Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Handlungsorientierungen für die Praxis

zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen

und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten

Träger: Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Träger: Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Ev. Jugendhilfe Bochum

Träger: Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Ev. Jugendhilfe Geltow

KILELE
Kinder lernen Leben gGmbH

Evangelische Jugendhilfe Münsterland gGmbH

gbw gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH

www.diakonieverbund.de

Handlungsorientierungen für die Praxis

zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen
und zu sicherem Handeln in Fällen von (massivem) Fehlverhalten
durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen
und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln, e.V.

© Diakonieverbund Schweicheln e.V., Hiddenhausen, 2004
2. Auflage 2008
und Autorinnen:
Friesa Fastie, Dipl. Sozialpädagogin
Julia Zinsmeister, Juristin
(Verf.: Rechtliche Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis, S. 40-49)
Gestaltung: Claire May

Inhaltsverzeichnis

Vorwort vom Vorstand des Diakonieverbund Schweicheln e.V., Hanna Gmeinwieser und Rainer Kröger 5

1. Wozu eine Handlungsorientierung zum Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen im Abhängigkeitsverhältnis? 9

2. Pädagogische Grundhaltungen und ihre Bedeutung für die Praxis 12

2.1. Unterschiedliche Formen von Fehlverhalten und mögliche Reaktionen 13

2.1.1. Die Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den jungen Menschen 13

2.1.2. Massives Fehlverhalten am Beispiel sexueller Übergriffe 18

2.2. Unterschiedliche Täterstrategien und Reaktionsmöglichkeiten 25

2.2.1. Geheimnisse und Seilschaften – auch mit Leitungen – eine typische Täterstrategie 28

2.3. Die Situation der Opfer von massiven Grenzverletzungen 33

2.3.1 Schuldgefühle und Ambivalenzen gegenüber dem Täter oder der Täterin 37

3. Rechtliche Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis 40

3.1. Die Fürsorgepflicht gegenüber Kindern und Jugendlichen und die sich daraus ergebenden Meldepflichten 40

3.2. Welche rechtlichen Folgen kann Fehlverhalten für die Ausübenden haben? 43

3.2.1. Tätigkeitsverbot durch die Heimaufsicht nach § 48 SGB VIII 43

3.2.2. Die Rüge bzw. Abmahnung 44

3.2.3. Die verhaltensbedingte Kündigung 44

3.2.4. Die ordentliche und außerordentliche Kündigung 45

3.2.5. Die Verdachtskündigung 45

3.3. Die Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 46

3.4. Strafrechtliche Folgen 46

3.5. Wann ist eine Strafanzeige sinnvoll oder erforderlich? . . . 47

4. Was wird im Diakonieverbund Schweicheln weiter getan? 50

4.1. Fragen zur Vorbereitung und Reflektion bei Verdachtsfällen 52

Ergänzende Literaturempfehlungen 55

Vorwort

Kinder und Jugendliche werden durch die Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln e.V. [1] betreut, weil sie im Laufe ihres bisherigen Lebens emotionalen Belastungen ausgesetzt waren, psychische und physische Gewalt erlebt haben, Beziehungsabbrüchen ausgeliefert waren oder viele Enttäuschungen mit Erwachsenen erlebt haben.

Aus diesem Grunde ist es außerordentlich wichtig, dass wir in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. ihre physische und psychische Unversehrtheit wahren. Besonders verletzend ist es für Kinder und Jugendliche, wenn diejenigen, die behaupten ihnen helfen zu wollen, ihre Grenzen verletzen.

Diese Broschüre ist das Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit diesem Thema und will mit dazu beitragen, dass wir Grenzen kennen und enttabuisieren, d.h. wir müssen lernen über das Thema Grenzwahrung im pädagogischen Handeln miteinander zu sprechen.

Das Thema ist sehr vielschichtig und deshalb helfen schnelle einfache Lösungen nicht weiter. Aus diesem Grund ist diese Handlungsorientierung relativ umfangreich. Sie war eine wichtige Grundlage für die Entwicklung eines Grundrechtekataloges, den Aufbau eines Beschwerdeverfahrens und der Etablierung von Beteiligungsstrukturen im Rahmen des von Dezember 2003 bis Februar 2006 durchgeführten Projektes des Diakonieverbund Schweicheln e.V. "Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation" [2].

[1] Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. ist Träger bzw. Gesellschafter der:
Ev. Jugendhilfe Schweicheln, Kreis Herford
Ev. Jugendhilfe Geltow, Kreis Potsdam-Mittelmark
Ev. Jugendhilfe Bochum, Bochum
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH, Kreis Steinfurt
Kinder lernen Leben gGmbH, Berlin
Arbeit Bildung Wohnen gGmbH, Berlin

[2] zu beziehen über: Diakonieverbund Schweicheln e.V., Herforderstr. 219, 32120 Hiddenhausen.

Wesentlicher Anstoß für die Beschäftigung mit dieser Thematik, waren Grenzverletzungen gegenüber Kindern und Jugendlichen von Mitarbeitenden des Diakonieverbund Schweicheln e.V.
In der Vergangenheit wurden solche Vorkommnisse häufig durch Abmahnungen, Auflösungsverträge und in besonders schweren Fällen Kündigungen „bearbeitet". Eine inhaltliche Aufarbeitung mit dem Ziel, Bedingungen zu schaffen, dass ein solches Verhalten zukünftig möglichst verhindert, geschah zu selten.
Heute wissen wir, dass eine Aufarbeitung der jeweiligen Thematik richtig gewesen wäre.

Angeregt durch ein Expertengespräch in der Diakonischen Akademie in Berlin zu diesem Thema, kam es im Jahr 2002 zu einer intensiven inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Thematik im Leitungskreis des Diakonieverbund Schweicheln e.V..

Als Vorstand haben wir im Verlauf des Prozesses erkannt, dass auch unser Verhalten in dem Zusammenhang von großer Bedeutung ist. Es geht bei der Aufarbeitung in der Regel nicht nur um das Umgehen mit individuellen Verfehlungen, sondern immer auch um die Frage der Strukturen und der Kommunikation auf allen Hierarchieebenen.
Klare Beschreibungen der Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiche, ein kooperativer Leitungsstil sowie eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens sind der beste Schutz, auch die Empfindungen von Kindern und Jugendlichen wahrzunehmen und ihre Grenzen zu akzeptieren.

Unser diakonischer Auftrag ist es, Kindern und Jugendlichen mit Achtung und Würde zu begegnen und ihnen einen Schutzraum zu bieten, der es Ihnen ermöglicht, erlebtes Leid zu verarbeiten.

Dies kann nur gelingen, wenn die Kinder und Jugendlichen erfahren, dass wir offen, authentisch und fachlich orientiert mit ihnen umgehen. Belastende Geheimnisse und unklare Kompetenzen einerseits und rigide entmündigende Strukturen andererseits verhindern diese positive innere Haltung der Erwachsenen gegenüber Kindern und Jugendlichen ebenso, wie Führungsstile die keine klare Orientierung vermitteln.

Aus der intensiven Bearbeitung dieses Themas ist unter der fachlichen Leitung der externen Beraterinnen Friesa Fastie, Katharina Larondelle und Julia Zinsmeister [3] diese Handlungsorientierung entstanden, die unser aller Haltung in dieser Thematik nach innen und außen dokumentiert.

Die Handlungsorientierung behandelt den Umgang mit Grenzverletzungen. Sie macht dies u.a. deutlich am Thema sexuelle Übergriffe. Wir sind uns darüber im Klaren, dass es eine Vielzahl weiterer Formen von Grenzverletzungen gibt.

Die hier aufgezeigten Möglichkeiten des Handelns und die damit verbundene innere Haltung den Kindern und Jugendlichen gegenüber gilt auch auch für die hier nicht ausführlicher beschriebenen Grenzverletzungen in den Bereichen körperlicher und psychischer Gewalt.

Wir sind uns auch darüber im Klaren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unbegründeten Verdacht kommen können, sich grenzverletzend verhalten zu haben. Wir versichern, dass alle Anschuldigungen ernsthaft und sensibel geprüft werden. Es geht nicht darum ein neues Tabu aufzubauen sondern darum, Kindern und Jugendlichen einerseits und der Mitarbeiterschaft andererseits die Sicherheit zu geben, dass dieser Themenkomplex in allen Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. sachgerecht bearbeitet wird.
Wir danken all jenen, die an diesem zum Teil intensiven Prozess der Erarbeitung beteiligt waren. Die Handlungsorientierung gibt Hinweise, Vorschläge und Anregungen und beschreibt Positionen.

[3] **Friesa Fastie**, Dipl. Sozialpädagogin, Systemische Coach (isiberlin) und Supervisorin (SG); Leiterin vom Mädchen-Wohnprojekt Potse, Berlin. Lehrbeauftragte an der FH Frankfurt/M. für Sozialpädagogische Prozessbegleitung im Strafverfahren und Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen in Institutionen. Leiterin des Instituts für Opferschutz im Strafverfahren - RECHT WÜRDE HELFEN e.V. Zahlreiche Veröffentlichungen zu diesen Themenkomplexen.

Katharina Larondelle, Diplom Pädagogin, Psychodramatikerin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, Supervision, Traumatherapie. Trainerin von Anti-Gewalt Projekten auch in ost-europäischen Ländern im Rahmen von EU Förderung.

Julia Zinsmeister, Prof. Dr. jur. für Zivil- und Sozialrecht an der FH Köln, besondere Interessenschwerpunkte bilden u.a. das Recht der Geschlechterverhältnisse und Rechtsfragen der Gewaltprävention und –intervention unter besonderer Berücksichtigung der Situation behinderter Menschen und Gewalt in Institutionen. Zahlreiche Veröffentlichungen zu diesen Themenkomplexen.

Sie regelt das weitere Handeln nicht im Sinne einer Dienstanweisung, doch sie verpflichtet uns, in einen offenen Dialog mit dem Thema "Grenzen setzen, Grenzen respektieren" mit Kindern und Jugendlichen zu treten und sie beschreibt zentrale Positionen des Diakonieverbundes Schweicheln e.V. zu diesem Thema. Aus diesem Grunde dokumentiert jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. zu Beginn des Arbeitsverhältnisses durch seine Unterschrift, dass diese Broschüre zur Kenntnis genommen wurde.
Die Qualität unserer Arbeit wird sich auch an der Umsetzung in die Praxis messen lassen müssen.

Die Handlungsorientierung dokumentiert auch, dass Menschen, die Interesse daran haben die Grenzen von Kindern und Jugendlichen zu verletzen, in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln e.V. keinen Platz haben und keine Chancen erhalten sollen, ihr Handeln auszuüben.

Wir freuen uns sehr, dass die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema weitergeführt wird und hoffen, auch mit Hilfe dieser Handlungsorientierung einen sicheren Ort für die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schaffen.

Rainer Kröger
Vorstand

Hanna Gmeinwieser
Vorstand

1. Wozu eine Handlungsorientierung zum Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen im Abhängigkeitsverhältnis?

Mädchen und Jungen, die in unseren ambulanten und stationären Hilfeangeboten untergebracht sind, befinden sich uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber in einem Abhängigkeitsverhältnis. Ob Wirtschaftskraft, Erzieher, Praktikantin oder Bereichsleiterin – sie alle haben mit ihrer Tätigkeit im Diakonieverbund Schweicheln die Verantwortung übernommen, die physische und psychische Unversehrtheit der Kinder und Jugendlichen, die bei uns leben und lernen oder von uns betreut werden, zu gewährleisten.

Diese Verantwortung wird noch einmal deutlicher, wenn wir uns bewusst machen, dass viele der von uns betreuten Mädchen und Jungen bereits eine Vorgeschichte haben, die durch körperliche wie seelische Grenzverletzungen im sozialen Nahraum geprägt ist. Gerade sie sind besonders darauf angewiesen, einen liebevollen und grenzwahrenden Umgang durch alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Leitungskräfte zu erfahren, damit alte Wunden heilen können und neue erst gar nicht entstehen.

Fälschlicherweise wird davon ausgegangen, dass massives Fehlverhalten von Pädagoginnen und Pädagogen in der Jugendhilfe nur ganz selten vorkommt. Richtig daran ist jedoch, dass das Fehlverhalten selten „ans Licht“ kommt. Deshalb ist es wichtig, Fehlverhalten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verhindern und in einer ständigen Auseinandersetzung hierüber zu bleiben, einer Auseinandersetzung mit den Themen „Grenzen, Macht und Abhängigkeit“, die untereinander, aber auch in alters- und entwicklungsangemessener Weise mit den Kindern und Jugendlichen selbst geführt werden muss.

Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?

