



Sexueller Missbrauch in Institutionen

Inhouse-Fortbildung am 12.08.2010

Referentin: Dipl.-Psych. Laura Beer

Beispiel Canisius-Kolleg

„... auch ich musste zu ihm zu einem Einzelgespräch erscheinen, das einzig und allein darauf hinzielte, mich nach meinen Onanierpraktiken zu befragen (...).“ Dass Pater R. die Vorwürfe bestreite, sei besonders schäbig: „Die Opfer haben die Wahrheit gesagt. Allein in meiner Klasse gab es eine zweistellige Zahl von Betroffenen.“ Bergchristall schildert weiter, wie Pater M. ihn als 13-Jährigen zum Saunagang überredete, ihm in der Dusche die Badehose auszog und ihn am ganzen Körper massierte. (..) „Als Kind erfasst man die Bedeutung dieser Vorgänge nicht. (...) Zu wem soll man gehen mit diesem diffusen Gefühl, dass da etwas passiert ist?“

<http://www.tagesspiegel.de/berlin/canisius-kolleg-immer-mehr-ehemalige-wollen-reden/1675246.html>



Themen

- Grundlagen
- Prävention
- Handlungskompetenz
 - Missbrauch erkennen
 - Kompetent reagieren



Grundlagen

- Sexueller Missbrauch:
sexuelle Handlungen unter Ausnutzung von bestehenden Abhängigkeitsstrukturen zwischen Fachkräften und Betreuten in Einrichtungen.
- Die Täter:
 - 1/3 sind Menschen mit pädophiler Orientierung
 - 2/3 sind Ersatzhandlungstäter, d.h. Sie nutzen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aus.



Rechtslage

UN-Kinderrechtskonvention (1989)

- Recht auf Privatsphäre
- Recht auf sofortige Hilfe in Notlagen
- Recht auf Schutz vor Grausamkeit, Vernachlässigung und Ausnutzung

- § 8a SGB VIII:

Schutzauftrag bei gewichtigen Anhaltspunkten der Gefährdung des Kindeswohls

- §§ 176, 182, 174 STGB:

Verbot des Missbrauchs von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen

- §§ 183, 180, 184 STGB:

Verbot exhibitionistischer Handlungen, Verbot der Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, Verbot des Ausstellens, der Herstellung, des Anbietens und des Eigenbesitzes kinderpornographischer Produkte.

Prävention von sexuellem Missbrauch

(1) Personalauswahl:

Wie sortieren wir Bewerber mit pädophiler Neigung im Rahmen der Personalauswahl aus?

(2) Unternehmenskultur:

Welche Grundhaltung und Verhaltensregeln bei Mitarbeitern und Führungskräften (gegenüber Kollegen, Kindern und Jugendlichen, Eltern und dem Jugendamt) helfen, sexuellem Missbrauch entgegenzuwirken?

(3) Strukturen:

Welche Strukturen machen es unwahrscheinlicher, dass ein Erwachsener seine Autoritätsposition und das bestehende Vertrauensverhältnis zu Schutzbefohlenen missbrauchen kann?



Personalauswahl

- Erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG (vorgeschrieben durch § 72a SGB VIII).
- Einarbeitung



Unternehmenskultur

○ **Kultur der Grenzachtung**

- Anerkennung, dass Kinder und Jugendliche ein Recht auf Grenzachtung haben
- Regelmäßige Information über die Rechte
- Klarheit über die Position und den Kompetenzbereich jedes Mitarbeiters gegenüber Klienten und Eltern

○ **Kultur der Offenheit (Enttabuisierung)**

- Kinder und Jugendliche so fördern und stärken, dass sie körperliche Übergriffe und Grenzverletzungen als Unrecht erkennen und thematisieren.
- Offene Elternarbeit
- Offene Thematisierung von Grenzüberschreitungen im Team

