



> In den letzten Jahren wurden wir immer wieder mit Fällen sexualisierter Gewalt konfrontiert. Erschreckend ist, dass viele dieser Fälle in pädagogischen Einrichtungen stattgefunden haben, also in Einrichtungen, die primär für das Wohl der Kinder und Jugendlichen zuständig sind. Es ist eine neue Dynamik in die gesamte Missbrauchsdebatte gekommen: Viele Missbrauchsfälle und Grenzverletzungen werden angezeigt, Opfer decken auf, TäterInnen werden zur Rechenschaft gezogen, das Tabu fällt. Neben all diesen positiven Entwicklungen gehen aber auch einige Gefahren bzw. negative Trends aufgrund vermehrt auftretender Fälle von sexualisierter Gewalt in pädagogischen Einrichtungen einher:

- Männlichen Pädagogen wird grundsätzlich misstraut.
- Männliche Pädagogen sind sehr verunsichert in ihrem täglichen professionellen Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
- Eltern und Erziehungsberechtigte begegnen vielen pädagogischen Einrichtungen mit einer sehr großen Skepsis.

Schutzmaßnahmen für MitarbeiterInnen

Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Einrichtungen – welche präventiven Maßnahmen gibt es für MitarbeiterInnen und ArbeitgeberInnen?

Diese Gefahren müssen wir ernst nehmen und überlegen, wie wir damit umgehen sollen. Deshalb geht es in diesem Artikel vor allem um zwei Fragestellungen:

- Wie müssen sich haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen gegenüber Kindern und Jugendlichen professionell verhalten, damit sie nicht dem Vorwurf eines sexuellen Missbrauchs ausgesetzt werden?
- Welche präventiven Maßnahmen kann die Organisation/Einrichtung ergreifen?

Bevor ich auf diese beiden Punkte aber näher eingehe, ist es mir wichtig, vorab einige grundsätzliche Überlegungen anzustellen.

Die heutige Pädagogik versucht durch eine präventive Erziehungshaltung alle realistischen Möglichkeiten zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt auf Seiten der Opfer und der zukünftigen potenziellen TäterInnen zu nutzen. Damit dies gelingt, müssen Kinder und Jugendliche zu selbstbestimmten Menschen erzogen werden. In diesem Lernprozess sind alle Erziehungsinstitutionen, in denen sich Kinder und Jugendliche bewegen, einbezogen: Elternhaus, Schule, Jugendeinrichtungen, Sportvereine, ...

So wurden sieben Präventionsthemen entwickelt, die Kindern und Jugendlichen den Weg zu ihrer sexuellen Selbstbestimmung erleichtern sollen. Sie leiten sich direkt aus den Täterstrategien ab und formulieren positiv, was erforderlich ist, um Missbrauch begünstigende Umstände zu verhindern oder zu minimieren (zu-

sammengestellt nach einer Vorlage von „Strohalm e.v.“):

- 1. Dein Körper gehört dir.**
- 2. Vertraue deinem Gefühl.**
- 3. Unterscheide angenehme von unangenehmen Berührungen.**
- 4. Kinder haben das Recht Nein zu sagen.**
- 5. Unterscheide gute und schlechte Geheimnisse.**
- 6. Kinder haben ein Recht auf Hilfe.**
- 7. Kinder haben niemals Schuld.**

Diese sieben Punkte bilden die Basis, sei es für alle Präventionsmaßnahmen von Seiten der Organisationen wie auch für die Gestaltung des professionellen Handelns der MitarbeiterInnen.

Wie sollen MitarbeiterInnen ihr pädagogisches Handeln professionell gestalten?

Haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit haben eine wesentliche Funktion in der Begleitung der jungen Menschen und unterstützen Kinder und Jugendliche auf dem Weg zu einem selbstbestimmten Le-

ben. JugendarbeiterInnen sind immer auch Vorbilder. Kinder und Jugendliche beobachten genau, wie sich die MitarbeiterInnen in welchen Situationen wie verhalten.

