming" bezeichnet (⇢ Seite KA-303)

40. Als „top-down" (engl. „von oben nach unten") werden Prozesse bezeichnet, bei denen es vom Abstrakten, Allgemeinen, Übergeordneten schrittweise hin zum Konkreten, Speziellen geht. In Organisationen werden mit dem Begriff all die Vorgänge und Prozesse beschrieben, die von „oben", d.h. von dem Träger/der Leitung nach „unten" an die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen delegiert/eingebracht werden.

41. vgl. BUNDESVEREIN ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH E.V.: Sexueller Missbrauch in Institutionen – Vertreter/innen der Jugendhilfe im Bündnis gegen „sexualisierte Gewalt in pädagogischen und sozialen Einrichtungen", in: Prävention, Heft 4 und 5/2002, S. 4 – 5.

42. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anlage 3: Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen. Berlin 2011. S. 1.

43. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 20f.

44. DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PRÄVENTION UND INTERVENTION BEI KINDESMISSHANDLUNG UND -VERNACHLÄSSIGUNG (DGFPI) E.V., siehe auch www.dgfpi.de

45. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH, siehe auch www.amyna.de

46. PRÄTECT ist eine Initiative des BAYERISCHEN JUGENDRINGS, siehe auch www.praetect.de

47. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 22.

48. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Berlin 2011. S. 31.

49. vgl. ebenda S. 30ff.

50. vgl. EVANGELISCHES-LUTHERANISCHES LANDESJUGENDPFARRAMT SACHSENS – REFERAT ARBEIT MIT MÄDCHEN, KINDERN UND KONFIRMANDEN, GENDER (Hrsg.): „Auf dich vertrau ich …". Arbeitshilfe zur Prävention und zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt. Dresden 2011. S. 15.

51. vgl. FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim und München 2006.

52. Die Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) ist eine deutsche Verwaltungsvorschrift. Darin ist geregelt, in welchen Fällen und in welchem Ausmaß Strafgerichte und Staatsanwaltschaften Informationen aus laufenden und abgeschlossenen Strafverfahren an Dritte weitergeben dürfen. Die MiStra konkretisiert damit die gesetzlichen Mitteilungspflichten nach dem Einführungsgesetz zum Gerichtsverfassungsgesetz sowie der Strafprozessordnung (vgl. www.wikipedia.de).

53. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Anlage 3: Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen. Berlin 2011. S. 4f.

54. vgl. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen. Hiddenhausen 2010. S. 52f.

55. vgl. DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E. V. (Hrsg.): Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt in Institutionen. Positionspapier. Köln, Münster und Wuppertal 2003. aktualisierte Fassung Wuppertal 2010.
56. vgl. LENTZE, ANNETTE: Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern. Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sonderdruck aus: engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule. Prävention von sexualisierter Gewalt. Heft 1/2011. S. 26.
57. BALLING, ROLF: Diagnose von Organisationskulturen, in: Zeitschrift für Transaktionsanalyse. Heft 4/2005. S. 1.
58. LENTZE, ANNETTE: Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern. Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sonderdruck aus: engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule. Prävention von sexualisierter Gewalt. Heft 1/2011. S. 28.
59. vgl. ebenda. S. 1.
60. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND BERLIN (Hrsg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010. S. 6.
61. vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E. V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINA BERGMANN. München 2011. S. 166.
62. vgl. LENTZE, ANNETTE: Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern. Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sonderdruck aus: engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule. Prävention von sexualisierter Gewalt. Heft 1/2011. S. 26.
63. vgl. ebenda. S. 31.
64. vgl. ebenda. S. 31.
65. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 50.
66. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND BERLIN (Hrsg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010. S. 6.
67. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 51.
68. vgl. ebenda S. 47.
69. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND BERLIN (Hrsg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010. S. 6.
70. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 48.
71. vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E. V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN. München 2011. S. 163.
72. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 51.
73. vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E. V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN. München 2011. S. 168.
74. vgl. ebenda S. 169.

75. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (HRSG.): „Und wenn es doch passiert …“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 68.
76. vgl. ebenda S. 69.
77. vgl. ebenda S. 69.
78. vgl. DÖRR, MARGRET/MÜLLER, BURKHARD (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Weinheim 2006.
79. vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E.V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN. München 2011. S. 170.
80. vgl. ebenda S. 172.
81. vgl. MALACH-PINES, AYALA: Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington DC 1993.
82. vgl. WOLFF, MECHTHILD: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. Kein Neues aber ein halbherziges Thema, in: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. IzKK-Nachrichten 1/2007. S. 4.
83. vgl. FREIE HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR SCHULE, JUGEND UND BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Sexuelle Übergriffe in der Schule. Hinweis für Schulleitungen und Schulaufsicht und Schulberatung zur Wahrung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts von Schülerinnen und Schülern. Kiel 2000. S. 15.
84. vgl. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E.V. (DJI) (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN. München 2011. S. 171.
85. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 32.
86. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010. S. 10.
87. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 11.
88. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011.
89. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010. S. 11.
90. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …“ Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 11.
91. vgl. ebenda S. 32.
92. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010. S. 11.
93. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 3/2011. S. 16.
94. vgl. ebenda S. 22.
95. vgl. ebenda S. 22.
96. vgl. ebenda S. 22.
97. vgl. ebenda S. 23.

98. vgl. DEUTSCHER CARITASVERBAND E.V. (Hrsg.): Empfehlungen des Deutschen Caritasverbands zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, insbesondere in der Kinder- und Jugend- und Behindertenhilfe. Freiburg 2010. S. 4.
99. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 3/2011. S. 17 und 20ff.
100. vgl. ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier. 2011. www.agj.de
101. ebenda.
102. Während in den Sozialwissenschaften, der Psychologie und der Kriminologie der Begriff „Viktimisierung" verwendet wird, wenn ein Mensch „zum Opfer gemacht wird", bezeichnet der Begriff „Reviktimisierung" den Prozess, in dem Menschen in ihrem Leben wiederholt Opfer von Kriminalität oder Gewalt werden, wobei die erstmalige Viktimisierung oft als ursächlich für die spätere Reviktimisierung angesehen wird (Anm. der Autorin).
103. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 20ff.
104. ebenda.
105. vgl. ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier. 2011. www.agj.de
106. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Berlin 2011. S. 25.
107. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 49f.
108. vgl. FREIE HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR SCHULE, JUGEND UND BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Sexuelle Übergriffe in der Schule. Hinweis für Schulleitungen und Schulaufsicht und Schulberatung zur Wahrung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts von Schülerinnen und Schülern. Kiel 2000.
109. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010.
110. Kontaktdaten: BILDUNGSAKADEMIE BIS, Hofkamp 102, 42103 Wuppertal, Tel.: 0202. 747 65 88 -20, E-Mail: info@bis-akademie.de
111. www.uniklinik-ulm.de
112. KLEES, DR. ESTHER/EBERHARDT, BERND: Bundesweite Fortbildungsoffensive 2010 – 2014, in: BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT KINDER- UND JUGENDSCHUTZ E.V. (Hrsg.): Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis (KJug). 56/2011. S. 46 – 49.
113. www.dgfpi.de
114. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Prävention gegen sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit – Curriculum für die Fortbildung. Gemeinsam Handeln gegen Machtmissbrauch.
115. vgl. www.juleica.de
116. ebenda.
117. vgl. www.bjr.de