Im Sommer 2002 hat der Diakonieverbund Schweicheln deshalb in seinen Einrichtungen eine Befragung von Mädchen und Jungen zu Fehlverhalten mit der Fragestellung durchgeführt:
“Was dürfen Betreuerinnen und Betreuer nicht?”
Die Antworten der Befragten sind eindeutig: Unerwünschter Körperkontakt, Bedrohung, Zwang, Schlagen, sexuelle Belästigung, Anschreien und aggressives Verhalten von Betreuerinnen und Betreuern sind nur einige Beispiele, die von Mädchen und Jungen als Fehlverhalten

pädagogischer Fachkräfte genannt wurden. Und zweifelsfrei handelt es sich bei diesen Taten um Fehlverhalten. Doch wo beginnt eine „Bedrohung", wo ein „Zwang"?

Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist es, eigene Unsicherheiten zur Diskussion zu stellen

Das ist oft schwer auszumachen, denn nicht nur körperliche Gewalt, sondern auch Worte und Blicke können Kinder und Jugendliche – wie auch uns Erwachsene – verletzen und extrem unter Druck setzen. Der sicherste Weg, eigenes Fehlverhalten zu vermeiden, ist es, eigene Unsicherheiten zur Diskussion zu stellen, sich immer wieder das notwendige Fachwissen anzueignen und die Empfindungen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt des eigenen Handelns zu stellen und ihre Grenzen zu akzeptieren: Wenn sie Bedrohung und Zwang empfinden, ist es an der Zeit, das eigene Verhalten und das von Kolleginnen, Kollegen und Leitungskräften (selbst)kritisch zu hinterfragen, zu diskutieren und zu verändern. Die offene Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten, das Entwickeln von ethischen Grundsätzen in der Arbeit wie auch die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen selbst in derartige Fragestellungen zum Umgang miteinander geben den Worten „Prävention" und „Partizipation" erst eine Bedeutung. Die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln wird zunehmend auch daran gemessen, ob und wie diese Grundbegriffe in der Praxis Anwendung finden.

Dabei spielen das berufliche Selbstverständnis und Selbstwertgefühl und die eigene Haltung in der pädagogischen Arbeit eine wesentliche Rolle. Wir erwarten im pädagogischen Alltag, dass Kinder und Jugendliche uns gegenüber Grenzen wahren. Dies wird aber nur geschehen, wenn wir auch unsererseits einen grenzwahrenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen praktizieren.

Es gibt im pädagogischen Alltag Formen von massivem Fehlverhalten, die für uns weder diskutabel noch hinnehmbar sind, weil sie die physische und psychische Integrität von Kindern und Jugendlichen auf das Gröbste verletzen und zudem vom Gesetzgeber unter Strafe gestellt sind. Dazu gehören in erster Linie sexuelle Übergriffe und körperliche Gewalt gegenüber Mädchen und Jungen. Hier ist das

Kindeswohl gefährdet, begehen Täter und Täterinnen eine Straftat und sind wir alle aufgefordert und verpflichtet, solche Taten schnellstmöglich offen zu legen, zu beenden und vonseiten des Vorstandes und der Leitungen deutliche Konsequenzen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ergreifen.

Klare Strukturen und ein offenes Kommunikationsklima, an dem immer wieder gearbeitet werden muss, sollen in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln sicherstellen, dass derartiges massives Fehlverhalten verhindert werden – und wenn es dennoch vorkommt – schnellstmöglich erkannt und im weiteren beendet werden kann.

Das Thema „Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen in Jugendhilfeeinrichtungen" ist häufig tabuisiert, obwohl (massives) Fehlverhalten in keiner Institution ausgeschlossen werden kann. Es fällt häufig schwer, sexuelle Übergriffe und seelische wie körperliche Gewalt innerhalb der eigenen Reihen wahrzunehmen und die Ausübenden zur Verantwortung zu ziehen. Dieser Umstand wird dadurch begünstigt, dass das Wahrnehmen massiven Fehlverhaltens eines Kollegen oder einer Vorgesetzten häufig das auslöst, was auch bei Übergriffen im familiären Bereich ausgelöst wird: Diejenigen, die etwas mitbekommen, trauen zunächst ihrer eigenen Wahrnehmung nicht, sind schockiert, verunsichert und in Loyalitätskonflikten gefangen. Oft sind Ohnmachtsgefühle oder auch blinder Aktionismus die Folge und verhindern eine sinnvolle Hilfe für die betroffenen Mädchen und Jungen, um die sich das Netz der Abhängigkeit und des Ausgeliefertseins immer weiter zuzieht. Dies mussten wir schmerzlich erfahren. Die im Folgenden aufgeführten Informationen und praxisnahen Beispiele sollen allen Mitarbeitenden im Diakonieverbund Schweicheln helfen, massives Fehlverhalten, bei dem es immer um Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen zulasten von Mädchen und Jungen geht, leichter zu erkennen, Ohnmachtsgefühlen durch starke Verunsicherung im Umgang mit Verdachtsfällen entgegenzuwirken und durch die offene Bearbeitung des Themas in unseren Einrichtungen den größtmöglichen Schutz und die Sicherheit der uns anvertrauten Mädchen und Jungen zu gewährleisten.

Diejenigen, die etwas mitbekommen, trauen zunächst ihrer eigenen Wahrnehmung nicht und sind schockiert

2. Pädagogische Grundhaltungen und ihre Bedeutung für die Praxis.

2.1. Unterschiedliche Formen von Fehlverhalten und mögliche Reaktionen

Der Diakonieverbund Schweicheln führt mit dieser Broschüre den Prozess weiter, Qualitätsstandards im Umgang innerhalb der Mitarbeiterschaft und im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen zu entwickeln und umzusetzen.
Arbeitsvertragliche Regelungen und die regelmäßige Befragung zur Zufriedenheit von Kindern, Jugendlichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtungen des Diakonieverbundes Schweicheln stellen z.B. wirkungsvolle Möglichkeiten zur Vermeidung von Fehlverhalten dar, weil sie eine Orientierung im Alltag bieten und für Transparenz sorgen.
Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll klar sein, wie sich der Diakonieverbund Schweicheln zum Thema „Schutz und Sicherheit der uns anvertrauten Mädchen und Jungen“ positioniert und welche Handlungsoptionen sich daraus für alle Beschäftigten des Diakonieverbundes Schweicheln ergeben.

Als einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung haben die Einrichtungsleitungen im Diakonieverbund Schweicheln Anfang des Jahres 2003 gemeinsam die folgende Definition entwickelt, die das Verständnis von „Fehlverhalten“ im Diakonieverbund Schweicheln wiedergibt:

„Die Arbeit im Diakonieverbund Schweicheln wird davon bestimmt, dass die physische und psychische Integrität der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen jederzeit zu wahren ist.
Bei Fehlverhalten geht es immer um eine physische und/oder psychische Grenzverletzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.“

Es ist beabsichtigt, diese Haltung in die Arbeitsverträge aller Beschäftigten aufzunehmen. Unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Fachkräfte aller hierarchischen Ebenen im Diakonieverbund Schweicheln zu verstehen.

Der in der Definition festgeschriebene Grundsatz soll deutlich machen, dass dem Wohl der uns anvertrauten jungen Menschen höchste Priorität eingeräumt wird. Ihnen Achtung und Respekt entgegenzubringen und auch in schwierigen und konfliktreichen Situationen einen würdevollen und grenzwahrenden Umgang mit ihnen zu gewährleisten, sind die grundlegenden Verpflichtungen, die sich hieraus für alle im Diakonieverbund Schweicheln Tätigen ableiten lassen.

2.1.1. Die Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber den jungen Menschen

Kann ich als Sozialpädagogin mit einem 17-jährigen Jugendlichen, der im Betreuten Wohnen untergebracht ist, ein Bier trinken?

Beim Umgang mit Fehlverhalten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss unterschieden werden, in welcher Form und mit welcher Massivität Fehlverhalten ausgeübt wurde oder wird und welche Auswirkungen es auf Mädchen und Jungen hat. Schon die Frage: „Kann ich als Sozialpädagogin mit einem 17jährigen Jugendlichen, der im Betreuten Wohnen untergebracht ist, ein Bier trinken?“ löst oft aufgebrachte Diskussionen unter Pädagoginnen und Pädagogen um das Pro und Contra aus. Wie in vielen vergleichbaren Fällen ist diese Frage jedoch nicht einfach mit einem eindeutigen Ja oder Nein zu beantworten. Bei Umfragen unter Jugendlichen in Jugendhilfe-

einrichtungen stellt sich jedoch immer wieder heraus, dass diese alkoholisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ablehnen. Während es für Jugendliche und Heranwachsende selbst auch in Einrichtungen wichtig ist, den Umgang mit Alkohol zu lernen, anstatt diesen durch konsequente Reglementierung und ohne jede Diskussion verboten zu bekommen, drängt sich demnach vielmehr die Frage auf: „Muss ich als Sozialpädagogin, Erzieher oder Erziehungsleiter mittrinken?“ Diese Frage kann eindeutig mit Nein beantwortet werden. Denn während sich der Jugendliche z.B. im Betreuten Wohnen in seiner Privatsphäre befindet, befinden sich die Sozialpädagogin und der Erziehungsleiter im Dienst. Und auch ein Geschäftsführer, ein Erzieher und eine Praktikantin, die Kindern und Jugendlichen einer Einrichtung außerhalb ihres Dienstes begegnen, sollten sich ihrer Rolle im Rahmen des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses stets bewusst sein.

Während für Erzieher D. der Dienst beispielsweise um 20 Uhr zu Ende ist, ändert sich für die Jugendliche K. auch nach 20 Uhr nichts an der Tatsache, dass es sich bei D. um ihren Erzieher handelt. Ändert Erzieher D. jedoch gegenüber der Jugendlichen K. nach Dienstschluss ganz offensichtlich sein Verhalten und verlässt damit die eigene Rolle in seiner Funktion als Erzieher, drohen für die Jugendliche K. die Grenzen zu verschwimmen, gerät eine klare Orientierung ins Wanken. Darüber hinaus werden bei Kindern und Jugendlichen, bei denen

Alkoholmissbrauch in der Familie Anlass für die Unterbringung sind, in Einrichtungen durch eine solche Konfrontation häufig Assoziationen an erlebte unangenehme Situationen wachgerufen. Kinder berichten sogar, dass ihnen alkoholisierte Betreuerinnen und Betreuer allein schon aufgrund „der Fahne unheimlich sind“ und „komische Gefühle“ auslösen.

Dieses Beispiel zeigt, welche Wichtigkeit die Vorbildfunktion von Professionellen hat und welche Auswirkungen ihr Verhalten auf das Sicherheitsgefühl und Wohlbefinden der Mädchen und Jungen haben kann. Schon hier fällt es Kindern und Jugendlichen unterschiedlich schwer über die ausgelösten unangenehmen Gefühle zu sprechen, denn nur allzu oft hören sie: „Ach, das ist doch nicht so schlimm“. So wird versucht, ihre Empfindungen zu bagatellisieren.

Schweigen Sie nicht, machen Sie eine solche Situation, wenn Sie sie erleben zum Thema

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch Alkoholkonsum auffallen, sollten von ihren Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden. Ändert dies nichts, ist es wichtig, die Leitung zu informieren, die zumindest dafür Sorge zu tragen hat, dass alkoholisierte Fachkräfte keinen Dienst versehen.

Schweigen Sie nicht, machen Sie eine solche Situation, wenn Sie sie erleben zum Thema:

- *im Zweiergespräch,*
- *mit Kolleginnen und Kollegen in der Teamsitzung und, wenn das nichts ändert,*
- *sprechen Sie mit Ihrer Leitung.*

Für Fehlverhalten von Einrichtungsleitungen und Geschäftsführungen ist der Vorstand zuständig.

Leitungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Organisation und strukturelle Einbindung ungestörter Teamsitzungen und anderer Gremien und für einen fachlichen Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander.

Kinder und Jugendliche achten sehr darauf, wie sich die Erwachsenen untereinander verhalten. Eine Situation wie die oben beschriebene kann mit darüber entscheiden, ob Sie von Mädchen und Jungen als vertrauenswürdig erlebt werden oder nicht, ob sie das Gefühl haben, Sie sind für ihre Probleme und Bedürfnisse offen oder nicht. Selbstverständlich darf es nicht darum gehen, beispielsweise einen Kollegen mit einem Alkoholproblem zu denunzieren. Alkoholismus ist eine anerkannte Krankheit, wer darunter leidet, braucht Hilfe. Die erste Sorge und Fürsorge muss in einem solchen Fall jedoch den Kindern und Jugendlichen gelten, damit ihrem Schutz- und Sicherheitsbedürfnis Rechnung getragen wird.