Zu einem professionellen pädagogischen Verhalten sind vor allem folgende Punkte wichtig:

Behandle alle Kinder und Jugendlichen mit Respekt und anerkenne das Recht auf die Wahrung der Privatsphäre. Jeder Mensch hat eine Privatsphäre. Vor allem jüngere Kinder haben noch nicht gelernt, diese für sich genügend zu schützen. Die MitarbeiterInnen können Kinder und Jugendliche aber in diesem Lernprozess unterstützen, indem sie beispielsweise selbst auf Grenzverletzungen (auch unter Kinder und Jugendlichen) aufmerksam machen und solche Situationen zusammen mit den Kindern und Jugendlichen thematisieren.

Gestalte die Atmosphäre in der Jugendeinrichtung so, dass es den Kindern und Jugendlichen möglich ist, ganz frei über ihre Sorgen, Wünsche und Ängste zu sprechen. Für die MitarbeiterInnen ist es wichtig zu wissen, welche Bedürfnisse die BesucherInnen ihrer Einrichtung haben und was sie bewegt. Denn danach muss der/die MitarbeiterIn sein/ihr pädagogisches Handeln ausrichten. Die Bedürfnisse kann ich aber erst dann herausfinden, wenn ich auch die Beziehung mit den Kindern und Jugendlichen so gestalte, dass sich diese ernst genommen und verstanden fühlen. Dabei bin ich als professionell pädagogisch TätigeR für die Wahrung der Grenzen der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen verantwortlich.

Achte vor allem auch auf nonverbale Körperreaktionen. Viele Kinder und Jugendliche können sich nicht sprachlich ausdrücken, wenn sie etwas nicht wollen.

Dafür signalisieren sie ihr (Un)behagen ganz oft nonverbal mit ihrem Körper. Und genau diese Zeichen sind wichtig. In jeder Situation müssen wir uns die Frage stellen: „Ist das gut für das Kind?“ Vielleicht meinen wir es gut, weil wir glauben, das Kind will jetzt in den Arm genommen und getröstet werden, weil es gerade eine schwierige Konfliktsituation in der Gruppe erlebt hat. Aber es kann sein, dass genau dieses Kind jetzt lieber allein sein will und dieses „in den Arm nehmen“ bereits als Grenzverletzung wahrnimmt, auch wenn das sicher nicht die Absicht der/die MitarbeiterIn ist. Deshalb ist es wichtig, vor allem auf nonverbale Körperreaktionen zu achten.

Gestalte ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis. Jedes Kind ist einzigartig und hat unterschiedliche Bedürfnisse. Kinder und Jugendliche setzen das Maß fest, wie weit ich mich als MitarbeiterIn nähern kann und darf. Ich muss mir immer auch bewusst machen, dass ich einE MitarbeiterIn der Einrichtung bin und nicht ein Freund/eine Freundin des Kindes. Dieser Gedanke kann auch schon helfen, das Nähe-Distanz-Verhältnis professionell zu gestalten.

Aufmerksam müssen vor allem männliche Jugendarbeiter sein, wie sich weibliche Jugendliche ihnen gegenüber verhalten. Viele weibliche Teenager schwärmen oft für ältere Männer und vielleicht verlieben sie sich auch in einen Mitarbeiter des Jugendzentrums. In solchen Situationen liegt es am Jugendarbeiter ganz klar die Grenze zu ziehen und „STOPP“ zu sagen. Eine solche Beziehung darf es nicht geben und der Jugendarbeiter macht sich auch strafbar. Damit sich der Jugendarbeiter möglichst schützt, kann er in mehreren Schritten handeln: bewusst Abstand halten, für Mädchen Signale der Abgrenzung setzen und so die Einladung an das Mädchen, zu flirten, Nähe zu suchen oder ähnliches zu vermeiden. Wenn das Mädchen immer noch bewusst die Nähe des Jugendarbeiters sucht, muss dieser das direkte Gespräch mit ihr suchen und die Situation thematisieren. Wenn sich dieses Gespräch sehr schwierig gestaltet (Unverständnis von Seiten des Mädchens), ist es ratsam, dass der Jugendarbeiter den/die Vorgesetzte bzw. das Team mit einbezieht, damit gemeinsam nach einer Lösung gesucht werden kann.

Es kann aber auch die umgekehrte Situation vorkommen: Ein Jugendarbeiter verliebt sich in eine junge Besucherin. Auch eine solche Beziehung ist strafbar. Es liegt hier an der Professionalität des Jugendarbeiters sich zu distanzieren.