Rollenspiel: Teamsetting

25 min

- Ansprechen einer hypothetischen Beobachtung, z.B.:
 - Die Berührung von Kollege x bei einem Kind/Jugendlichen
 - Kollegin y flirtet mit einem Jugendlichen
 - Kollegin x trägt aufreizende Kleidung
- 2 Rollenspiele mit unterschiedlichen Teamreaktionen:
 - Worst case
 - Best case

Unternehmenskultur

- **Kultur der Grenzachtung**
- **Kultur der Offenheit**
- **Kultur der Handlungskompetenz (vs. Unklarheit):**
 - **Konzeptionelle Festlegungen**
Formulierung ethischer Grundlagen, Regeln sowie Formen des Umgangs miteinander, die eine fachlich adäquate Distanz und einen respektvollen Umgang zwischen den Mitarbeitenden und den Betreuten sicherstellen.
 - **Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu Thema sexueller Missbrauch**

Strukturen

- Einführung schützender Strukturen
 - Beschwerdemanagement
 - Partizipation
 - Schutz der Intimsphäre
- klare Verhaltensregeln



Pause

10 min.



Wahrnehmungstraining: was passiert da?

Grenzverletzungen, Übergriffe, rechtlich relevante Formen der Gewalt



Grenzverletzungen

- Grenzen zwischen Generationen
 - Grenzen zwischen den Geschlechtern
 - Grenzen zwischen einzelnen Personen
- Objektive Faktoren und
- Subjektives Erleben des jungen Menschen

Übergriffe

- Psychische Übergriffe
- Körperliche Übergriffe
- Materielle Ausbeutung
- Vernachlässigung
- Sexuelle Übergriffe
 - Ohne Körperkontakt
 - Mit Körperkontakt



Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

- Körperverletzung
- Erpressung
- Sexueller Missbrauch/sexuelle Nötigung

Übersicht

	Grenzverletzungen	Übergriffe	Straftaten
Ursache	Fehlinterpretationen des Alltags	Persönliche und/oder fachliche Defizite	Persönliche Defizite
Qualität und Quantität	<ul style="list-style-type: none"> -Täglich -Unbeabsichtigt -Objektiv nicht schwerwiegend 	<ul style="list-style-type: none"> -Regelmäßige Grenzverletzungen in gleicher Form Und/oder - objektiv massivere Grenzverletzung 	Definiert durch die Schwere der Tat
Reaktion des Opfers	Abwehrend oder zustimmend	Abwehrend oder zustimmend	Abwehrend (selten zustimmend)
Reaktion des Täters	<ul style="list-style-type: none"> -Bewusstmachen -Entschuldigen -Vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> -Missachtung der abwehrenden Reaktion der Opfer -Missachtung der Kritik von Dritten -Keine Verantwortungsübernahme für Verhalten 	<ul style="list-style-type: none"> -Missachtung der abwehrenden Reaktion der Opfer -Versuch der Vertuschung