Ein anderes Beispiel behandelt die Thematik der Aufrichtigkeit Kindern und Jugendlichen gegenüber.

Eine Gruppe im stationären Bereich erhält einen neuen Bulli. Die Pädagogen, Kinder und Jugendlichen sind stark motiviert diesen Bulli besonders sorgsam zu behandeln. Eine Woche nach der Übergabe des Autos an die Gruppe gibt es am Montag Morgen eine Auseinandersetzung zweier Kinder am VW-Bus. Die Sozialpädagogin Frau A. ist im Dienst. Sie fährt die Kinder nachdem der Konflikt geklärt ist in die Schule. Nach ihrer Rückkehr stellt sie den Bulli auf dem Parkplatz der Gruppe ab und verlässt den Dienst.
Am gleichen Tag in den Mittagsstunden werden zwei große Schrammen an der Beifahrerseite festgestellt. Alle sind betroffen. Pädagogen und Kinder werden nach der Herkunft der Schrammen befragt. Es kommt zu keiner Aussage. Am darauffolgendem Tag findet noch einmal ein Gruppengespräch statt. Die Sozialpädagogin A. ist anwesend. Die beiden Kinder, die an der Auseinandersetzung am Montag beteiligt waren, werden noch einmal zu deren Ablauf befragt ob es im Verlauf der Auseinandersetzung zu den Kratzern gekommen sein könnte. Ein Kind war so betroffen, dass ihm keine genaue

Erinnerung möglich war. Das andere Kind war sich sicher, dass es ihm nicht passiert sei. Es blieb jedoch ein Gefühl bei dem Jungen, des nicht verstanden seins. Dieser Junge eskalierte so stark, dass Eigen- und Fremdgefährdung vorlagen. Er wurde zur Krisenintervention in eine Kinder- und Jugendpsychiatrische Klinik eingewiesen. Die Sozialpädagogin A. war während dieser Zeit im Gruppendienst. Am Freitag kam Frau A. zur Einrichtungsleitung und teilte ihr mit, dass sie die Kratzer im Bulli bei der Rückfahrt von der Schule verursacht habe. Nachdem der Gruppe nun mitgeteilt werden konnte wer die Schrammen verursacht hatte, fragten die Kinder: „Dürfen Erzieher denn lügen?“

Dürfen Erzieher denn lügen?

Dieses Beispiel macht sehr gut deutlich, wie schnell sogenannte kleine Probleme zu gravierenden Folgen führen können, in dessen Verlauf Kinder und Jugendliche in sehr schwierige Situationen kommen können. „Dürfen Erzieher denn lügen?“ diese Frage des Jungen macht die Vorbildfunktion der Pädagogen im Erziehungsprozess deutlich. Es bleibt zu fragen, warum die Erzieherin sich nicht getraut hat, das Fehlverhalten den Kollegen zu berichten.

Die hier skizzierten Fallbeispiele wurden bewusst gewählt, weil sie alltägliche Situationen darstellen, die in jeder Einrichtung oder Gesellschaft im Diakonieverbund Schweicheln vorkommen können. Und obwohl es alltägliche Beispiele sind, zeigt die Praxis immer wieder, wie schwer es uns Professionellen oft fällt, das offene Gespräch zu suchen, notwendige Grenzen zu ziehen und eine klare Haltung an den Tag zu legen.

2.1.2. Massives Fehlverhalten am Beispiel sexueller Übergriffe

Vielfach größer ist die Gefahr des Schweigens und Wegsehens, wenn wir den Verdacht haben, dass ein Mädchen oder Junge von einem Erzieher, einer Gruppenleiterin oder dem Einrichtungsleiter körperlich misshandelt oder sexuell ausgebeutet wird.

Obwohl das Problembewusstsein im Hinblick auf sexuelle Übergriffe in pädagogischen Arbeitsfeldern in den letzten Jahren gewachsen ist, gehen wir zu häufig davon aus:
„Das passiert nur in anderen Einrichtungen."

Bei uns kann so was nicht passieren

Es gibt grundsätzlich kein Patentrezept, mit dem sich das Risiko völlig ausschließen lässt, und die Annahme: „Bei uns kann so was nicht passieren", öffnet lediglich Tätern und Täterinnen Tor und Tür. Das Risiko sexueller Übergriffe in der eigenen Einrichtung kann durch:

- *transparente und klare (Leitungs)Strukturen,*
- *verbindliche Zuständigkeiten,*
- *eine offene Kommunikationskultur auf allen Ebenen*
- *und präventive Handlungskonzepte zum Umgang mit Verdachtsfällen*

schon beträchtlich minimiert werden. Daran müssen wir alle weiter arbeiten, damit es zu den im Folgenden aufgeführten Fällen erst gar nicht kommt.

Verbale sexualisierte Übergriffe

Sexuelle Übergriffe „passieren" nicht einfach, sie werden vorsätzlich begangen und beginnen oft mit verbalen Grenzüberschreitungen, die jeder Orts im Alltag vorkommen, doch nur selten eine aufmerksame und angemessene Reaktion erfahren:

Erzieherin J. geht mit den Kindern ihrer Tagesgruppe ins Schwimmbad. Zur Unterstützung nimmt sie den Kollegen F. mit. Während die Kinder im Wasser sind, stehen die zwei am Beckenrand und passen auf. Direkt vor ihnen kommt die 10jährige Nadine auf den Beckenrand gekrabbelt. Als sie aufsteht und zu den anderen Kindern geht, zwinkert der Heimerzieher F. seine Kollegin an und ruft der kleinen Nadine zu: "Du hast ja schon einen richtig knackigen Hintern, aber deshalb musst du ihn ja nicht herumschwenken wie eine kleine Puffmutter - lauf` gerade!" Nadine läuft jetzt schneller zu den anderen Kindern und lacht verlegen. Auch die Erzieherin J., die unangenehm berührt ist von der Äußerung ihres Kollegen, lächelt verlegen. Sie überlegt kurz, ob sie etwas sagen soll, lässt es aber dann aus Angst davor, dass ihr Kollege sie auslacht und später den anderen erzählt, dass sie prüde und verklemmt sei. Am Nachmittag kommt Nadine zu ihr und sagt, dass sie den F. doof findet, weil er so was Komisches zu ihr gesagt hat. Die Erzieherin bleibt nun ihrer "Linie treu" und beruhigt Nadine mit den Worten: "Das hat der doch nicht so gemeint."

Es hätte auch eine Sozialpädagogin sein können, die eine ähnliche Bemerkung über einen Jungen macht. Unerheblich in welcher Konstellation, hier wird das Ehrgefühl eines Kindes verletzt!
Die Situation ist peinlich. Sie löst bei den Betroffenen Schweigen und Hilflosigkeit aus. Schon mit einem Satz wie: „Diese Bemerkung war ja wohl daneben," hätte J. dem Kollegen F. deutlich signalisieren können, dass er dem Mädchen gegenüber eine Grenze überschritten hat. Es ist die Aufgabe von J., den Kollegen F. auf seine Grenzüberschreitung anzusprechen.

Wenn dies nicht fruchtet kann der Hinweis helfen: „Bevor so was noch mal vorkommt, reden wir besser im Team darüber." Dies muss dann auch umgesetzt werden.

Möglicherweise hätte der Erzieher versucht, seine Bemerkung herunterzuspielen und auch seine Kollegin zu kränken, damit sie nichts weiter erzählt.
Umso wichtiger ist es, bereits in einer solchen Situation

- *deutlich zu reagieren dem Kollegen und*
- *dem Kind gegenüber und*
- *das Thema „Wo beginnen Grenzüberschreitungen?“*

  a) mit dem Kollegen und anderen Teammitgliedern in einer Teamsitzung offen zu thematisieren und

  b) in Gruppengesprächen mit den jungen Menschen zu besprechen

Sexuelle Übergriffe gegenüber Schutzbefohlenen

Ein Fallbeispiel:

Die Sozialpädagogin H. ist eine neue Mitarbeiterin, die in Kürze die Leitung einer Gruppe im stationären Bereich übernehmen soll. Während ihres Spätdienstes motiviert sie die 8-11jährigen Jungen, die gerade verschwitzt vom Fußballspielen kommen, vor dem Abendessen zu duschen. Der 8-jährige Tim will nicht duschen, verspricht aber, sich gründlich zu waschen. Die Sozialpädagogin lässt das nicht zu. Energisch nimmt sie Tim mit ins Badezimmer, wo sie ihn gegen seinen Willen auszieht und unter die Dusche stellt. Tim, wild entschlossen, sich bis zuletzt zur Wehr zu setzen, tritt H. vor ihr Schienbein und zuckt gleich darauf zurück, weil er - aus seiner Biografie heraus - nun eine Ohrfeige erwartet. Doch wider Erwarten spricht H. ganz sanft auf ihn ein und streichelt ihm über das Haar. Sie erklärt ihm, dass sie den Tritt vor ihr Schienenbein eigentlich dem Einrichtungsleiter melden müsse, dies aber nicht täte, wenn Tim sich jetzt ganz ruhig von ihr einseifen und abduschen lassen würde. Tim, der das ganz offensichtlich nicht will, hat Angst davor, dass der Einrichtungsleiter nicht nur mit ihm schimpft, sondern den Vorfall seinen Eltern meldet, von denen er Schläge befürchtet, wenn er das nächste Mal bei ihnen ist. Er hält still, während H. ihn einseift und dabei zweimal wenige Sekunden lang seinen Penis streichelt. Nach 10 Minuten ist die Prozedur vorüber und Tim kann endlich wieder angezogen das Badezimmer verlassen. Die anderen Kinder sitzen schon am Tisch. Sie fragen Tim, weshalb das denn so lange gedauert habe. Tim wird rot und schweigt. Er ist völlig verwirrt und fühlt sich schlecht. Ein gleichaltriger Junge ruft über den Tisch: "Du hast wohl mit der geknutscht, wa?" und alle lachen. Als kurz darauf H.s Kollege B. kommt,

um den Dienst zu übernehmen, findet er Tim frühzeitig und wach im Bett liegend. Er hat ganz offensichtlich geweint. Als B. fragt, was los sei, zieht sich Tim weiter unter seine Decke zurück und sagt nur: "Bleibt die H. jetzt bei uns?" Kollege B. hakt nach: "Ich weiß nicht, weshalb fragst du?" Tim dreht sich um und sagt: "Die ist doof und die soll mich nicht anfassen!" Mehr will er nicht sagen.
B. spricht seine Kollegin H. bei der Dienstübergabe auf Tims Verhalten an und fragt, was er mit dem Anfassen gemeint habe. Die Sozialpädagogin lacht daraufhin und sagt: "Na, der ist gut. Erst tritt er mich vors Schienenbein und wenn ich ihn festhalte, damit er es nicht noch mal macht, sagt er, ich soll ihn nicht anfassen. Der sah heute nach dem Fußball aus wie ein Schwein, da habe ich ihn erstmal unter die Dusche gestellt. Der wird sich schon wieder beruhigen. Ich mach` uns jetzt erstmal `nen Tee und dann erzähl` ich dir, was sonst noch so los war." B. hat nicht das Gefühl verstanden zu haben, warum Tim nach dieser Geschichte verweint und so verschlossen im Bett liegt, aber er findet H. eigentlich ganz nett und denkt sich, sie wird schon ihre Gründe gehabt haben.