DKSB / LV-NRW / März 2012

118. vgl. hierzu auch: DIE BUNDESREGIERUNG (HRSG.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anhang 8: Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamt. Berlin 2011.
119. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Prävention gegen sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit – Curriculum für die Fortbildung. Gemeinsam Handeln gegen Machtmissbrauch.
120. vgl. INSTITUT FÜR SOZIALE ARBEIT E.V./DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): „Überlegungen zur Ausgestaltung der Rolle der Kinderschutzfachkraft". Positionspapier. Wuppertal 2009. Das Positionspapier kann unter folgendem Link herunter geladen werden: www.kinderschutz-in-nrw.de
121. vgl. CONEN, DR. MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller MitarbeiterInnen, in: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. IzKK-Nachrichten 1/2007 S. 21 – 23.
122. ebenda.
123. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010.
124. vgl. CONEN, DR. MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller MitarbeiterInnen, in: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. IzKK-Nachrichten 1/2007 S. 21 – 23.
125. vgl. ebenda.
126. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 18.
127. vgl. DER PARITÄTISCHE BERLIN (Hrsg): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010.
128. ebenda.
129. vgl. CONEN, DR. MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller MitarbeiterInnen, in: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. IzKK-Nachrichten 1/2007 S. 21 – 23.
130. vgl. HOFMANN, EBERHARDT: Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied 2002.
131. vgl. CONEN, MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. Münster 2002. S. 58f.
132. ebenda.
133. value-based-interviewing = wert-basierte/wert-orientierte-Befragung. Frei übersetzt aus dem Englischen (Anm. der Autorin)
134. Es handelt sich hierbei um eine gemeinnützige Non-Profit-Organisation mit Sitz in Großbritannien (Anm. der Autorin).
135. SULLIVAN, WENDY/SULLIVAN, ROBERT/BUFFTON, BARBARA: Aligning individual and organisational values to support change, in: Journal of Change Management. 3/2001. S. 248.
136. NSPCC (Hrsg.): Towards safer organisations. Adults who pose a risk to children in the workplace and implications for recruitment and selection. UK 2009. S. 19. Die Fragen wurden frei aus dem Englischen übersetzt (Anm. der Autorin).
137. Für ein weiterführendes Interesse an der Methode sei auf die Internetpräsenz www.nspcc.org.uk/inform verwiesen.
138. vgl. ZINSMEISTER, JULIA: Strafrechtliche Reaktionsweisen, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. Münster 2002. S. 101ff.
139. vgl. DER PARITÄTISCHE BERLIN (Hrsg): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010. S. 13.
140. vgl. HOFMANN, EBERHARDT: Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied 2002. S. 20.

141. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 20.

142. vgl. CONEN, DR. MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalau.s.w.ahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in: Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. IzKK-Nachrichten 1/2007. S. 21 – 23.

143. ebenda.

144. ebenda.

145. ebenda.

146. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 3/2011. S. 19.

147. Ein Assessmentcenter (vom englischen „to assess“ = beurteilen) ist das Gremium in einem Personalauswahlverfahren, das unter mehreren Bewerbern diejenigen ermittelt, die den Anforderungen eines Unternehmens und einer zu besetzenden Stelle (am besten) entsprechen. Hierzu werden die Bewerber/Bewerberinnen vor verschiedene Probleme gestellt und im Umgang mit diesen bewertet. (vgl. www.wikipedia.de).

148. Für den Fall, dass Sie Kinder und Jugendliche Ihrer Organisation an dem Bewerbungsverfahren beteiligen wollen, so ist eine gründliche Vorbereitung der Minderjährigen eine notwendige Bedingung. Haben Sie dies berücksichtigt, so kann die Beteiligung der Jungen und Mädchen eine wertvolle Bereicherung des Auswahlprozesses darstellen.

149. vgl. CONEN, MARIE-LUISE: Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. Münster 2002. S. 60.

150. vgl. HOFMANN, EBERHARDT: Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied 2002. S. 103ff.

151. WEBER, DR. SEBASTIAN/WOCKEN, LARISSA: Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes. Zur Neufassung des § 72a SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz, in: Das Jugendamt – Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht. 2/2012. S. 63.

152. Das Bundeskinderschutzgesetz nimmt hier im Gegensatz zur früheren Fassung die freien Träger stärker in die Pflicht, da nun nicht mehr nur die Träger von Einrichtungen und Diensten, sondern die freien Träger insgesamt erfasst werden, vgl. § 72a S. 3 SGB VIII aF.

153. Im „einfachen“ Führungszeugnis werden Verurteilungen erst ab einer Geldstrafe von über 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt.

154. vgl. WEBER, DR. SEBASTIAN/WOCKEN, LARISSA: Das erweiterte Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes. Zur Neufassung des § 72a SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz, in: Das Jugendamt – Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht. 2/2012. S. 63.