Respektiere die Grenzen von anderen. Jeder Mensch hat Grenzen. Kinder und Jugendliche müssen erst noch herausfinden, wo ihre wirklichen Grenzen sind. Auch sind diese bei jedem Menschen unterschiedlich. Kinder und Jugendliche zeigen uns aber meistens - verbal oder nonverbal - wo ihre Grenzen sind. Das müssen die MitarbeiterInnen respektieren. Kinder und Jugendliche bestimmen selbst, ob, wann und wie sie mit jemanden reden oder etwas unternehmen möchten. Ihr „NEIN“ müssen wir akzeptieren. Damit unterstützen wir ihren Lernprozess zur Selbstbestimmung.

Die obigen Punkte lassen sich in wenigen Sätzen zusammenfassen: Im Mittelpunkt der Tätigkeiten von MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit stehen immer die Bedürfnisse, Wünsche und Interessen der Kinder und Jugendlichen. Bei der Gestaltung des pädagogischen Alltages muss ich dabei immer die Frage stellen: „Handle ich so, weil es nur mir als MitarbeiterIn Freude bereitet oder handle ich so, weil ich sehe, dass es primär dem Kind gefällt?“ Dieser letzte Gedanke soll den MitarbeiterInnen helfen, ihr pädagogisches Handlungsfeld professionell gestalten zu können und gleichzeitig auch ihre Verunsicherung zu minimieren.

Michael Peintner

Präventive Maßnahmen für Organisationen

> Sexualisierte Gewalt in Institutionen aufzudecken erweist sich häufig als sehr schwierig. Nicht weil die geeigneten Mittel und Instanzen dazu fehlen, sondern weil Missbrauch durch KollegInnen sehr oft nicht gesehen wird. Für viele PädagogInnen ist die Vorstellung, dass jemand aus dem eigenen Arbeitsbereich TäterIn sein könnte, zu bedrohlich, um hinzusehen. Dass der nette Kollege, der sich so rührend um die Kinder kümmert, die hilfreiche Kollegin, die allen die unliebsame Arbeit abnimmt, missbraucht, ist schwer vorstellbar.

Außerdem manipulieren TäterInnen auch das Kollegium und die Leitung oft über Jahre und es gelingt ihnen häufig, ein missbrauchsfreundliches Klima zu schaffen, in dem Grenzen verschoben und Wahrnehmungen verzerrt werden. Gelingt ihnen das nicht, verlassen sie meistens schnell die Institution.

Es gibt keine Maßnahmen, die 100%ig garantieren, dass sich einE MitarbeiterIn gegenüber Kindern und Jugendlichen grenzverletzend verhält. Aber die Organisation kann Konzepte entwickeln, die ein solches Risiko minimieren:

Klare und transparente Organisationsstruktur

Oberstes Ziel einer Organisation muss es sein, ein möglichst missbrauchsfeindliches Klima zu schaffen, das mögliche TäterInnen abschreckt und keine Anknüpfungspunkte für Täterstrategien bietet.

Klare Leitungsstrukturen mit transparenten, vom Team erarbeiteten pädagogischen Konzepten und Regeln sowie einem fachlich reflektierten Umgang mit Nähe und Distanz und guter Kooperation mit Hilfseinrichtungen (Sozialsprengel, psychologische Dienste, Familienberatungsstellen, Kinder- und Jugendanwaltschaft, ...) schrecken potentielle TäterInnen ganz oft ab.

Einrichtungen, die entweder sehr autoritäre Leitungsstrukturen oder im Gegenteil eine