Der genannte Erzieher kann selbstverständlich nicht wissen, was geschehen ist, bevor er zum Dienst kam. Doch drängen sich bei diesem Beispiel Fragen auf, die mehr Klarheit in die Situation bringen, z.B. könnte B. seine Kollegin fragen:

- *Wo waren die anderen Kinder als Tim unter der Dusche stand,*
- *in welcher Form hat sie den Jungen „unter die Dusche gestellt",*
- *weshalb hat Tim H. vors Schienenbein getreten und*
- *wieso zwingt sie ein Kind tätlich unter die Dusche und fasst es gegen seinen Willen an?*

Auch ein weiteres Gespräch mit Tim scheint notwendig, in dem derjenige sensibel nachfragt

- *wie und wo seine Kollegin ihn angefasst hat,*
- *wie es zu dem Tritt vors Schienenbein kam,*
- *wie es ihm jetzt geht und*
- *ob es noch etwas gibt, wovor er Angst hat?*

Für pädagogische Fachkräfte, denen sich eine solche oder ähnliche Sachlage darstellt, ergeben sich folgende Handlungsoptionen:

- *Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen wie auch Leitungskräfte grundsätzlich auf ein Verhalten an, dessen Sinn und Hintergrund Sie nicht verstehen. Dabei geht es zunächst um einen offenen Austausch und eine Situationsklärung, nicht um Kontrolle.*
- *Wenn Sie merken, jemand will sich Ihrer Loyalität in Form von Geheimhaltung versichern, lehnen Sie dies ab und machen Sie das Ereignis auf einer Teamsitzung zum Thema.*
- *Wenn Sie zunehmend den Eindruck gewinnen, „hier stimmt etwas nicht", ein Mädchen oder Junge berichtet Ihnen von derartigen Übergriffen oder Sie selbst werden gar Zeugin oder Zeuge eines solchen Vorfalls, wie im Beispiel Tim beschrieben, dokumentieren Sie die Situation. Fachkräfte, die selbstkritisch sind und nichts zu verbergen haben, stehen einer Dokumentation ihres professionellen Handelns i. d. R. positiv gegenüber. Geben Sie in einer Dokumentation (z.B. in einem Dienstbuch) die Empfindungen aus Sicht des Mädchens oder Jungen wieder.*

- *Stellen Sie umgehend den weiteren Schutz des betroffenen Mädchens oder Jungen sicher, indem Sie auf eine Lösung hinarbeiten, die sicherstellt, dass die Grenzen des jungen Menschen gewahrt werden.*

- *Informieren Sie zeitnah Ihre Einrichtungsleitung/ Geschäftsführung oder Erziehungsleitung. Diese ist verpflichtet zu prüfen, inwieweit es notwendig ist, die Erziehungsberechtigten des betroffenen Mädchens oder Jungen, das Jugendamt bzw. das Landesjugendamt als Einrichtungsaufsicht zu informieren und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, um die Kinder und Jugendlichen – und insbesondere das betroffene Kind – zu schützen.*

- *Möglich ist, dass die Leitung Ihnen und Ihrem Team in einer solchen Situation gezielte Fallsupervision zur Verfügung stellt, um das Geschehen aufzuarbeiten.*

- *Bedrängen Sie nicht das betroffene Mädchen oder den Jungen mit Fragen, sorgen Sie für Ruhe, Sicherheit, Schutz und Gesprächsmöglichkeiten mit einer selbst gewählten Vertrauensperson des oder der Betroffenen.*

- *Bieten Sie – auch den Erziehungsberechtigten – auf jeden Fall eine externe Beratungsmöglichkeit an.*

- *Versuchen Sie sensibel, das Thema mit der Gruppe, in der das betroffene Mädchen oder der Junge lebt (WG, Tagesgruppe, Schulklasse, Heimgruppe) zu thematisieren, ohne das Erleben des oder der Betroffenen gegen seinen oder ihren Willen offen zu legen. Wir stellen Ihnen gegebenenfalls kompetente externe Fachkräfte hierfür an die Seite.*

- *Agieren Sie überlegt und in Zusammenarbeit mit Ihrer Leitung. Ist eine Leitungskraft vom Missbrauchsverdacht betroffen, wenden Sie sich bitte an den Vorstand.*

2.2. Unterschiedliche Täterstrategien und Reaktionsmöglichkeiten

Grundsätzlich sind Täter und Täterinnen, die sexuelle Übergriffe gegen Mädchen und Jungen in Einrichtungen verüben, nicht einfach zu erkennen. Diese Tatsache und der Umstand, dass viele Fachkräfte in pädagogischen Einrichtungen – wie auch im sozialen Nahraum – stets davon ausgehen, Männer und Frauen, die Kinder und Jugendliche sexuell ausbeuten, müssten doch schon durch ihr äußeres Erscheinungsbild, zumindest jedoch durch ihr unfreundliches und ungehobeltes Verhalten auffallen, sind die wesentlichen Komponenten mit dafür, dass z.B. sexuelle Übergriffe oft lange im Dunkeln bleiben, bevor sie entdeckt und beendet werden können.

Doch auch fachliche Unkenntnis, mangelnde Bereitschaft, sich mit dem eigenen Grenzverhalten auseinander zusetzen und die mögliche Angst, sich durch Konfrontation bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten unbeliebt zu machen oder gar den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, tragen zum Wegsehen und Bagatellisieren von Fehlverhalten bei. So nachvollziehbar dies im Einzelfall auch sein mag, so wenig können Untätigbleiben und das Inkaufnehmen einer Kindeswohlgefährdung damit gerechtfertigt werden. Denn Täter und Täterinnen wissen gerade diese Lücken zu nutzen.

Die wohl häufigste Tätergruppe in pädagogischen Arbeitsfeldern sind die sog. Pädophilen bzw. Pädokriminellen. Dabei handelt es sich überwiegend um Männer, die gezielt Einrichtungen mit unklaren Strukturen und Zuständigkeiten suchen, Einrichtungen, die von einem rigiden/ autoritären Leitungsstil geprägt sind, oder Einrichtungen, in denen die Leitung „der beste Freund“ von Mitarbeiterschaft und Jugendlichen sein will und meint, dass man ja über alles reden kann (und sonst nichts tun müsse). Dies ist aus der Täterperspektive geeignetes Terrain, um Mädchen und Jungen sexuell auszubeuten.

Einrichtungen mit unklaren Strukturen sind aus der Täterperspektive geeignetes Terrain, um Mädchen und Jungen sexuell auszubeuten.

Oft sind es Menschen, die sich zunächst als sehr einfühlsam im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erweisen. Sie haben ein feines Gespür für die Bedürfnisse, Sorgen und Wünsche der Mädchen und Jungen und zeigen viel Geschick darin, sich deren Vertrauen zu erwerben. Eine durchaus gefragte Fähigkeit in der pädagogischen Arbeit. Und selbstverständlich darf, wer über diese Fähigkeiten verfügt, nicht deshalb automatisch in den Verdacht des sexuellen Missbrauchers gedrängt werden.

Es sollte jedoch darauf geachtet werden, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Sonderbeziehungen zu einzelnen Kindern aufbaut. Häufig wird das „ausgewählte" Kind zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung langsam isoliert. Dies kann beispielsweise durch pädagogisch nicht offen gelegte und im Team nicht diskutierte Einzelaktivitäten mit ein oder auch zwei Kindern geschehen: ein spontaner Besuch am Wochenende in der Privatwohnung des Pädagogen, ein kleines Geschenk ganz nebenbei oder das Anbieten und der gemeinsame Genuss von Alkohol und/ oder Cannabis mit dem Hinweis: „Das muss aber unter uns bleiben, sonst kriegen wir beide Ärger." Kommt so etwas raus, werden Täter und Täterinnen stets versuchen, die Schuld dem Kind oder Jugendlichen zuzuschieben: „Na ja, er wollte so gerne mal meine Wohnung sehen und da stand noch `ne Flasche Bier rum. Ich war nicht schnell genug und das ist ja auch kein Drama. Wir hatten danach ein gutes Gespräch über Drogen, der musste einfach mal reden."
Wo ist hier die Grenze?

„Das muss aber unter uns bleiben, sonst kriegen wir beide Ärger."

Es kann pädagogisch sinnvoll sein, Kindern und Jugendlichen aus dem jeweiligen Betreuungsbereich auch mal die Wohnung des Erziehers oder der Erzieherin zu zeigen, wenn Mädchen und Jungen diesen Wunsch äußern. Es spricht nichts dagegen, in Absprache mit der Leitung und dem Team eine „Gruppenführung durch die eigenen vier Wände" zu machen, wenn alle Gruppenmitglieder daran teilnehmen und anschließend mit jeder Person ihrer Wahl über alles sprechen können und evtl. noch eine Kollegin oder ein Kollege dabei ist.

Einzelbesuche, Einzelgeschenke und gemeinsamer Drogenkonsum jeglicher Art mit (einzelnen) Mädchen und Jungen und insbesondere das spätere Auferlegen eines Schweigegebotes sind deutliche Anzeichen dafür, dass hier der Boden professionellen Handelns bereits verlassen wurde und der Erzieher oder die Erzieherin zur Verantwortung gezogen werden muss.

- *Diskutieren Sie solche Situationen im Team und in der Supervision*
- *und legen Sie die erforderlichen Grenzen fest*
- *Bilden Sie sich durch das Lesen spezifischer Fachliteratur fort. Einigen Sie sich bspw. auf ein Buch oder einen Fachartikel, den alle lesen und nehmen Sie sich in größeren Abständen Zeit, um sich mit Kolleginnen und Kollegen über Inhalt und unterschiedliche Haltungen auszutauschen.*

In einer Atmosphäre von Unsicherheit, Unoffenheit und unklaren Grenzen, gelingt es einem Täter am Leichtesten, einzelne Mädchen oder Jungen zu isolieren, sich unter dem Deckmantel „gegenseitigen Vertrauens" ihr oder sein Schweigen zu sichern und in fachlichen Auseinandersetzungen nicht konfrontiert zu werden. Hier finden Täter einen großen Handlungsspielraum, um sexuelle Übergriffe zu initiieren, ihre Massivität unbemerkt zu steigern und lange Zeit unentdeckt zu bleiben und betroffene Mädchen und Jungen auch anderen Tätern (auch außerhalb der Einrichtung) zuzuführen.

Diskutieren Sie solche Situationen im Team und in der Supervision und legen Sie die erforderlichen Grenzen fest

Je offener derartige Themen und beispielhafte Situationen verantwortungsvoll und selbstkritisch angesprochen und besprochen werden, Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemeinsam vereinbart und mit gegenseitiger Unterstützung (nicht rigider Reglementierung) auf ihre Einhaltung geachtet wird, umso mehr wird potenziellen Tätern und Täterinnen der Handlungsboden entzogen, umso mehr schulen Sie Ihre Professionalität und gewinnen Sie Sicherheit im Umgang mit Macht und Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis.

2.2.1. Geheimnisse und Seilschaften – auch mit Leitungen – eine typische Täterstrategie

Eine häufige Täterstrategie, um eine falsche Loyalität von Kolleginnen, Kollegen oder auch Vorgesetzten zu erwerben ist es, zunächst das Fehlverhalten anderer zu decken.

Eine solche Situation und ihre Folgen:

Als der pädagogische Mitarbeiter D. gegen 18 h noch einmal in die Einrichtung fährt, weil er seine Jacke mit seinen Ausweispapieren dort liegen gelassen hat, hört er Geräusche aus dem sonst um diese Uhrzeit verschlossenen Büro. Als er durch die angelehnte Tür guckt, hört er, wie seine Kollegin S. ihrem Freund am Telefon erzählt, dass sie auf der Rückfahrt von ihm zum Abholen der Jugendlichen eine dicke Beule in den Dienstwagen gefahren habe, als sie beim Ausparken einen Pfeiler angefahren hat. D. verlässt leise wieder die Einrichtung.
Am kommenden Montag erscheint die Verwaltungsmitarbeiterin zur Gesamtteamsitzung, um noch mal nachzufragen, wie das mit dem Dienstwagen war. S. berichtet, dass der Wagen neben dem Sportplatz stand, auf dem die Jugendlichen Fußball gespielt hätten. Wie die Beule ins Auto gekommen sei, wisse sie nicht, auch die Jugendlichen hätten wohl nichts bemerkt.
Unbehagen macht sich in der Gruppe breit. Es ist S. letzter Arbeitstag bevor sie für 2 Wochen in Urlaub geht. Nach der Teamsitzung verabschiedet sie sich von allen. Als sie zu ihrem Auto geht, folgt D. ihr auf den Parkplatz. Er erzählt ihr, dass er sie an besagtem Abend gehört hat, wie sie ihrem Freund am Telefon von ihrem kleinen Unfall erzählt habe und er nun wisse, dass sie während der Dienstzeit einen kleinen Abstecher zu ihrem Freund gemacht hätte. S. fängt an zu weinen und erzählt ihm von ihren Geldsorgen. Sie schwört, dass sie so etwas im Dienst nie zuvor gemacht habe und beteuert ihre Angst, ihre Stelle zu verlieren, wenn das jetzt raus kommt.
D. tröstet sie und erzählt ihr, dass er auch schon Fehler gemacht habe und ihre Situation verstehen könne. Er versichert ihr, sie nicht zu verraten, denn so D. „Man müsse in schwierigen Situationen doch zusammen halten und die Einrichtung würde ja deswegen nicht gleich pleite gehen".
S. ist erleichtert, denn der Einrichtungsleiter ist einer, mit dem nicht zu reden ist. Er würde laut werden und ihr vorhalten, dass sie nicht Autofahren kann und sie, nachdem sie gelogen hat, wohl ohne Diskussion auf die Straße setzen, wenn das raus kommt. Auch die Kolleginnen und Kollegen haben Angst vor ihm, von denen kann sie auch keine Unterstützung erwarten.
Die Stimmung im Team ändert sich langsam und als S. aus dem Urlaub zurückkommt, haben die Kolleginnen und Kollegen den 14jährigen Hassan in Verdacht, die Beule ins Auto getreten zu haben. D. und S. schweigen. D. kümmert sich liebevoll um den verdächtigten Jungen und setzt sich für ihn ein. Am Abend geht er lange mit ihm allein spazieren.
Einige Wochen später wird S. zufällig Zeugin, wie D. seine Geldbörse raus holt und Hassan einen 20 Euroschein zusteckt, als der zu später Stunde aus seinem Auto aussteigt. Sie findet die Situation merkwürdig, da es im Team eine klare Absprache gibt, Jugendlichen privat kein Geld zu leihen und ihr von einem späten Termin des Jungen, zu dem er begleitet werden sollte, nichts bekannt ist. Als sie ihren Kollegen selbst auf die Situation anspricht, winkt der nur ab und sagt: "Nun hab` dich mal nicht so, der brauchte dringend Geld für ein Geschenk. Morgen gibt`s Taschengeld, da kriege ich die 20 Euro zurück. Letztendlich habe ich doch nur Geld verliehen,