155. vgl. ebenda S. 62.

156. Behörden können in Ausnahmefällen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 31 BZRG beantragen, wenn eine Aufforderung an den Betroffenen zur Vorlage nicht sachgemäß ist oder erfolglos blieb. In aller Regel muss nun aber jede Person ihr erweitertes Führungszeugnis selbst beantragen, auch in solchen Fällen, in denen bisher Behördenführungszeugnisse angefordert werden konnten, beispielsweise über die Landesjugendämter (vgl. LWL [HRSG]: Neues Führungszeugnis nach § 30 a BZRG für Beschäftigte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen gem. § 45 SGB VIII der 1. Erziehungshilfe, sonstigen Einrichtungen mit Angeboten über Tag und Nacht und 2. Kindertageseinrichtungen. Rundschreiben Nr. 11/2010).

157. vgl. § 72a SGB VIII BKischG

158. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. S. 23.

DKSB / LV-NRW / März 2012

159. Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang die „Handlungsempfehlung zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen“ der KULTUSMINISTERKONFERENZ, die auf Länderebene für den Schulbereich die Einholung des erweiterten Führungszeugnisses flächendeckend empfiehlt (vgl. www.KMK.org).

160. vgl. PARITÄTISCHES JUGENDWERK NRW/DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): (Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes. Wuppertal 2010.

161. vgl. INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE ANALYSEN UND BERATUNG (ISAB) (Hrsg.): Bericht zur Untersuchung „Erfahrungen von Organisationen mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von Ehrenamtlichen in kind- und jugendnahen Tätigkeitsbereichen“. Im Auftrag der ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ) Geschäftsstelle AG I „Prävention – Intervention – Information“ des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Köln 2011. S. 13.

162. vgl. ebenda S. 14.

163. vgl. DEUTSCHER CARITASVERBAND E.V. (Hrsg.): Empfehlungen des DEUTSCHEN CARITASVERBANDS zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der CARITAS, insbesondere in der Kinder- und Jugend- und Behindertenhilfe. Freiburg 2010. S. 4.

164. vgl. DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND – GESAMTVERBAND E.V. (Hrsg.): Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen. Arbeitshilfe. Berlin 2010. S. 13.

165. vgl. KROLL, SYLVIA/MEYERHOFF, FRED/SELL, META (Hrsg.): Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen. BUND DER JUGENDFARMEN UND AKTIVSPIELPLÄTZE E.V. Stuttgart 2003. S. 196ff.

166. vgl. AMYNA E.V. – INSTITUT ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH (Hrsg.): Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München 2010. S. 19.

167. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 3/2011. S. 17 und 20f.

168. vgl. LIEBL, MANFRED: „Nicht über unsere Köpfe hinweg“ oder: Partizipation ist der beste Kinderschutz, in: UN-Kinderrechtskonvention. IzKK-Nachrichten 1/2009. S. 52 – 56; SWIDEREK, THOMAS: Kinderpolitik und Partizipation von Kindern. Im Spannungsfeld von Vergesellschaftung und der Möglichkeit größerer Selbstbestimmtheit, Mündigkeit und dem Erlernen von Demokratie. Frankfurt am Main 2003.

169. siehe dazu u.a. SÜNKER, HEINZ.: Das Kind als Subjekt? in: Widersprüche 11. 38/1991. Die dahinter stehende Auffassung hat sich in der Kindheitsforschung mit einem eigenen Ansatz positioniert, der den besonderen Subjektstatus von Kindern als eigenständige „Akteure ihres Selbst“ definiert.

170. vgl. LIEBL, MANFRED: „Nicht über unsere Köpfe hinweg“ oder: Partizipation ist der beste Kinderschutz, in: UN-Kinderrechtskonvention. IzKK-Nachrichten 1/2009. S. 52.

171. vgl. KOTTHAUS, JOCHEM: Die Partizipation des Kindes. Ergebnis einer Studie mit Jugendamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zur Teilhabe von Kindern an Entscheidungen über langfristige Jugendhilfemaßnahmen, in: Zeitschrift für Kindschaftsrecht und Jugendhilfe. 5/2007. S. 174 – 177.