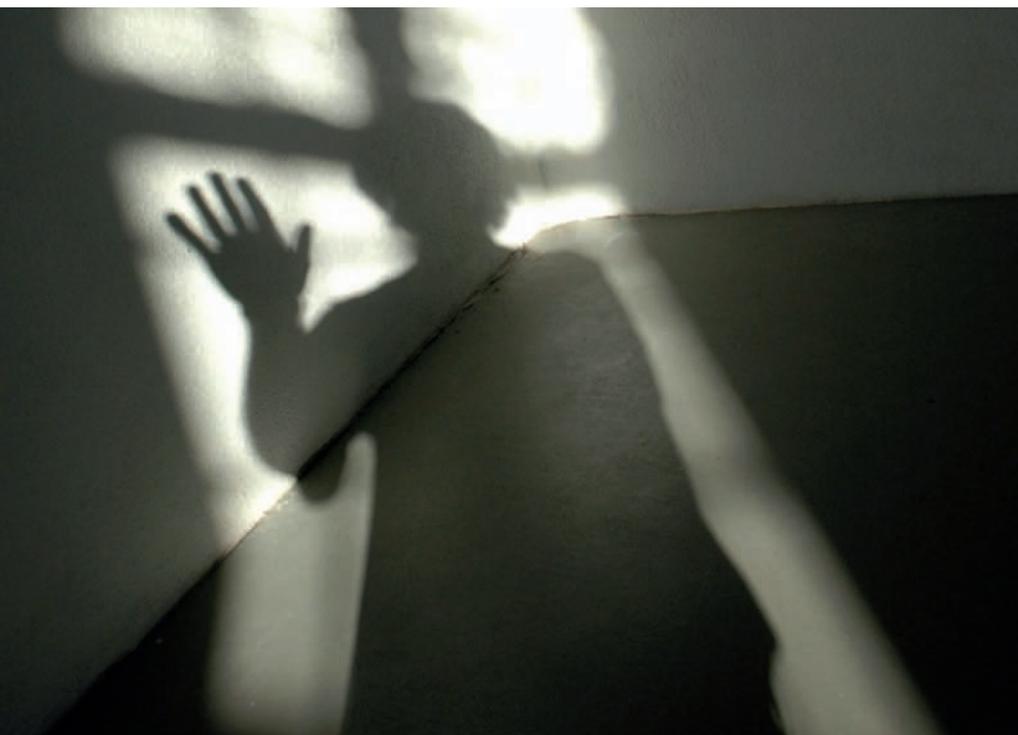
abwesende Leitung haben, in denen es keine Differenzierung zwischen beruflichen und privaten Kontakten von Teammitgliedern gibt sowie keine Reflektion von pädagogischen Alltagssituationen ermöglicht wird und die die Kooperation mit anderen Fachstellen vernachlässigen, ziehen TäterInnen an, welche dann versuchen zu manipulieren, sich zu integrieren und eben zu missbrauchen.

Die Einrichtung muss sich um eine möglichst breite Klarheit und Transparenz bemühen. Dies ist wichtig für die Prävention und für die Intervention, sollte Verdacht von sexuellem Missbrauch aufkommen.

Je mehr MitarbeiterInnen in einer Einrichtung Mitgestaltungsmöglichkeiten haben, sich aktiv einbringen können und ihre Tätigkeiten vom Team reflektiert werden, desto eher können grenzverletzende MitarbeiterInnen entlarvt werden. Die Leitung ist darauf angewiesen, dass auch MitarbeiterInnen dem Thema „sexualisierte Gewalt“ gegenüber sensibel sind. Dasselbe gilt natürlich auch für KlientInnen bzw. BesucherInnen der Einrichtung. Je mehr diese sich MitarbeiterInnen anvertrauen können und eine positive zwischenmenschliche Atmosphäre vorherrscht, desto mehr können diese auch über ein „komisches“ Verhalten von MitarbeiterInnen berichten.

Der Verhaltenskodex

Die Organisation formuliert eine Selbstverpflichtung, um das Anliegen und die Realisierung der Prävention sexualisierter Gewalt zu unterstützen. Diese gilt sowohl für Hauptamtliche als auch für Ehrenamtliche. Der Verhaltenskodex muss bei verschiedenen Gelegenheiten (Fortbildungen, Bewerbungsgespräche, Supervisionen, Teamsitzungen, ...) mit den MitarbeiterInnen besprochen werden. Auch nach Außen (Eltern, Behörden,...) müssen die Inhalte des Verhaltenskodex transparent kommuniziert werden.



Dr. Michael Peintner, Bruneck/Innsbruck
Freiberuflicher Erziehungswissenschaftler,
Sexualpädagoge und Sexualberater
Mitglied der Plattform
Sexualpädagogik Südtirol
Mitarbeiter der Sexualberatungsstelle
Courage in Innsbruck
Mitglied der Österreichischen
Gesellschaft für Sexualforschung

Kontakt:

peintner.michael@gmail.com



Sexualisierte Gewalt

| Michael Peintner

Folgende Punkte sind wichtig für die Formulierung eines Verhaltenskodex (zusammengestellt nach einer Vorlage des bayrischen Jugendringes):

