



**Landesjugendamt
Referat Hilfen zur Erziehung
Hans – Wittwer - Str. 6
16321 Bernau**

April 2007

Handlungsanleitung im Umgang mit sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen durch Mitarbeiter/-innen

für Träger ambulanter Hilfen zur Erziehung

**Prävention
Intervention**

überarbeitete Fassung

**Landesjugendamt Brandenburg
Referat Hilfen zur Erziehung
Hans – Wittwer - Str. 6
16321 Bernau**

Ansprechpartnerin :

Sylvia Kopp
Tel.: 03338 / 701 852 / 801
E-Mail: Sylvia.Kopp@lja.brandenburg.de

Inhalt

Vorbemerkung

I Prävention

- I.1 Konzeption /Leistungsbeschreibung
- I.2 Fortbildungskonzeption
- I.3 Anforderungen an Arbeitsstrukturen und Inhalte

II Personalauswahl

- II.1 Stellenausschreibung und Liste der Bewerbungsunterlagen
- II.2 Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- II.3 Qualifizierung des Bewerbungsverfahrens

III Intervention

- III.1 Umgang mit Verdacht
- III.2 Konfrontation / Beendigung der Gefährdungssituation der Kinder
oder Jugendlichen
- III.3 Begleitende Beratung / Therapie

IV Begleitung von Mädchen und Jungen während eines Strafverfahrens (Hinweise für das Jugendamt)

V Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz

Anlagen

„Persönliche Checkliste“

Gesetzliche Bestimmungen (BGB, StGB)

Literaturliste

Vorbemerkung

Über sexuellen Missbrauch durch Professionelle an Mädchen und Jungen im Bereich ambulante Hilfen zur Erziehung gibt es bis heute so gut wie keine Informationen. Es gibt keine Meldepflicht gegenüber dem Landesjugendamt wie bei den Hilfen nach §§ 32 und 34 SGB VIII. Es ist aber davon auszugehen, dass auch hier - wenn auch vielleicht seltener - sexuelle Missbrauchshandlungen an Mädchen und Jungen vorkommen.

Die vorliegende Handlungsanleitung soll Träger ambulanter Hilfen zur Erziehung dabei unterstützen, die fachliche Auseinandersetzung zu dem brisanten Thema zu führen, trägerinterne Verfahren zum Schutz von Mädchen und Jungen zu erarbeiten sowie professionelle Interventionsstrategien zu entwickeln.

Der besondere Schutzauftrag der Jugendhilfe gegenüber Minderjährigen nach § 8 a SGB VIII, in den durch vertragliche Vereinbarungen mit dem Jugendamt alle Einrichtungen und Dienste der freien Träger einbezogen sind, gilt nicht nur für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefahren, die von ihren Eltern oder von dritten Personen ausgehen. Er verpflichtet selbstverständlich auch dazu, von den betreuten Minderjährigen durch sexuelle Übergriffe und Misshandlung drohende Gefährdungen und Schäden abzuwenden, die im Rahmen der Hilfen zur Erziehung und Eingliederungshilfe von den die Leistungen erbringenden Fachkräften selbst ausgehen.¹

Fachkräfte und sonstige bei den Trägern beschäftigte Personen, welche sexuelle oder andere, auch subtile Formen der Gewalt unter Ausnutzung eines Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses gegenüber den ihnen Schutzbefohlenen ausüben, sind im Sinne der §§ 72, 72 a SGB VIII als persönlich nicht geeignet anzusehen, um Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe auszuüben.

Das in § 8 a SGB VIII vorgegebene Verfahren zur Risikoabklärung und Intervention gilt dagegen für diejenigen Fälle, in denen Kindeswohlgefährdungen von den Erziehungs- oder Sorgeberechtigten der Minderjährigen oder von dritten Personen ausgehen. Es ist nicht übertragbar, wenn Fachkräfte, welche die Leistungen durchführen, selbst Ursache der Gefährdung sind. Insbesondere kann die Verdachtsabklärung des sexuellen Missbrauchs oder der Misshandlung von Schutzbefohlenen sowie die Intervention zum Schutz betroffener Minderjähriger nicht (allein) trägerintern erfolgen; vielmehr muss ohne Verzug das zuständige Jugendamt informiert werden, sobald gewichtige Anhaltspunkte dafür bekannt werden, dass von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eine Gefährdung für ein Kind oder eine/n Jugendliche/n ausgeht.

Durch verbindliche Vereinbarungen über ein geeignetes kooperatives Verfahren der Leitung des freien Trägers und der Leitungsebene des Jugendamtes, bei Bedarf unter Hinzuziehung unabhängiger Expertinnen, soll sichergestellt werden, dass im Einzelfall Jugendamt und Träger angemessen und rasch reagieren können und dabei sowohl die Belange des (potenziellen) Opfers als auch des verdächtigten Mitarbeiters berücksichtigen sowie strikte Vertraulichkeit wahren, solange ein Verdachtsfall weder bestätigt noch verworfen werden konnte.