172. ENGELS, GERD/HINZE, KLAUS: Jugendschutz in der Mediengesellschaft – von ‚Muttizettel’ bis LAN-Party, in: SOZIALPÄDAGOGISCHES INSTITUT IM SOS KINDERDORF E.V. (Hrsg.): Kinderschutz, Kinderrechte, Beteiligung. München 2008. S. 135.

173. vgl. WIESNER, REINHARD: Partizipation als Modus des Kinderschutzes, in: UN-Kinderrechtskonvention. IzKK-Nachrichten 1/2009. S. 21.

174. In den letzten Jahren hat sich vor allem die Resilienzforschung mit der Frage beschäftigt, was Menschen dazu befähigt, Krisen als Entwicklungschance zu nutzen: „Resilienz, so nennen Forscher unsere seelische Widerstandskraft. Wieso kann der eine Mensch ertragen, was den anderen zerbricht? Welcher Fähigkeiten bedarf es möglicherweise, um aus Krisen gestärkt hervorzugehen? Neue psychologische Forschungen zeigen: Jede Krise lässt sich bewältigen – vorausgesetzt, wir schulen unsere innere Stärke. Es gibt Menschen, die schwierigste Lebensbelastungen bewältigen, bei denen man sich wundert, dass sie psychisch nicht zerstört sind, beispielsweise nach Trennungen, Niederlagen, Tod, Gewalt, Missbrauch,

Einsamkeit. Resilienz bedeutet in der Biologie: Elastizität, Spannkraft, Schwung, Beweglichkeit. In der Psychologie meint es die Widerstandskraft, die Menschen Krisen meistern und Schweres bewältigen lassen. Resilienz ist der Wille zu überleben. Dies beinhaltet die psychische und physische Stärke, die es Menschen ermöglicht, Lebenskrisen ohne langfristige Beeinträchtigung zu meistern." WOLTER, BIRGIT: „Resilienzforschung" – das Geheimnis der inneren Stärke …, in: systhema 3/2005. S. 299.

175. siehe hierzu auch: BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER LANDESJUGENDÄMTER (BAGLJÄ) (Hrsg.): Handlungsrahmen für den Umgang mit sexueller Gewalt in Einrichtungen. Chorin 2008; LANDESJUGENDAMT RHEINLAND (Hrsg.): Mindeststandards beim Umgang mit sexueller Gewalt in Einrichtungen, in: Arbeitshilfen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen. Köln 2008.

176. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 108.

177. Im Zuge der aktuellen Debatten um den Kinderschutz wurde auch § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) so gefasst, dass die Institutionen im Falle einer Kindeswohlgefährdung auch die Kinder und Jugendlichen – „soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird" (§ 8a SGB VIII, Abs. 4, S. 3) – von Beginn an sowohl in die Risikoabschätzung als auch in das Schutzkonzept aktiv mit einbeziehen sollen. Hier knüpft die Jugendhilfe an die bereits seit Jahren geforderte Praxis der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen im Hilfeplanprozess (§ 36 SGB VIII) an.

178. vgl. KRIENER, MARTINA: Auf dem Weg zur Partizipationskultur: Arbeitshilfen zur Instrumentenentwicklung, in: DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe. Hiddenhausen 2006. S. 129.

179. vgl. ebenda S. 136.

180. vgl. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojekts in der Erziehungshilfe. Hiddenhausen 2006. S. 42 – 43; 58 – 61; 75 – 77 u. 94.

181. vgl. SCHRÖDER, RICHARD: Kinder reden mit. Weinheim 1995. S. 16 in Anlehnung an ROGER HART (1992) und WOLFGANG GERNERT (1993).

182. vgl. ebenda. S. 16f. Zur weiteren Beschäftigung mit Beteiligung – auch in der Heimerziehung – siehe u.a. MÜLLER, MARGARETA: Partizipation in der Heimerziehung. E-Dissertation, Universität Wuppertal 2009. www.nbn-resolving.de; STANGE, WALDEMAR: Was ist Partizipation? www.kinderpolitik.de; SWIDEREK, THOMAS: Kinderpolitik und Partizipation von Kindern. Im Spannungsfeld von Vergesellschaftung und der Möglichkeit größerer Selbstbestimmtheit, Mündigkeit und dem Erlernen von Demokratie. Frankfurt am Main 2003.