- Wir verpflichten uns, konkrete Schritte zu unternehmen und Positionen auszuarbeiten, damit in unserer Organisation keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch und keine sexualisierte Gewalt möglich werden.
- Wir schützen die uns anvertrauten Jungen und Mädchen, Kinder und Jugendlichen vor seelischen und körperlichen Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt.
- Wir nehmen die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, der Kinder und Jugendlichen wahr und ernst. Im Konfliktfall ziehen wir (professionelle) fachliche Unterstützung hinzu und informieren die Verantwortlichen. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
- Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
- Wir selbst verzichten auf abwertendes Verhalten und achten auch darauf, dass andere in den Gruppen bei Angeboten und Aktivitäten sich so verhalten.
- Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.
- In unserer Rolle als MitarbeiterInnen versuchen wir, die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahrzunehmen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
- In unserer Funktion als MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit haben wir eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen ist eine strafbare Handlung mit disziplinarischen und strafrechtlichen Konsequenzen.
- JedeR einzelne MitarbeiterIn unserer Organisation nimmt Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertuscht sie nicht.

Anstellung neuer MitarbeiterInnen

Bei der Anstellung neuer MitarbeiterInnen müssen die Inhalte des Verhaltenskodex offen angesprochen und die Konsequenzen bei Nichtbeachtung thematisiert werden. Außerdem soll als Zusatz zum Arbeitsvertrag eine eigene Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. **Ein Beispiel für eine solche Betriebsvereinbarung können Sie bei den Links auf der Homepage des Amtes für Jugendarbeit unter www.provinz.bz.it/kulturabteilung/jugendarbeit.it downloaden.**

Fortbildungen

Die Organisation muss gezielt Fortbildungen für die MitarbeiterInnen anbieten, in denen sexualisierte Gewalt thematisiert, Fallbeispiele besprochen und pädagogische Handlungsstrategien erprobt werden können. Nur so können auch MitarbeiterInnen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert werden.

Kriseninterventionsplan

Sollte in der Einrichtung aber doch der Verdacht von sexualisierter Gewalt aufkommen, dann ist es hilfreich, bereits ein Strategiepapier für das weitere Procedere in der Schublade zu haben. Dieser Kriseninterventionsplan definiert demnach genau, wer, was, wie

und in welcher Reihenfolge zu tun hat. So sind im Folgenden die einzelnen Schritte kurz und knapp aufgelistet.

Unmittelbares Handeln

- Kommunikation der Fakten über das Geschehene
- Identifizierung Betroffener und deren Information
- Gerüchte in den Griff bekommen
- Ordnung und Vertrauen wiederherstellen

Die einzelnen Schritte

Information an den/die direkten Vorgesetzte und Vereinspräsidenten/in

Erstellung eines Krisenteams

Dieses besteht aus VereinspräsidentIn, hauptamtlicheN LeiterIn und einE externeN ExpertIn. Sie treffen sich täglich, um das weitere Procedere abzustecken. Jedes Treffen wird protokolliert.

Abschätzung der Lage:

1. Wer ist wie involviert?
2. Was ist geschehen?
3. Wann ist es geschehen?
4. Wo ist es passiert?
5. Ist jemandes Sicherheit in Gefahr?
6. Warum ist es voraussichtlich passiert?

Unmittelbare Trennung von Opfer und TäterIn

Vorläufige Suspendierung/Beurlaubung des/der verdächtigten MitarbeiterIn

Dies ist für die Transparenz nach außen wichtig, bis die Vorfälle ermittlungstechnisch geklärt sind.

Prüfung der Anzeigenpflicht

Meldung direkt an die Staatsanwaltschaft oder an eine Dienststelle der Carabinieri oder Polizei. →



Meldung an die Ombudsstelle

Dies ist notwendig, sofern es eine gibt. Die Diözese beispielsweise hat eine solche eingerichtet für Missbrauchsfälle, die im kirchlichen Kontext passiert sind. Sinn macht auch eine Meldung an die Kinder- und Jugendanwaltschaft.

Kommunikation nach innen

- Information des Geschehenen an die übrigen MitarbeiterInnen der Einrichtung
- Information des Geschehenen an den übrigen Vorstand der Einrichtung
- Information des Geschehenen an die Vollversammlung der Einrichtung

Folgende Inhalte sollen die Informationen beinhalten:

- Was ist genau geschehen?
- Wer ist involviert (Opfer nicht namentlich nennen)?
- Was wurde bisher unternommen?
- Was sind die nächsten Schritte?