2. Pädagogische Grundhaltungen und ihre Bedeutung für die Praxis

aber dafür kein Dienstauto heimlich für private Zwecke benutzt und dann auch noch kaputt gefahren…". Nach dieser Bemerkung fragt S. ihren Kollegen nicht mehr, wo er mit Hassan war.
Als ihr befristeter Vertrag neun Monate später ausläuft und nicht verlängert wird, verlässt S. die Einrichtung. Ein halbes Jahr später trifft sie eine Kollegin ihrer alten Gruppe im Ort. Sie erfährt, dass ihr damaliger Kollege D. entlassen worden ist und sich nun in einem Strafverfahren verantworten muss. Er hatte den 14jährigen Hassan über zehn Monate sexuell missbraucht und ihm dafür Geld gegeben. Das Ganze war aufgeflogen, als Hassan dabei erwischt wurde, wie er ein 7jähriges Mädchen auf der Toilette zwang, ihn sexuell zu befriedigen.
S. rechnet nach und realisiert, dass es etwa zehn Monate her sein muss, dass sie beobachtet hatte, wie D. dem Jungen den 20 Euroschein zugesteckt hatte. Sie macht sich große Vorwürfe, die Situation damals nicht thematisiert und den Kollegen trotz seiner Solidarität mit ihr, die ihr jetzt peinlich ist, konfrontiert zu haben. Sie geht zur Polizei und macht eine Aussage. In der späteren Hauptverhandlung wird sie vom Staatsanwalt gefragt, warum sie nichts gesagt habe, wenn sie die Situation doch so merkwürdig fand…

Dieses Beispiel, das kein Einzelfall in einem pädagogischen Arbeitsfeld ist, zeigt, wie (pädophile) Täter ein System, in dem Fehler nicht diskutabel sind, weil Angst und Misstrauen die Atmosphäre bestimmen, zu nutzen wissen. Eine ins Auto gefahrene Beule ist weder ein Kündigungsgrund, noch rechtfertigt sie, von Vorgesetzten angeschrien zu werden. Entstandener Schaden dieser Art ist reparabel. Und das Eingestehen eines Fehlers sollte nicht nur selbstverständlich sein, sondern kann – wie hier deutlich wird – für die eigene Unabhängigkeit unerlässlich sein. Es ist ein Zeichen von Professionalität, zum eigenen Handeln zu stehen, Fehler offen zu legen und aus ihnen

zu lernen. Das Fehlverhalten der pädagogischen Mitarbeiterin S. war nicht in der Beule im Auto begründet, sondern vielmehr durch die ungenehmigte Privatfahrt und die anschließende Lüge, mit der sie sich selbst ins Unrecht gesetzt und für Dritte erpressbar gemacht hat. Selbst als ein Jugendlicher in Verdacht geriet, den Schaden am Dienstwagen vorsätzlich herbeigeführt zu haben, hat sie geschwiegen und damit nicht nur verhindert, sich in einer uneindeutigen Situation eindeutig verhalten zu können. Sie hat darüber hinaus zu verantworten, dass Hassan zu Unrecht beschuldigt wurde.

Der Führungsstil der Leitung kann die Bildung „heimlicher Bündnisse" fördern

Auch der hier beschriebene Führungsstil des Einrichtungsleiters hat seinen Teil dazu beigetragen, dass die sexuelle Ausbeutung des Jugendlichen nicht schneller erkannt und verhindert werden konnte. Die Angst vor seiner Reaktion als Vorgesetzter hat die Bildung „heimlicher Bündnisse" unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefördert und Offenheit verhindert.

Die Schädigung, die hier dem Jugendlichen zugefügt wurde und in Folge auch dem 7jährigen Mädchen, kann so bald nicht wieder gut gemacht werden. Sie müssen mit dem, was ihnen angetan wurde, leben.

In dem hier beschriebenen System konnte der Täter die notwendigen Voraussetzungen finden, um sexuelle Übergriffe zu initiieren und lange Zeit unentdeckt zu bleiben.

- *Fehler und Unfälle in der Arbeit können passieren,*
- *sie sollten eingestanden, diskutiert und aufgearbeitet werden.*
- *Machen Sie sich durch Fehler, die im Alltag passieren können, nicht erpressbar. Dies könnte gravierende Folgen für die uns anvertrauten Mädchen und Jungen haben.*
- *Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung und thematisieren Sie unabgesprochene Alleingänge eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Team, ohne zu dramatisieren oder gleich das Schlimmste anzunehmen.*
- *In einer Sie verwirrenden Situation, in der das Kindeswohl intern gefährdet sein könnte, haben Sie jederzeit das Recht, ein externes Beratungs- bzw. Fortbildungsangebot in Anspruch zu nehmen.*
- *Tratsch und Gerüchte sind menschlich und kommen überall vor. In Verdachtsfällen von sexuellen Übergriffen sind jedoch souveränes, an Tatsachen orientiertes Handeln und eine offene Kommunikation gefragt. Tratsch und Gerüchte können Täter und Täterinnen warnen. Dies birgt die Gefahr, dass sie gesteigerten Druck auf die betroffenen Mädchen und Jungen ausüben und sie dadurch zusätzlich gefährden.*

- *Darüber hinaus können „hinter vorgehaltener Hand“ geführte Diskussionen, Gerüchte, ungeklärte Vorgehensweisen und nicht transparente Leitungsstrukturen ebenso eine Falschbeschuldigung forcieren und zu ungerechtfertigten Anschuldigungen führen.*
- *Sympathie und Antipathie gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind persönliche Gefühle. Sie gilt es vor sich selbst zu überprüfen und sich bei einem Missbrauchsverdacht hiervon nicht leiten zu lassen. Gerade pädophile Täter erfreuen sich häufig großer Beliebtheit. Persönliche Antipathie ist also kein Wegweiser in solchen Fällen.*
- *Nehmen Sie es hingegen ernst, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von Kindern und Jugendlichen abgelehnt wird und thematisieren sie dies mit den Mädchen und Jungen und auch im Team.*

2.3. Die Situation der Opfer von massiven Grenzverletzungen

Mädchen und Jungen, die Opfer sexueller Übergriffe in der Jugendhilfe werden, haben nicht selten schon Vorbelastungen durch derartige Grenzverletzungen. Die Gefahr, Opfer sexueller Übergriffe zu werden ist umso größer, je mehr Defizite Kinder und Jugendliche im Hinblick auf Sicherheit, Anerkennung, Selbstwertgefühl, Liebe und Zuwendung haben. Dies macht es Tätern und Täterinnen leicht, ihre Opfer im innerinstitutionellen Rahmen von Jugendhilfeeinrichtungen zu finden. Kolleginnen und Kollegen laufen in Gefahr, die in der Einrichtung sichtbar werdenden Auffälligkeiten ausschließlich der Biografie von betroffenen Mädchen und Jungen zuzuschreiben und sich dann nicht mehr zu fragen: „Was ist aktuell geschehen, was die

Agression oder Autoaggression des Mädchens oder Jungen hervorgerufen hat?“ Oder: „Was im Verhalten des Erziehers F. löst das ambivalente Verhalten des Mädchens oder Jungen aus?“

Nicht immer sind die Folgen sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen schnell sichtbar

Nicht immer sind die Folgen sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen schnell sichtbar. Häufig zeigen sie sich erst Jahre danach in Form so genannter Spätfolgen: Depressionen, übersteigertes Misstrauen, Angst, Mangel an Selbstvertrauen, Zwang zum Lügen, psychische Isolation, Aggression, Autoaggression, exzessiver Drogenkonsum, allgemeine Resignation. Solche Folgen können gleich oder auch später auftreten, vereinzelt oder auch mehrere Faktoren gleichzeitig, über längeren Zeitraum oder auch kurzfristig.

Nicht immer gibt es sichtbare Verhaltensänderungen bei den Betroffenen und auch eine mögliche Konstellation von 10 auffälligen Verhaltenskriterien allgemein wie etwa Bettnässen, Autoaggression, extreme Zurückgezogenheit, exzessiver Drogenkonsum etc. bietet keine Sicherheit dafür, dass diesen Symptomen ein sexueller Übergriff zugrunde liegt. Es macht deshalb wenig Sinn, hier eine Liste weiterer potenzieller Verhaltensauffälligkeiten zu verfassen.
Vielmehr birgt das Suchen nach Definitionen bspw. für Traumatisierung oder Störungen die Gefahr in sich, die Konzentration nicht auf die sexuellen Übergriffe selbst, ihre Verhinderung und einen konsequenten Umgang mit ihnen und eine Inverantwortungnahme der Täter und Täterinnen zu richten, sondern mögliche Folgeerscheinungen bei den Opfern zum Maßstab dafür heran zu ziehen, ob ein Übergriff schwerwiegend oder weniger gravierend war. Mädchen und Jungen, die in Einrichtungen sexuell ausgebeutet werden, brauchen jede erdenkliche Unterstützung, um im weiteren geschützt zu sein und das Erlebte aufarbeiten zu können. Vor allem jedoch brauchen sie Professionelle, die sich in einer solchen Situation klar an ihre Seite stellen und nicht versuchen, das Verhalten übergriffiger Kollegen und Kolleginnen auf ihre Kosten zu relativieren, bagatellisieren oder gar zu entschuldigen.

Deshalb sei an dieser Stelle ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexuelle Ausbeutung und ihre Folgen für die Opfer“ hingewiesen.

Die Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln unterstützen das durch die Bereitstellung von Fachliteratur, die Anregung von Fortbildungen und den Aufbau eines Diakonieverbund internen Beschwerdemanagements.

Das Risiko, die eigene Wahrnehmung anzuzweifeln und zu negieren, ist groß.

Unstrittig ist, dass sich sexuelle Ausbeutung stets zerstörerisch auf das seelische Wohl von Mädchen und Jungen auswirkt. Unstrittig ist auch, dass Mädchen und Jungen in der Regel die sexuellen Übergriffe nicht direkt aussprechen, aber dennoch mitteilen. Doch oft werden die Zeichen, die sie setzen, nicht als solche erkannt. Mit der sexuellen Ausbeutung eines Mädchens oder Jungen durch einen Kollegen oder eine Kollegin konfrontiert zu werden, kann für Professionelle zu Beginn ebenso schockierend und unglaublich sein, wie für Angehörige im Falle eines familiären Missbrauchs. Das Risiko, die eigene Wahrnehmung anzuzweifeln und zu negieren, ist groß. Das führt dazu, dass aktive Widerstandsformen betroffener Kinder und Jugendlicher wie im folgenden Fall ins Leere laufen.

Der 6-jährige Miquel bastelt sich immer dann, wenn Sozialpädagoge V. Dienst hat, eine lange Schnur, an der leere Blechdosen miteinander verbunden sind. Diese hängt er von innen an seine Zimmertür. Dadurch will Miquel gewarnt sein, wenn V. ins Zimmer kommt, der schon mehrfach, während er – auch nach Mittag – schlief, an sein Bett kam und ihn unter der Decke angefasst hat.
Als V. tatsächlich wieder einmal das Zimmer betritt, in dem Miquel schläft, gibt es einen solchen Radau, dass sofort drei weitere Kinder angelaufen kommen. Am Nachmittag und während der Dienstübergabe ist Miquels "Alarmanlage“ Gesprächsthema Nr. 1. Alle im Haus amüsieren sich über „den Streich“, wie sie es nennen. Niemand kommt auf die Idee, mit Miquel darüber zu reden, was ihn auf die Idee gebracht hat und wofür er diese geniale Alarmanlage benötigt.

Es gibt unzählige Beispiele dafür, wie Mädchen und Jungen ihre Angst deutlich zum Ausdruck bringen und wie kreativ sie werden, um ihren eigenen Schutz zu bewerkstelligen.