183. vgl. SWIDEREK, THOMAS: Kinderpolitik und Partizipation von Kindern. Im Spannungsfeld von Vergesellschaftung und der Möglichkeit größerer Selbstbestimmtheit, Mündigkeit und dem Erlernen von Demokratie. Frankfurt am Main 2003. S. 97 – 117.

184. vgl. KRIENER, MARTINA: Auf dem Weg zur Partizipationskultur: Arbeitshilfen zur Instrumentenentwicklung, in: DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe. Hiddenhausen 2006. S. 141.

185. vgl. ebenda S. 142.

186. Die Motivation zur Beteiligung ist abhängig von der unmittelbaren „Belohnung". Es geht um die Frage: Was habe ich davon, wenn ich mich in dieser Situation beteilige? Dieses Verhalten, eher ein antizipierendes als reaktives, ist in der Beurteilung der Motivation von Kindern und Jugendlichen besonders zu beachten, vgl. SWIDEREK, THOMAS: Kinderpolitik und Partizipation von Kindern. Im Spannungsfeld von Vergesellschaftung und der Möglichkeit größerer Selbstbestimmtheit, Mündigkeit und dem Erlernen von Demokratie. Frankfurt am Main 2003. S. 107.

187. vgl. KRIENER, MARTINA: Auf dem Weg zur Partizipationskultur: Arbeitshilfen zur Instrumentenentwicklung, in: DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation. Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe. Hiddenhausen 2006. S. 143.

188. Die Jugendhilfeeinrichtung hat den Anlass eines Missbrauchs unter Jugendlichen als auch einen Missbrauchsfall seitens eines Mitarbeiters zum Anlass genommen, in ihrer Einrichtung die Thematik Missbrauch, Gewalt bzw. Fehlverhalten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gegenüber Kindern und Jugendlichen insgesamt in den Blick zu nehmen. In ihrer

DKSB / LV-NRW / März 2012

Broschüre beschreiben sie sehr ausführlich und nachvollziehbar, wie dieser Prozess verlaufen ist als auch welche Veränderungen (Handeln, Instrumente, Atmosphäre) sich in der Einrichtung entwickelten. Ein Ergebnis war die Entwicklung eines Ampelplakates, dass für alle sichtbar, erzieherisches Verhalten abbildet und bewertet. Dies bildete die Grundlage für ein internes Beschwerdeverfahren für Kinder und Jugendliche, vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010.

189. OBELE, CLAUDIA: Sexuelle Gewalt innerhalb der Einrichtung. Ein Handlungskonzept zur institutionellen Prävention und Intervention, in: HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 10.

190. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 44.

191. Das Modellprojekt „geRECHT in NRW – Unabhängige Beschwerdeinstanz für Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe" ist ein zweijähriges Modellprojekt, gefördert durch den LANDSCHAFTSVERBANDS RHEINLAND. Projektträger ist der DEUTSCHE KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. Zur weiteren Information siehe: www.gerecht-in-nrw.de

192. vgl. BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (Hrsg.): Über Sexualität reden. Zwischen Einschulung und Pubertät. Ein Ratgeber für Eltern zur kindlichen Sexualentwicklung zwischen Einschulung und Pubertät. Köln o.A.

193. vgl. VALTL, DR. KARLHEINZ: Sexuelle Bildung als neues Paradigma einer lernzentrierten Sexualpädagogik für alle Lebensalter. Vortrag auf der Tagung „Sexuelle Bildung entsteht". Zürich 2006. S. 5.

194. vgl. BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (Hrsg.): Rahmenkonzept zur Sexualaufklärung der BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG in Abstimmung mit den Bundesländern. Köln 1994.

195. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND NRW (Hrsg.): Machtmissbrauch. Sexuelle Gewalt in Einrichtungen sozialer Arbeit. Positionen, Konsequenzen, Maßnahmen. Wuppertal o. A. S. 6ff.