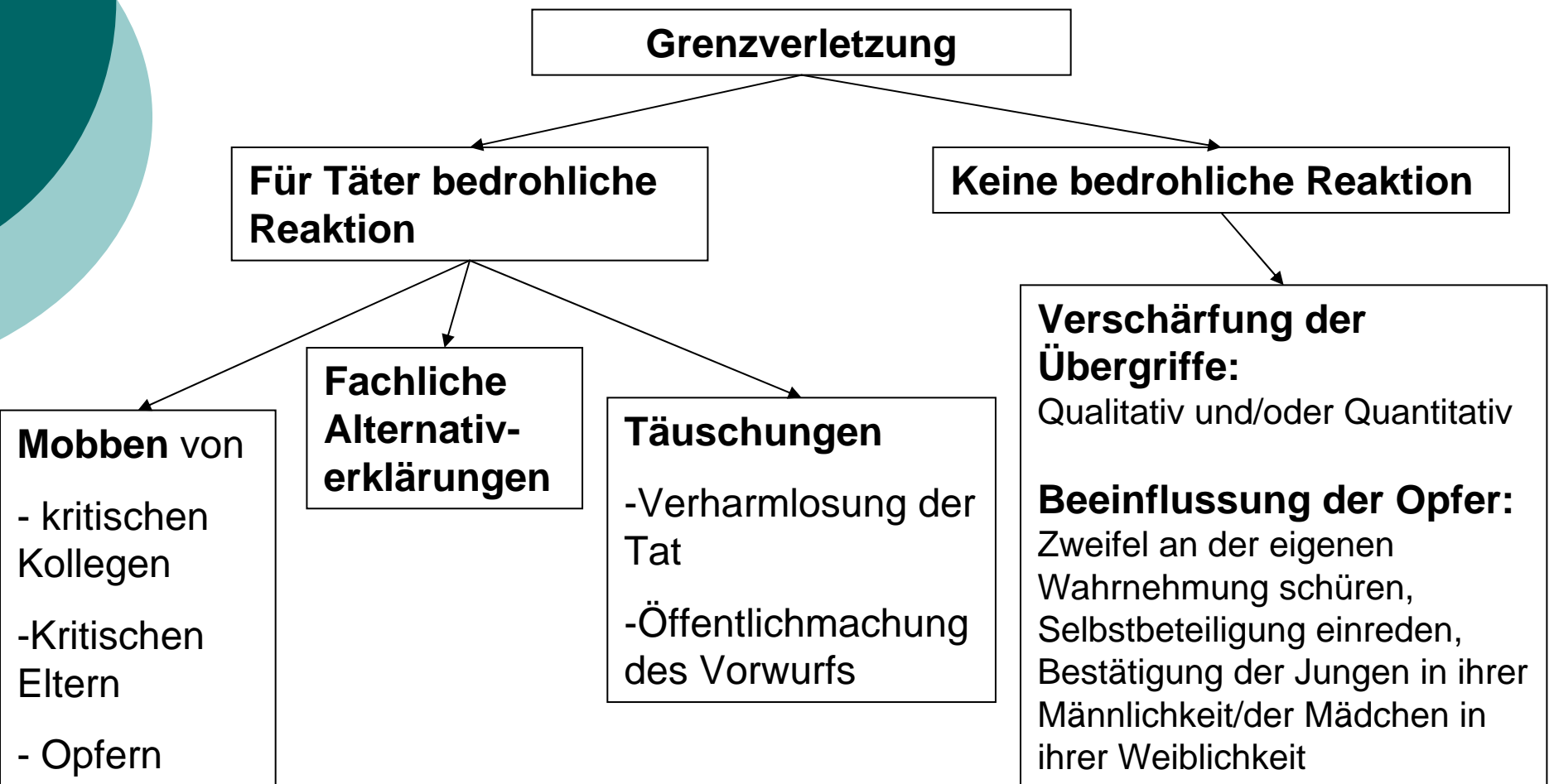
Ratespiel

- Grenzverletzungen
- Übergriffe
- Straftaten

Täterstrategien

- Typische Rollen
 - Sympathische und verständnisvolle Kollegen und Kolleginnen
 - Rolle des unauffälligen Eigenbrötlers
 - Leistungsträger der Institution, besonderes Engagement
- Typische Verhaltensweisen
 - Bilden von Seilschaften
 - Aufbau persönlicher Abhängigkeiten
 - Flirten, Beziehungen zu Kollegen
 - Gute Elternkontakte
 - Schüren von Intrigen

Täter-Handlungsstrategien





Pause

10min.

Vorgehen bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

Jedem Hinweis des sexuellen Missbrauchs muss nachgegangen und jeder Verdacht muss aufgeklärt werden.