Es sind fast immer die Opfer selbst, denen es irgendwann gelingt, die Übergriffe zu beenden. Entweder, weil ihre vielfältigen Widerstandsformen – auch dadurch, dass sie Dritten auffallen – indirekt zum Erfolg führen, oder aber weil kompetente und sensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, die Not des Mädchens oder Jungen zu erkennen und gegenüber Tatverdächtigen eine klare Haltung zum Schutz der Betroffenen einzunehmen wissen.

Wenn sexuelle Übergriffe bekannt werden, muss davon ausgegangen werden, dass auch weitere Mädchen und Jungen betroffen sind

Es sind keinesfalls die Täter, die von sich aus Interesse haben, die sexuelle Ausbeutung, die sie sorgfältig planen und zu vertuschen wissen, zu beenden. Wenn sexuelle Übergriffe gegenüber einem Mädchen oder Jungen bekannt werden, so muss vielmehr davon ausgegangen werden, dass auch weitere Mädchen oder Jungen der Einrichtung betroffen sind.

Man kann davon ausgehen, dass von den Minderjährigen, die in pädagogischen Arbeitsfeldern sexuell ausgebeutet werden, ca. 60% Jungen und 40% Mädchen sind. Während die mehrheitlich männlichen Täter in der Regel mehrere Kinder und Jugendliche ausbeuten, missbrauchen die Täterinnen vergleichsweise weniger Mädchen oder Jungen, wobei hier ein längerer Zeitraum der sexuellen Übergriffe angenommen werden kann.

2.3.1. Schuldgefühle und Ambivalenzen gegenüber dem Täter oder der Täterin

Mädchen und Jungen lehnen die Person, von der sie sexuell ausgebeutet werden, nicht unbedingt grundsätzlich ab. Gerade Täter und Täterinnen in pädagogischen Arbeitsfeldern verstehen es häufig, sich das Vertrauen und die Sympathie der von ihnen ausgewählten Opfer – und ihrer Kolleginnen und Kollegen – zu eigen und zunutze zu machen. Ihre Übergriffe sind häufig in spielerische Handlungen eingebunden, die es den Tätern erlauben, mit den Grenzen zu „spielen", sie immer wieder zu variieren und die Massivität der Übergriffe langsam zu steigern. Dies kann sich vom harmlosen Fotografieren badender Kinder über das wiederholte Fotografieren nackter Mädchen und Jungen bis hin zur Herstellung von kinderpornografischem Material steigern. Die Ambivalenz der Kinder und Jugendlichen wird genutzt, in dem ihnen Rollen zugewiesen werden, die Verantwortung, Wichtigkeit und Anerkennung suggerieren, wie etwa: „Du kannst mich ja auch mal so fotografieren, du scheinst ein gutes Händchen dafür zu haben." Oder: „Du hast so einen tollen Körper, warum solltest du den verstecken?"

Die „Trickkiste" der Täter ist groß

Die „Trickkiste" der Täter ist groß und ihre Strategie nie zufällig oder unüberlegt. In der Regel sorgen sie dafür, dass die betroffenen Mädchen und Jungen etwas bekommen dafür, dass sie „mitmachen". Das kann bis zur Manipulation gehen, die auch schöne Gefühle verursacht. Selbstverständlich haben auch Mädchen und Jungen in unseren Einrichtungen und Gesellschaften große Sehnsucht nach Körperlichkeit. Ihre alters- und entwicklungsangemessenen Bedürfnisse nach seelischer und körperlicher Zuwendung können leicht missbraucht und für die eigene Befriedigung nutzbar gemacht werden. So steuern Täter und Täterinnen häufig gezielt die Entstehung von Schuldgefühlen bei ihren Opfern.
Für die betroffenen Mädchen und Jungen entsteht damit ein großes Dilemma: Die (nicht gewollten) Übergriffe zu benennen, bedeutet nicht nur, gegen jedes Schweigegebot den Täter oder die Täterin zu verraten, es bedeutet oft auch, einen möglichen Anteil positiver – nicht grenzüberschreitender – Zuwendung zu verlieren. Diesen Anteil gilt es durch die entsprechende Zuwendung zu ersetzen, damit die Angst vor dem Verlust einem Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit weichen kann.

In diesem Netz widersprüchlicher Gefühle von Mädchen und Jungen sind die Taten sexuell ausbeutender Pädagogen und Pädagoginnen nur allzu häufig und allzu lang vor Entdeckung geschützt.

Werden sexuelle Übergriffe dennoch entdeckt, so setzt sich die Täterstrategie im Umgang mit den betroffenen Kindern und Jugendlichen durch Dritte nur allzu oft fort: Es werden lückenlose Schilderungen von den betroffenen Mädchen und Jungen erwartet und die Glaubwürdigkeit ihrer Erzählungen daran geknüpft. Vielmehr muss jedoch darauf geachtet werden, gerade die betroffenen Kinder und Jugendlichen nicht überzustrapazieren, sondern vielmehr den Tatverdächtigen oder die Tatverdächtige dazu zu veranlassen, das eigene Verhalten zu beleuchten und auf diesbezügliche Lückenlosigkeit und Widerspruchsfreiheit zu achten.
Je klarer

- *Arbeitsabläufe,*
- *Umgangsformen,*
- *Handlungsspielräume und Grenzen im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen einer Einrichtung schon im Vorfeld besprochen und für alle Beteiligten transparent gemacht werden,*

umso schwerer wird es potenziellen Tätern und Täterinnen gemacht, die Nischen der Unklarheit in Verbindung mit der Bedürftigkeit von Mädchen und Jungen für eigene Zwecke zu missbrauchen.

Jedes Mädchen und jeder Junge in der Betreuung des Diakonieverbundes Schweicheln, sei es ambulant, stationär, teilstationär, in der Kita, in der Schule,in berufspädagogischen Maßnahmen etc. befindet sich den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber in einem Abhängigkeitsverhältnis. Abhängigkeit bedeutet in diesem Fall das kontinuierliche Angewiesensein auf die Grenzwahrung von Seiten der Mitarbeiterschaft aber auch der anderen Mädchen und Jungen.
Es gehört zur Täterstrategie, seinen Opfern stets die Schuld für verübte

Es gehört zur Täterstrategie, seinen Opfern stets die Schuld für verübte Übergriffe zu geben

Übergriffe zu geben und meist ist das Tatgeschehen darauf ausgerichtet, dass die Strategie Erfolg hat: „Ach komm, du willst es doch auch", oder: „Gib zu, dass es dir auch gefallen hat", oder: „Sie ist doch total auf mich abgefahren, wie sollte ich mich da wehren?"

Wer einmal einer Gerichtsverhandlung beiwohnt, in der sich ein Pädagoge wegen sexuellen Missbrauchs schutzbefohlener Kinder und Jugendlicher in einer Einrichtung verantworten muss, wird feststellen, dass die Lügen und Ausflüchte des Täters – für das nicht geschulte Ohr – nicht selten glaubhafter und in sich schlüssiger klingen als die Aussagen der Opfer, deren Wahrnehmung durch das Verhalten von Tätern und Täterinnen vernebelt wird und die sich in einem Dschungel widersprüchlichster Gefühle und Ängste befinden.

Der Erzieher, der ihre emotionale Abhängigkeit und ihr Vertrauen für seine Zwecke missbraucht hat ist, u. U. auch der Erzieher, der ihnen aufmerksam zugehört, ihnen Geschenke gemacht und noch Zeit für sie hatte, wenn alle anderen nach einem anstrengenden Arbeitstag froh waren, dass ihr Dienst zu Ende ist.

- *Für die Einhaltung der physischen und psychischen Grenzen im Umgang mit den Mädchen und Jungen einer Einrichtung bzw. innerhalb eines Betreuungsverhältnisses tragen immer und ausschließlich die Professionellen die Verantwortung.*
- *Kein Umstand, kein Verhalten eines Mädchens oder Jungen rechtfertigt eine sexualisierte Ansprache oder weitergehende sexuelle Übergriffe.*

3. Rechtliche Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis

3.1. Die Fürsorgepflicht gegenüber Kindern und Jugendlichen und die sich daraus ergebenden Meldepflichten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gegenüber den Mädchen und Jungen, die in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln betreut und gefördert werden, zur Fürsorge verpflichtet.

Diese Fürsorgepflicht ergibt sich zunächst aus dem gesetzlichen Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe: Danach sind alle Leistungen, z.B. die Unterbringung, Versorgung und Betreuung für Kinder und Jugendliche darauf gerichtet, sie in ihrer persönlichen Entwicklung und Befähigung zur Selbständigkeit zu fördern und sie vor Gefahren für ihr Wohl zu beschützen (§ 1 SGB VIII/KJHG). Darüber hinaus erklärt sich eine Einrichtung mit Aufnahme eines Mädchens und Jungen auch gegenüber den Erziehungsberechtigten ausdrücklich oder stillschweigend dazu bereit, die Kinder und Jugendlichen vor Schaden zu bewahren,

- *die Rechte der Kinder und Jugendlichen im persönlichen Umgang zu wahren,*
- *sie vor Verletzungen ihrer psychischen und physischen Integrität zu schützen.*

Der § 8a SGB VIII unterstreicht ausdrücklich den Schutzauftrag der Mitarbeitenden im Diakonieverbund Schweicheln gegenüber Kindern und Jugendlichen. Es ist die Pflicht aller Mitarbeitenden bei Hinweisen über Kindeswohlgefährdungen aktiv zu werden. Die reine Informationsweitergabe an das Jugendamt reicht nicht aus.

Aufgabe des pädagogischen Fachpersonals ist es, Kinder und Jugendliche zu ermutigen und zu befähigen,

Aufgabe des pädagogischen Fachpersonals ist es, Kinder und Jugendliche zu ermutigen und zu befähigen, ihre persönlichen Bedürfnisse ernst zu nehmen und sich selbst für ihre Rechte und Interessen einzusetzen bzw. mit anderen um einen Interessenausgleich zu bemühen.

Die Möglichkeiten der Mädchen und Jungen zum Selbstschutz finden aber gerade innerhalb von Abhängigkeitsverhältnissen ihre deutlichen Grenzen. Beim Verdacht von Fehlverhalten durch einen

Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin liegt es daher in aller Regel in der Verantwortung der mitwissenden Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten, den umgehenden Schutz der Kinder und Jugendlichen sicher zu stellen. Die Verletzung dieser Schutzpflicht kann rechtliche Konsequenzen haben:

Erzieherin E. weiß aus den Berichten der Jugendlichen, dass ihr Kollege P. die Mädchen und Jungen der Gruppe zu ungeliebten Aufgaben regelmäßig mit den Worten „sonst setzt es was“ antreibt. Sie kommt gerade ins Zimmer, als P. nach einer solchen Drohung die 14jährige Tanja am Arm packt und in die Rippen boxt. Tanja zeigt E. später die blauen Flecken und sagt, P. sei schon ein paar mal so grob geworden.

Bleibt E. untätig, obwohl sie erkennbar damit rechnen muss, dass die Mädchen und Jungen ihrer Gruppe von weiteren Körperverletzungen bedroht sind und es ihr möglich und zumutbar wäre, weitere Straftaten durch die Meldung des Vorfalls zu verhindern, kann sie sich wegen Beihilfe zur Körperverletzung durch Unterlassen (§§ 13, 27, 223 Strafgesetzbuch) strafbar machen.

Als Betreuerin ist sie sogenannte strafrechtliche Garantin dafür, dass die Kinder und Jugendlichen nicht Opfer von Straftaten werden, die mit physischer oder psychischer Gewalt verbunden sind. Das bedeutet, dass sie verpflichtet ist, mögliche (weitere) Übergriffe aktiv zu verhindern. Ihr Verhalten kann ebenso arbeitsrechtliche Konsequenzen, z.B. eine Abmahnung, haben. Der Schutz der ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen und jungen Volljährigen ist eine ihrer wichtigsten Arbeitspflichten.