196. vgl. BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (Hrsg.): Rahmenkonzept zur Sexualaufklärung der BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG in Abstimmung mit den Bundesländern. Köln 1994.

197. vgl. BUNDSCHUH, DR. CLAUDIA: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen", in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 57

198. vgl. ebenda.

199. vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Berlin 2011. S. 33.

200. vgl. ebenda S. 33.

201. vgl. ebenda.

202. vgl. www.zartbitter.de

203. vgl. RAFFAUF, ELISABETH: Sexualerziehung in Kindertageseinrichtungen als Herausforderung, in: BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER KINDERSCHUTZ-ZENTREN E.V. (Hrsg.): Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Institutionen. Köln 2011. S. 199f.

204. vgl. www.members.dokom.net

205. vgl. BRAUN, GISELA: Elternbildung als Prävention, in: BUNDESVEREIN ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH E.V. (Hrsg.): prävention 6/1999. S. 5f.

206. ebenda S. 6.

207. vgl. KUBINA, SIMONE: Eltern stark machen – Ziele und Inhalte einer präventiven Arbeit mit Eltern, in: BUNDESVEREIN ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH E.V. (Hrsg.): prävention 6/1999. S. 4.

208. vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Aktionsplan 2011 der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung. Berlin 2011. S. 27f.

209. vgl. ebenda S. 28.

210. vgl. BRAUN, GISELA: Elternbildung als Prävention, in: BUNDESVEREIN ZUR PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH E.V. (Hrsg.): prävention 6/1999. S. 6.

211. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010.

212. TSCHAN, WERNER: Missbrauchtes Vertrauen. Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen: Eine transdisziplinäre Darstellung. Freiburg und Basel 2001.

213. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte. München 2011.

214. vgl. SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG (Hrsg.): Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin. Jugendrundschreiben 2/2009.

215. vgl. DER PARITÄTISCHE WOHLFAHRTSVERBAND LANDESVERBAND BERLIN (Hrsg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schule und Kindertagesbetreuungseinrichtungen. Berlin 2010. S. 18.

216. vgl. ebenda S. 17.

217. vgl. GRÜNDER, MECHTHILD: Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim und München 2006. S. 66.

218. vgl. HELMING, ELISABETH/KINDLER, DR. HEINZ/LANGMEYER, ALEXANDRA U.A.: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen. Rohdatenbericht. Im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs, DR. CHRISTINE BERGMANN, in: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI) (Hrsg.): wissenschaftliche Texte. München 2011. S. 7.

219. vgl. DEEGENR, GÜNTHER: Ich hab Angst, was Falsches zu sagen! Gesprächsführung mit missbrauchten Kindern und Jugendlichen, in: DEEGENR, GÜNTHER : Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen. 5. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel 2010. S. 123ff.

220. vgl. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen. Hiddenhausen 2010. S. 11.

221. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 26.

222. vgl. GRÜNDER, MECHTHILD: Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim und München 2006. S. 68.

223. vgl. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen. Hiddenhausen 2004. S. 43f.

224. vgl. ebenda S. 45.

225. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 3/2011. S. 24.

226. ebenda. S. 24.

227. vgl. §§ 174 – 184 StGB

228. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen. Berlin 2011. S. 25.