Wer informiert: Die Informationen sollen immer nur von einer Person ausgehen: hauptamtlicheR LeiterIn oder VereinspräsidentIn.

Kommunikation nach außen

- Information des Geschehenen an die Eltern der möglichen Opfer (Was können Eltern tun: Beratungseinrichtung aufsuchen, ...)
- Information des Geschehenen an das Amt für Jugendarbeit
- Information des Geschehenen an den/die BürgermeisterIn
- Telefondienst oder andere Kontaktmöglichkeiten einrichten für besorgte Eltern oder andere Personen, die Aufklärung verlangen
- Erstellen eines Pressetextes

Folgende Inhalte sollen die Informationen beinhalten:

- Was ist geschehen?
- Wer ist involviert (Opfer und TäterIn nicht namentlich nennen)?
- Was wurde bisher unternommen?
- Was sind die nächsten Schritte?

Wer informiert: Die Informationen sollen

immer nur von einer Person ausgehen: hauptamtlicheR LeiterIn oder VereinspräsidentIn.

Grundsätze in der Kommunikation

Kommunikationsziele

- Wir müssen mit größtmöglicher Offenheit auf die Situation reagieren. Wir müssen Informationsmöglichkeiten schaffen; die Bereitschaft uneingeschränkt Auskunft zu erteilen, muss gewährleistet werden.
- Wir müssen ehrlich sein.
- Wir müssen jede Besorgnis Betroffener berücksichtigen und respektieren.

Wiedergewinnung des öffentlichen Vertrauens

- Anerkennung der Tatsache, dass es ein Problem gibt
- Erklärung, wie und warum es zum Problem gekommen ist und wie es zukünftiges Handeln beeinflussen wird.
- Öffentlich Verantwortung übernehmen und spezifische, positive Schritte ankündigen, um das Problem zu lösen.
- Bedauern, Sympathie, Empathie, Sorge äußern. Verantwortung darüber zeigen, dass es zum Problem kommen konnte.
- Sofort Möglichkeiten der Wiedergutmachung ausloten.

Unbedingt vermeiden

- Abwarten: „Vielleicht merkt es niemand.“
- Eine Geschichte erfinden: „Die wissen eh nicht Bescheid.“
- Herunterspielen: „Es handelt sich nur um eine Ausnahme.“
- Kein Engagement zeigen: „Sie sollen es selbst herausfinden.“
- Verzögern: „Wir wissen noch nichts.“
- Irritieren: „Man will uns eines auswischen.“
- Blockieren: „No comment.“
- Arroganz: „Wir müssen uns für nichts entschuldigen.“
- Zurückhaltung: „Das Problem wird von selbst verschwinden.“

Ein abschließender Gedanke

Wir müssen uns auch bewusst sein, dass sich viele Teams spalten, wenn Missbrauch durch MitarbeiterInnen vermutet wird. Da gibt es die, die „es immer schon gewusst haben“ und die, die überzeugt sind, dass der/die mutmaßliche TäterIn „Opfer einer gemeinen Lügenkampagne ist“. Wir befinden uns in dem Spannungsbereich zwischen Bagatellisieren und Dramatisieren. Die Dynamik, die bei Verdacht auf sexuelle Gewalt innerhalb des Systems Familie losbricht, tritt dann ebenfalls im professionellen Team der Einrichtung auf.

Sollten die polizeilichen Ermittlungen den Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch den/die MitarbeiterIn nicht bestätigen, so liegt es in der Verantwortung des Betriebes, den/die BetroffeneN wieder zu rehabilitieren (klare Kommunikation nach innen und nach außen).

Eine klare und transparente Organisationsstruktur sieht das Miteinbeziehen von externen Hilfskräften vor (siehe Punkt „Kriseninterventionsplan“). Anders ist sexualisierte Gewalt in der Einrichtung nur schwer zu stoppen. Aber sie ist zu stoppen, auf alle Fälle leichter als sexuelle Gewalt in der Familie, weil Kinder und Jugendliche nicht im gleichen Ausmaß von den TäterInnen abhängig sind und weil ein Anstellungsverhältnis unkomplizierter aufzulösen ist als familiäre Beziehungen.

Michael Peintner