Das Kindeswohl zu achten und zu schützen ist nicht nur die Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte. Wirtschaftskräfte und technisches Personal sind zwar nicht zur Betreuung der Kinder und Jugendlichen eingestellt, es liegt jedoch in der Natur des Einrichtungsalltags, dass

sie oft „faktische Betreuungsaufgaben" übernehmen. Faktische Betreuungsaufgaben übernimmt z.B. der Hausmeister, wenn er Mädchen und Jungen bei ihren Freizeitaktivitäten auf dem Gelände vorsorglich „im Auge behält". Hört eine Verwaltungsfachkraft ein Kind schreien, übernimmt sie faktische Betreuungsaufgaben, wenn sie ihm zu Hilfe eilt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen so in irgendeiner Form im persönlichen Kontakt mit den Mädchen und Jungen und können hierdurch Kenntnis von Fehlverhalten erhalten und zum Handeln aufgefordert sein. Auch Wirtschaftskräfte oder ein Hausmeister dürfen massives Fehlverhalten nicht durch Untätigbleiben decken. Ihre Handlungspflichten können aber anders ausgestaltet sein. Wäre im vorgenannten Beispiel die Verwaltungskraft M. Zeugin geworden, als der Betreuer P. das Mädchen Tanja boxt, so wäre es nicht ihre Aufgabe, dass (alleinige) Gespräch mit Tanja zu suchen, um Einzelheiten in Erfahrung zu bringen. Wohl aber wäre sie gehalten, ihre Beobachtungen der verantwortlichen pädagogischen Leitung mitzuteilen.

Auch Wirtschaftskräfte oder Hausmeister dürfen massives Fehlverhalten nicht durch Untätigbleiben decken

Generell gilt für alle in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverband Schweicheln tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Informationen, die für den Arbeitgeber von erkennbarer Bedeutung sind, dürfen den Vorgesetzten nicht verschwiegen werden.

Hierzu zählen eigene Wahrnehmungen von Übergriffen oder andere konkrete Anhaltspunkte für Vorfälle, die erkennbar ein Handeln der Leitung erforderlich machen, z.B. wenn eine Jugendliche von sexualisierten Annäherungen eines Mitarbeiters berichtet.

3.2. Welche rechtlichen Folgen kann Fehlverhalten für die Ausübenden haben?

3.2.1. Tätigkeitsverbot durch die Heimaufsicht nach § 48 SGB VIII

Kommt es zu einem massiven Fehlverhalten z.B. durch einen Mitarbeiter, muss dieses Vorkommnis der zuständigen Heimaufsicht gemeldet werden. Es kommt dann zur Prüfung des Vorfalls durch die Heimaufsicht, gegebenenfalls auch im Wege einer örtlichen Prüfung nach § 46 SGB VIII. Die Heimaufsicht muss feststellen, ob trotz der Vorkommnisse die Voraussetzungen der Betriebserlaubnis von der Einrichtung erfüllt werden und diese das Wohl der Kinder und Jugendlichen sicherstellen kann. Im Extremfall kann eine solche Betriebsprüfung zur Entziehung der Betriebserlaubnis und damit zur Schließung der Einrichtung führen.

Im Rahmen der Prüfung der Vorfälle ist auch eine Tätigkeitsuntersagung nach § 48 SGB VIII möglich. Die Heimaufsicht kann die weitere Beschäftigung des Mitarbeiters ganz oder für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten untersagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass er die für seine Tätigkeit erforderliche Eignung nicht besitzt. Eine Tätigkeitsuntersagung hat in der Regel natürlich arbeitsrechtliche Reaktionen des Arbeitgebers zur Folge.

Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen kann arbeitsrechtliche Sanktionen des Einrichtungsträgers als Arbeitgeber rechtfertigen oder im Interesse des Wohls der Kinder und Jugendlichen sogar erforderlich machen. Neben der Umsetzung, Versetzung oder vorübergehenden Freistellung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin kommen folgende Sanktionen in Betracht:

3.2.2. Die Rüge bzw. Abmahnung

Damit erklärt der Arbeitgeber, dass er ein bestimmtes vertrags- bzw. weisungswidriges Verhalten nicht duldet und sich für den Wiederholungsfall weitere Schritte, insbesondere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbehält. Einrichtungsleitungen und Geschäftsführungen im Diakonieverbund Schweicheln können Abmahnungen aussprechen.

Erfährt die Gruppenleiterin, dass eine Mitarbeiterin ein Mädchen der Wohngruppe regelmäßig ohne Absprache mit zu sich nach Hause genommen hat unter dem Versprechen, es nicht den anderen zu erzählen, so kann eine Abmahnung dieser Mitarbeiterin gerechtfertigt sein, denn dieser hätte bekannt und klar sein müssen, dass Kinder und Jugendliche nur mit Kenntnis anderer Kolleginnen nach Hause eingeladen werden. Der Mitarbeiterin steht gegen eine Abmahnung die Klage zum Arbeitsgericht offen. Das Arbeitsgericht prüft, ob sich die abgemahnte Handlung tatsächlich ereignet hat – das muss der Arbeitgeber beweisen – und diese erkennbar vertrags- bzw. weisungswidrig und deshalb gerechtfertigt war.

3.2.3. Die verhaltensbedingte Kündigung

In aller Regel muss Fehlverhalten zunächst abgemahnt und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin damit die Chance gegeben werden, sich zukünftig vertragsgemäß zu verhalten. Handelt es sich um besonders schwerwiegende Übergriffe auf Kinder und Jugendliche, kann aber eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mit der Duldung des Fehlverhaltens rechnen konnte (z.B. bei Straftaten) oder der Arbeitgeber aufgrund bestimmter Umstände davon ausgehen muss, dass eine Abmahnung nicht zur „Besserung“ führt.

Bei besonders massivem und strafbarem Fehlverhalten, insbesondere bei sexuellen Übergriffen oder der Misshandlung Schutzbefohlener, ist es dem Arbeitgeber in aller Regel nicht zuzumuten, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mit einer Abmahnung die Chance zu geben, sich nochmals zu bewähren. Hier kommt eine sofortige Kündigung in Betracht (s.u.).

3.2.4. Die ordentliche und außerordentliche Kündigung

Ist es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die maßgebliche Kündigungsfrist abzuwarten, kann er außerordentlich – also fristlos kündigen. Die Zumutbarkeit ist im Einzelfall zu prüfen, hier sind die Interessen aller Seiten – auch die des vertragsbrüchigen Arbeitnehmers oder

der Arbeitnehmerin – gegeneinander abzuwägen. Bei sexueller Belästigung durch Ausbilder und Vorgesetzte halten Gerichte z.B. das Abwarten der Kündigungsfrist für nicht zumutbar.

Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen ausgesprochen werden (d.h. dem betreffenden Arbeitnehmer zugegangen sein). Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Arbeitgeber alle Umstände, die ihn zur Kündigung berechtigten, in Erfahrung gebracht hat, z.B. durch Befragung der Beteiligten, also z.B. des tatverdächtigen Mitarbeiters, der betroffenen Jugendlichen und anderer Personen, die durch ihre eigene Wahrnehmung zur Klärung der Verdachtsmomente beitragen können.

Bei sexueller Belästigung durch Ausbilder und Vorgesetzte halten Gerichte z.B. das Abwarten der Kündigungsfrist für nicht zumutbar.

3.2.5. Die Verdachtskündigung

Bei Abmahnungen und Kündigungen muss stets der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin vertragswidrig verhalten hat. Bei besonders massivem – insbesondere strafbarem – Fehlverhalten, z.B. einem sexuellen Missbrauch, kann alleine der Verdacht eines solchen Verhaltens ausreichend für eine Verdachtskündigung sein. Hier macht der Arbeitgeber geltend, dass aufgrund des Verdachts das Vertrauensverhältnis zerstört ist und ihm die Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten ist.

3.3. Die Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Abmahnung und deren Eintragung in die Personalakte und natürlich auch jede Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten. Dann liegt es beim Arbeitgeber, das Fehlverhalten darzulegen und zu beweisen. Vor einer Verdachtskündigung müssen die Betroffenen angehört werden und sind natürlich berechtigt, bereits hier eine Anwältin oder einen Anwalt – auf eigene Kosten – mitzubringen.

3.4. Strafrechtliche Folgen

Nicht jedes Fehlverhalten, das rechtswidrig ist d.h. gegen die Rechte der Kinder und Jugendlichen und gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstößt, ist auch strafbar. Beispiele für Fehlverhalten, das im Strafgesetzbuch (StGB) unter Strafe gestellt wird, sind:

– die Freiheitsberaubung, § 239 StGB.
  Hierunter fällt insbesondere das Einsperren von Kindern und Jugendlichen ohne vormundschaftsgerichtliche Genehmigung. Als Freiheitsberaubung strafbar ist es auch, wenn man eine Person durch massiven physischen oder psychischen Zwang daran hindert, einen Raum zu verlassen.

– Strafbar ist auch die Körperverletzung § 223 StGB,

– die Misshandlung von Schutzbefohlenen § 225 StGB,

– die Nötigung § 240 StGB und

– alle Sexualstraftaten an Kindern und Jugendlichen,
  von der Vergewaltigung (§ 177 Abs.2 StGB) bis hin zu den verschiedenen Formen des sexuellen Missbrauchs,
  z.B. an Kindern (§ 176 StGB), Jugendlichen (§ 182 StGB) bzw. schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen (§ 174 StGB).

– Aber auch rein verbale Ehrverletzungen, wie z.B. der Vergleich der 10jährigen Nadine mit einer „Puffmutter“ unter Anspielung auf ihren Po, können strafbar sein z.B. als Beleidigung (§185 StGB).

Als Täter und Täterinnen machen sich unter Umständen nicht nur diejenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen strafbar, die die strafbaren Handlungen selbst ausführen. Vielmehr leisten auch mitwissende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Handlungen durch ihr bloßes Untätigbleiben (weiter) ermöglichen, einen eigenen Tatbeitrag, der als Förderung der Tat oder als unterlassene Hilfeleistung (§§ 13 und 27 StGB oder § 323 c StGB) verfolgt werden kann.

3.5. Wann ist eine Strafanzeige sinnvoll oder erforderlich?

Strafverfahren dauern oft lange

Jeder Mensch, der Kenntnis von einer (möglichen) Straftat erhält, kann sie bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft anzeigen. Mit wenigen Ausnahmen (§ 138 StGB) ist diese Anzeige freiwillig: Selbst schwere Straftaten gegen die Kinder und Jugendlichen, wie z.B. der sexuelle Missbrauch, sind bislang nicht anzeigepflichtig. Aufgabe der Fachkräfte ist es, die Kinder und Jugendlichen vor wiederholten Übergriffen zu schützen. Hier erweist sich alleine die Strafanzeige in der Regel aber nicht als das schnellste, effektivste und damit vorrangige Mittel. Strafverfahren dauern oft lange und stellen für betroffene Mädchen und Jungen eine hohe Leistungsanforderung dar. Ist der Schutz der Kinder und Jugendlichen in anderer Form sichergestellt, kann ein Strafverfahren im Einzelfall dennoch sinnvoll sein. Denn ein

positiv verlaufenes 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.

Darüberhinaus bietet die Verurteilung eines Mitarbeiters wegen sexuellen Missbrauchs von Schutzbefohlenen die sicherste (wenn auch leider nicht garantierte) Gewähr, dass er in den kommenden Jahren nicht mehr in der Jugendhilfe beschäftigt werden wird. Entweder, weil eine entsprechende Eintragung in das polizeiliche Führungszeugnis erfolgt, oder, weil ihm das Strafgericht ein entsprechendes Berufsverbot erteilen kann.

Ob – und wenn ja, wann – Strafanzeige gestellt wird, sollte stets nach Beratung und in Absprache mit externen Fachleuten entschieden werden

Ob – und wenn ja, wann – Strafanzeige gestellt wird, sollte stets nach Beratung und in Absprache mit externen Fachleuten z.B. von Beratungsstellen oder Rechtsanwältinnen entschieden werden.

Ist die Anzeige einmal gestellt, führt ihre spätere Rücknahme nicht mehr zur Einstellung der Ermittlungen. Da die betroffenen Kinder und Jugendlichen selbst als Zeuginnen und Zeugen eine zentrale Stellung im Strafverfahren haben, werden sie und ihre Erziehungsberechtigten in der Regel eigene Beratungsangebote und eine anwaltliche Vertretung (sog. Nebenklagevertretung) erhalten. Es ist davon auszugehen, dass die Interessen der Einrichtung bzw. Gesellschaft mit denen der Kinder und Jugendlichen nie ganz deckungsgleich sind. Die getrennte externe Beratung und Unterstützung aller Beteiligten ist notwendig, um Interessenkollisionen zu vermeiden. Im Rahmen des Aufbaus eines Beschwerdeverfahrens im Diakonieverbund Schweicheln muss diese externe Beratung ausgestaltet werden.