229. vgl. hierzu auch den Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Rechte von Opfern sexuellen Missbrauchs (StORMG). Drucksache 17/6261. 17. Wahlperiode. Berlin 2011; sowie: DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anhang 1: „Immaterielle und materielle Hilfen für Betroffene" – Empfehlungen des Runden Tisches; Anhang 6: Vorschläge für Änderungen der Richtlinien über das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiSTBV). Berlin 2011.
230. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Handlungsorientierungen für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen. Hiddenhausen 2008. S. 48.
231. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Berlin 2011. Seite 26.
232. vgl. LENTZE, ANNETTE: Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern. Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sonderdruck aus: engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule. Prävention von sexualisierter Gewalt. Heft 1/2011. S. 27.
233. vgl. DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V. (Hrsg.): Handlungsleitfaden für Leitungsverantwortliche bei Grenzverletzungen von Mitarbeitenden gegenüber Kindern und Jugendlichen. Hiddenhausen 2010. S. 31.
234. vgl. GRÜNDER, MECHTHILD: Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe, in: FEGERT, JÖRG M./WOLFF, MECHTHILD (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention – ein Werkbuch. 2. aktualisierte Auflage. Weinheim und München 2006. S. 69.
235. LENTZE, ANNETTE: Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern. Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sonderdruck aus: engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule. Prävention von sexualisierter Gewalt. Heft 1/2011. S. 29.
236. vgl. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Berlin 2011. Seite 28.
237. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (HRSG.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010.
238. PARITÄTISCHES JUGENDWERK NRW/DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): „(Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes". Wuppertal 2010. S. 16.
239. ebenda S. 17.
240. ebenda S. 17.
241. vgl. HOFMANN, EBERHARDT: Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken. Neuwied 2002. S. 153. Die einzelnen Phasen können Sie auf Ihre Organisation anpassen bzw. durch die in der Arbeitshilfe vorgestellten Module ergänzen (Anm. der Autorin).
242. vgl. ebenda S. 157.
243. vgl. WERNER, ULRICH: Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter – Konsequenzen für das Personalmanagement, in: Sozialmagazin – Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Heft 3/2011. S. 18.
244. ebenda S. 19.
245. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 72f.
246. SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG (Hrsg.): Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Berlin. Jugendrundschreiben 2/2009.
247. vgl. ebenda.

DKSB / LV-NRW / März 2012

248. vgl. KROLL, SYLVIA / MEYERHOFF, FRED / SELL, META (Hrsg.): Sichere Orte für Kinder. Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen. BUND DER JUGENDFARMEN UND AKTIVSPIELPLÄTZE E.V. Stuttgart 2003. S. 196ff.

249. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anlage 3: Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie zur langfristigen Aufarbeitung und Initiierung von Veränderungen nach sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Institutionen. Berlin 2011.

250. EVANGELISCHE STIFTUNG UMMELN: www.ummeln.de

251. KINDER- UND JUGENDHILFE MARIA SCHUTZ: www.kinderheim-overath.de

252. KINDER- UND JUGENDHILFE IM BISTUM HILDESHEIM ST. BONIFATIUS: www.st-bonifatius-lueneburg.de

253. ENDERS, ERSULA: Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen. Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen. ZARTBITTER E.V. KÖLN. Köln 2010. S. 7.

254. DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): Verfahren für den Umgang mit dem Vorwurf sexueller Übergriffe auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUNDES (DKSB). Positionspapier. Wuppertal 1997.

255. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 38.

256. DIAKONISCHES WERK IM KIRCHENKREIS RECKLINGHAUSEN E.V. (Hrsg.): Ethikvereinbarungen des EVANGELISCHEN KINDERHEIMS RECKLINGHAUSEN. Recklinghausen 2008.

257. SPORTJUGEND IM LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN E.V. (Hrsg.): Ehrenkodex. Recklinghausen 2004.

258. VERBAND ENTWICKLUNGSPOLITIK DEUTSCHER NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN E.V. (VENRO) (Hrsg.): Verpflichtungen. Bonn 2011.

259. DEUTSCHER KINDERSCHUTZBUND LANDESVERBAND NRW E.V. (Hrsg.): Verhaltenskodex. Wuppertal 2009.

260. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 39 – 42.

261. SONDERSCHULHEIM ILGENHALDE (Hrsg.): Sexualpädagogisches Konzept (bereichsübergreifend). Ilgenhalde 2010. www.stiftungilgenhalde.ch

262. vgl. HOCHDORF – EVANGELISCHE JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (Hrsg.): „Und wenn es doch passiert …" Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses. Arbeitshilfe. Remseck a. Neckar 2010. S. 45.

263. vgl. Modellprojekt geRecht in NRW unter www.gerecht-in-nrw.de

264. vgl. ebenda.

265. vgl. ebenda.

266. DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Runder Tisch Sexueller Missbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Abschlussbericht. Anhang 4: Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Berlin 2011.

DKSB / LV-NRW / März 2012