Vorgehen bei Vermutung/Aufdeckung eines Missbrauchs I



1	Mitarbeiter
	<ul style="list-style-type: none">• Reflektiert seine eigene Wahrnehmung bei Vermutung auf sexuellen Missbrauch.• Beobachtet bei einer diffusen Vermutung weiter und dokumentiert die Beobachtungen mit Datum/Uhrzeit.• Versucht durch Kontrolle Gefährdung auszuschließen.• Bei konkreterer Vermutung durch Beobachtungen und/oder den Austausch mit weiteren Personen: Weitergabe an die Leitung (Bereichsleiter(in) und/oder Gesamtleiter).• Alles Weitere ist Sache der Leitungsebene bzw. des Trägers.



Diskussion

- Was könnte uns daran hindern?



Eingreif-Hindernisse

- Übergriffe werden nicht wahrgenommen.
- Unnachvollziehbarkeit, man kann es sich nicht vorstellen: „Das hat er bestimmt nicht so gemeint/hat er aus Versehen gemacht...!“
- Scheu, Übergriffe durch einen Kollegen als solche zu benennen, da man sich der eigenen Unzulänglichkeit im pädagogischen Alltag bewusst ist.
- Angst, selber Opfer falscher Beschuldigungen zu werden.
- Angst vor Denunzierung eines Kollegen durch die Äußerung einer falschen Vermutung
- Angst um den Ruf der Einrichtung
- Angst vor Eskalation

Vorgehen bei Vermutung/Aufdeckung eines Missbrauchs II



2	Leitung
	<ul style="list-style-type: none">• informiert Träger• informiert Sorgeberechtigte• informiert Jugendamt

Vorgehen bei Vermutung/Aufdeckung eines Missbrauchs III



3 Träger: Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.

- sorgt für sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen dem Verdächtigten und dem mutmaßlichen Opfer bis zur Klärung der Sachlage (Freistellung von der Arbeit).
- Institutsinterne Beobachtung und Sondierung (z.B. durch Täterbefragung).
- informiert die Aufsichtsbehörde und zeigt den Fall der Staatsanwaltschaft an (im Dialog mit Betroffenen, Sorgeberechtigten und Jugendamt).
- stellt psychosoziale Hilfen für das/die Opfer und deren Eltern/Angehörige bereit.
- sorgt für eine angemessene Information der Öffentlichkeit, d.h. er benennt eine Person, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist.
- wertet den Fall aus und zieht Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention.

Mit wem müssen wir wann sprechen?

	persönlich	Team	Vorgesetzter
Wahrnehmung einer Grenzverletzung	X	X	
... gehäufte Grenzverletzungen	X	X	X
... eines Übergriffes		X	X
... einer Straftat		X	X
... sexueller, psychischer und körperlicher Gewalt zwischen Kindern und Jugendlichen		X	X

X : Sofortige Meldung, nicht Teamsitzung abwarten.

Umgang mit dem vermuteten Opfer

- Jegliche Aussage wird ernst genommen.
- Das Opfer erhält von Anfang an Unterstützung und psychosoziale Begleitung.
- Die Einrichtung stellt dem Opfer eine geschulte neutrale Vertrauensperson zur Seite.
- Das Opfer erhält die Möglichkeit, sich über das weitere Verbleiben in der Einrichtung zu äußern. Es wird eine auf der Lebenssituation und der Entwicklung des Opfers basierende verantwortbare Lösung erarbeitet.
- Das Opfer erhält über das Verfahren hinaus psychosoziale Begleitung und andere erforderliche Hilfen.



Umgang mit Altfällen

- Information des Trägers



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Quellen

- Ursula Enders & Bernd Eberhardt (2007): Grenzen achten! Schutz vor sexuellen Übergriffen in Institutionen. Köln, Zartbitter Verlag.
- Ursula Enders(2004): Das geplante Verbrechen. Köln, Zartbitter Verlag.
- Empfehlungen des deutschen Caritas Verbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen (2010). Deutscher Caritas Verband e.V..