Im Strafverfahren gilt bis zur Verurteilung die Unschuldsvermutung zugunsten des oder der Tatverdächtigen. Bleiben bis zum Schluss irgendwelche Zweifel an seiner bzw. ihrer Schuld, ist er oder sie vom Gericht freizusprechen. Die Aussage des betroffenen Mädchens

oder Jungen ist das wichtigste und möglicherweise sogar einzige „Beweismittel". Mit ihrer Aussage steht und fällt damit auch der Erfolg des Strafverfahrens. Kinder und Jugendliche können als Zeuginnen und Zeugen erheblich entlastet werden, wenn ihr soziales Umfeld und die Fachkräfte bereits im Vorfeld des Prozesses entsprechende Vorbereitungen treffen. Hierzu zählt zum einen die bedarfsgerechte Beratung und Begleitung der Kinder und Jugendlichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch durch externe Kräfte z.B. Beratungsstellen.

Konkrete Beobachtungen und Gehörtes sollten exakt notiert, datiert und von Interpretationen und Mutmaßungen getrennt werden.

Zum anderen müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei ersten Verdachtsmomenten beginnen, alle Wahrnehmungen von möglichem Fehlverhalten zu protokollieren: konkrete Beobachtungen und Gehörtes sollten darin exakt notiert, datiert und von Interpretationen und Mutmaßungen getrennt werden. Solche Gedächtnisprotokolle sind sehr gut geeignet, um sich selbst von Beginn an eine bessere Klarheit über die wahrgenommenen Verdachtsmomente zu verschaffen. Darüber hinaus können sie aber in einem – oft Monate oder Jahre später stattfindenden – Arbeitsprozess oder Strafverfahren von entscheidendem Beweiswert sein.

4. Was wird im Diakonieverbund Schweicheln weiter getan?

Was Mädchen und Jungen wollen und nicht wollen, wo ihre Grenzen liegen und was ihre Rechte sind, müssen Themen sein, die regelmäßig in die alltägliche pädagogische Arbeit einfließen.

Prävention bedeutet, grenzverletzendes Verhalten nicht erst dann zu thematisieren, wenn „das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist". Was Mädchen und Jungen wollen und nicht wollen, wo ihre Grenzen liegen und was ihre Rechte sind, sind Themen, die im Diakonieverbund Schweicheln regelmäßig in die alltägliche pädagogische Arbeit einfließen. Kinder und Jugendliche können daran u. a. die Haltung ihrer Bezugs- und Betreuungspersonen erkennen und für sich im Alltag überprüfen. Dabei können sie Kritik und Ablehnung offen zeigen und verbalisieren, ohne dass sie dafür Sanktionen zu erwarten haben.

Prävention bedeutet auch das Thematisieren von Grenzverletzungen gegenüber Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Bewerbungsgesprächen und das Erfragen der diesbezüglichen Haltung bei potenziellen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Leitungskräften. Grundlage für dieses Gespräch in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln ist diese Handlungsorientierung.

Partizipation ist eine Form von Prävention und bedeutet, Mädchen und Jungen in unseren Hilfeangeboten gesicherte Beteiligungsrechte einzuräumen. Die im Modellprojekt „Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation"[4] strukturellen Elemente wie z.B. Rechtekataloge und Beschwerdeverfahren werden hierfür genutzt. Mit Hilfe dieser Strukturelemente wird über das Modellprojekt hinaus weiter an einer positiven Beteiligungskultur mit den Kindern und Jugendlichen gearbeitet. Eine Überprüfung dieses Prozesses erfolgt u.a. durch Befragungen zur Zufriedenheit der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Wir haben im Ernstfall klare Zuständigkeiten und Ansprechpartnerinnen und -partner sowie jeweils einen klaren Zeitplan, in dem die notwendigen Handlungsschritte im Verdachtsfall festgelegt sind. Betroffene Mädchen und Jungen werden umfassend über ihre Rechte aufgeklärt. Die notwendigen Handlungsschritte sind in allen Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln schriftlich festgelegt.

Fehlverhalten ist nicht „einfach so" da. Grenzüberschreitungen sind in der Regel fließend und wo sie Erfolg haben, werden sie von den Ausübenden intensiviert. Es ist nicht leicht, Fehlverhalten durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder durch Untergebene zu erkennen. Es ist notwendig, dass alle Beschäftigten im Diakonieverbund Schweicheln ein zunehmendes Bewusstsein für die unterschiedlichen Abhängigkeitsverhältnisse entwickeln und die sich daraus ergebenden Grenzen erkennen. Diese Zusammenhänge werden regelmäßig in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln u.a. durch Fortbildungsangebote thematisiert.

Personen in Leitungsverantwortung im Diakonieverbund Schweicheln haben die Aufgabe, die Mitarbeiterschaft zu fördern und zu fordern. Eine Leitungsperson, die in rigider Weise reglementiert anstatt Unsicherheiten aufzugreifen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu mehr Sicherheit zu verhelfen, produziert langfristig eine Atmosphäre von Angst und Misstrauen in der Mitarbeiterschaft. Wird bei Fehlverhalten nicht klar Position bezogen und werden dann die notwendigen Konsequenzen nicht eingeleitet, verunsichert auch dies Leitungsverhalten.
Gerade in solchen komplexen Situationen ist ein transparentes Leitungshandeln gefordert, dass die Kommunikation über die in dieser Handlungsorientierung diskutierten Fragen - auch über lediglich „ungute Gefühle"- aktiv fördert und so klärt. Dies ist Teil der Führungsgrundsätze im Diakonieverbund Schweicheln.

Gerüchte – auf allen Ebenen – entstehen in der Regel dort, wo Menschen übereinander, nicht aber mehr miteinander reden können. Klarheit und Transparenz sind im Diakonieverbund Schweicheln sehr wichtig. Hierarchien werden nicht geleugnet. Der Diakonieverbund Schweicheln ist „keine große harmonische Familie", in der kollegiale Konflikte keinen Platz finden. Konflikte werden konstruktiv bearbeitet.

[4] durchgeführt von 2003 bis 2005 von vier Einrichtungen des Diakonieverbund Schweicheln e.V., siehe auch:
Diakonieverbund Schweicheln e.V.
„Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation"
Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe 2006

Grenzüberschreitungen geschehen schnell dort, wo zwar stets das Verhalten „der anderen“ kritisiert, das eigene jedoch nie oder selten hinterfragt und zur Diskussion gestellt wird. Dies ist z.B. häufig der Fall, wenn in einem Konflikt zwischen pädagogischer Fachkraft und einem Mädchen oder Jungen in der Einrichtung unreflektiert und ohne Einbeziehung des eigenen Handelns und dessen Wirkung eine Schuldzuweisung an das Mädchen oder den Jungen erfolgt und die Möglichkeit, Kritik zu üben, eine einseitige bleibt.

Das Bewusstsein für eigene Unsicherheiten und die ständige Reflexionen des eigenen Verhaltens sind ein guter Garant für einen sorgfältigen und grenzwahrenden Umgang

Das Bewusstsein für eigene Unsicherheiten und die ständige Reflexion des eigenen Verhaltens sind ein ebenso guter Garant für einen sorgfältigen und grenzwahrenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen wie ein offener Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und die kontinuierliche Weiterbildung im Umgang mit Macht und Grenzen im Abhängigkeitsverhältnis.

4.1 Fragen zur Vorbereitung und Reflektion bei Verdachtsfällen

Das eigene Bewusstsein und die Selbstwahrnehmung zu schulen hilft darüber hinaus, die möglichen Grenzüberschreitungen Dritter frühzeitig zu erkennen und ihnen sicherer begegnen zu können.
Bei einem internen Verdachtsfall von Grenzverletzungen gegenüber Mädchen und Jungen werden die folgenden Fragen systematisch genutzt, um die notwendigen Schritte vorzubereiten, einzuleiten und zu reflektieren. Die Liste dient außerdem der vorbereitenden Klärung vor einem konkreten Verdachtsfall in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln:

- *Wie wird mit einem eigenen Verdachtsmoment umgegangen?*
- *Welche regelmäßigen Dokumentationen (Akten, Dienstbücher etc.) liegen vor und können/ müssen einbezogen werden?*

4. Was wird im Diakonieverbund Schweicheln weiter getan?

- *Wie wird damit umgegangen, wenn Mädchen oder Jungen von Übergriffen durch eine Fachkraft erzählen?*
- *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?*
- *Welche externen Hilfeangebote (Beratungsstelle etc.) werden empfohlen?*
- *Welche externe Supervision gibt es als Hilfe beim Krisenmanagement für die Kolleginnen und Kollegen?*
- *Wer führt mit welchem Inhalt und in welcher Konstellation das Konfrontationsgespräch mit dem oder der Beschuldigten?*
- *Wie können Opfer und Täter/in getrennt werden, so dass das Kind oder der/ die Jugendliche keinem weiterem Druck oder der Gefahr weiterer Übergriffe ausgesetzt wird und das Opfer keinen Verlust des sozialen Umfeldes (in der Einrichtung) erleidet?*
- *Zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form wird der notwendige Informationstransfer innerhalb der Einrichtung bewerkstelligt?*
- *Wie kann dem betroffenen Mädchen oder Jungen und den Erziehungsberechtigten das weitere Vorgehen bedarfsgerecht transparent gemacht werden?*
- *Welche juristische Fachkraft (Rechtsanwältin, Rechtsanwalt) wird eingebunden, um die Leitung bei arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Überlegungen zu unterstützen?*

- *Welche (externen) Hilfen braucht das betroffene Mädchen oder der Junge?*
- *Welche Hilfeangebote brauchen die Eltern bzw. Angehörigen?*
- *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?*

Konkrete Handlungskonzepte werden im Einzelfall so modifiziert, dass sie dem betroffenen Mädchen oder Jungen gerecht werden und die Sicherheit der anderen Kinder und Jugendlichen gewährleisten.

Kinder und Jugendliche haben viel zu diesem Thema zu sagen, deshalb wird in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln – außerhalb akuter Krisenfälle – regelmäßig mit ihnen darüber diskutiert, was sie in einer solchen Situation brauchen.

Ergänzende Literaturempfehlungen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (Hrsg.): Rechte haben, Recht kriegen. Ein Ratgeber nicht nur für Jungen und Mädchen in der Jugendhilfe. BeltzVotum. Weinheim, Basel, Berlin, 2. aktualisierte Auflage, 2003

Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e.V. (Hrsg.): Empfehlungen für Qualitätskriterien in der Präventionsarbeit im Bereich der sexualisierten Gewalt an Mädchen und Jungen. Bonn/Kiel, 2003 (Bestellung über: mail@bundesverein.de)

Jörg M. Fegert, Mechthild Wolff (Hrsg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention. Ein Werkbuch. Beltz, Votum. Münster, 2003

Landesjugendamt Brandenburg: Umgang mit sexuellem Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen. Handlungsanleitungen für Träger von stationären/Teilstationären Einrichtungen, die nach § 45 Abs.1 SGBVIII einer Betriebserlaubnis bedürfen. Potsdam 2003

Diakonieverbund Schweicheln e.V.: „Erziehung braucht eine Kultur der Partizipation", Umsetzung und Ergebnisse eines Modellprojektes in der Erziehungshilfe, 2006, zu beziehen über:
Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Herforderstr. 219
32120 Hiddenhausen

Ursula Enders (Hrsg.): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. Kiepenheuer & Witsch. Köln, 2001

Quality4Children: Eine Initiative von FICE, IFCO und SOS kinderdorf, 2008

Hutta Elz (Hrsg.): Kooperation von Jugendhilfe und Justiz bei Sexualdelikten gegenüber Kinder. Wiesbaden, 2007

Friesia Fastie (Hrsg.): Opferschutz im Strafverfahren, Sozialpädagogische Prozessbegleitung bei Sexualdelikten, Ein interdisziplinäres Handbuch, Opladen 2002

Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen, Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe, Hannover 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Justiz (Hrsg.): Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt, Informationen zum Gewaltschutzgesetz, Berlin 2003

Bundesministerium für Justiz (Hrsg.): OpferFibel, Rechtswegweiser für Opfer einer Straftat, Berlin 2. Auflage 2002

Bundesministerium für Justiz (Hrsg.): Meine Erziehung – da rede ich mit! Ein Ratgeber für Jugendliche zum Thema Erziehung, Berlin 2007

Bundesministerium für Justiz (Hrsg.): Ich habe Rechte, Ein Wegweiser durch das Strafverfahren für jugendliche Zeuginnen und Zeugen, Berlin 2004

AFET (Hrsg.): Handlungspflichten zur Abwehr von Gefahren in Einrichtungen der Erziehungshilfe, Empfehlungen für die Praxis, Hannover 2005

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrgs.): Worte vergehen, der Schmerz bleibt, Informationsbroschüre zur gewaltfreien Erziehung, Berlin

Auf der Internetseite der Deutschen Gesellschaft gegen Kindesmisshandlung und –vernachlässigung e.V. www.dggkv.de gibt es weitere interessante Hinweise (Fachtexte, Zeitschrift, Literatur und Links).

www.diakonieverbund.de