¹ Vgl. Wiesner, SGB VIII, § 8 a Rz. 34

I Prävention

I.1 Konzeption /Leistungsbeschreibung

Die Art und Weise, wie der Schutz von Mädchen und Jungen vor körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt konkret gewährleistet werden kann, sollte Bestandteil der Konzeption des Trägers sein. Dazu gehören :

- Achtung der Würde und der Rechte von Mädchen und Jungen als Bestandteil des Leitbildes und als durchgängiges Kriterium der Qualitätsentwicklung. Desgleichen Achtung der Würde und Rechte der Eltern
- Beschreibung der Haltung und der Regeln im Umgang mit dem Thema Sexualität
 - in der Arbeit in und mit Familien
 - in der Arbeit mit einzelnen Jungen und Mädchen
 - in der Arbeit mit Gruppen
- Beschreibung des Verfahrens innerhalb der Trägerschaft (*Träger, Leitung, Fachkräfte, andere Mitarbeiter/-innen*) bei sexuellem Missbrauch durch
 - Mitarbeiter/-innen eines ambulanten Dienstes
 - Leiter/-innen, Fachkräfte, Praktikant/-innen
 - sonst. Mitarbeiter/-innen (*Schreibkräfte, Zivildienstleistende u.a.*)
 - Trägervertreter (z.B. Vorstandsmitglied)

Dieses Verfahren sollte einen Informations- und Dokumentationsteil enthalten.

I.2 Fortbildungskonzeption

Die Fortbildungskonzeption sollte enthalten:

- Ex- und interne Fortbildungen zum Thema „Sexueller Missbrauch“ und zu den Anforderungen an professionellen Umgang damit im Arbeitsfeld
- Regelmäßige Hinweise auf Verhaltens- und Handlungsvorschriften (*z.B. Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen § 174 StGB, Gewaltfreie Erziehung § 1631 Abs. 2 BGB, Achtung der Würde von Mädchen und Jungen Art.1 Abs.1 GG*)
- Materialsammlung (*Fachartikel, Bücher, Videos etc. zum Ausleihen*)
- Thematisierung sexuellen Missbrauchs bei aktuellen Anlässen z.B. in Fall-, Team- und Dienstberatungen unter der Fragestellung: Wie wirkt der Vorfall auf die Kinder und Jugendlichen und deren Eltern? Wie kann die Thematik mit den Kindern- und Jugendlichen und deren Eltern besprochen werden?

I.3 Anforderungen an Arbeitsstrukturen und Arbeitsinhalte

Folgende Punkte sollten beachtet werden:

- Herstellung von Transparenz (*klare Beschreibung der Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiche von Träger, Leitung, Mitarbeiter/-innen, Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden*)
- Personalrekrutierungsverfahren, Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, s. Punkt II.
- Gewährleistung der Dienst- und Fachaufsicht (*Träger gegenüber Teamleitung/Fachkoordinator/-in, Teamleitung gegenüber Mitarbeiter/-innen, Mitarbeiter/-innen gegenüber Praktikant/-innen, sonstige Mitarbeiter, Zivildienstleistende*).
- Anwendung des kooperativen Leitungsstils gegenüber den Mitarbeiter/-innen, der gleichzeitig fachliche Orientierung und Rückkopplung über die geleistete Arbeit gibt

- Auswahl einer Fachkraft für einen neuen Arbeitsauftrag nach deren fachlicher und persönlicher Ressource (*Wenn bereits ein Verdacht auf sexuelle Gewalt innerhalb der Familie des Kindes oder deren Umfeld besteht, sollte eine mit dem Problemfeld vertraute Fachkraft ausgewählt werden.*)
- Sorgfältige Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen durch eine erfahrene Fachkraft
- Aufklärung jedes Mädchens und Jungen bei der Hilfeplanung und/oder zu Beginn der Hilfe über die Rechte auf gewaltfreie Erziehung und sexuelle Selbstbestimmung
- Benennung von Ansprechpartner/-innen für den Fall der Einschränkung oder Verletzung dieser Rechte bzw. bei sexuellen Übergriffen
- Klare Regeln zum professionellen Umgang mit Nähe/Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und deren Eltern (*keine privaten Kontakte, Kinder nicht in die privaten Räume der Mitarbeiter/-innen mitnehmen*)
- Verbindliche Regeln, die das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf sexuelle Selbstbestimmung achten
- Mädchen und Jungen, Mütter und Väter werden bei Hilfebeginn und während des Hilfeverlaufs schnellstmöglich über diese Regeln informiert
- Sensibilisierung der Mütter und Väter und/oder deren Partner/-innen hinsichtlich der Bedürfnisse und Rechte von Kindern und Jugendlichen
- Differenzierter und transparenter Umgang mit dem Thema "Sexualität"
 - in der Arbeit mit Familien (*z.B. Beratung der Eltern zu sexualpädagogischen Fragen in Alltagssituationen*)
 - in der Arbeit mit Gruppen (*z.B. Fragen der Kinder und Jugendlichen aufgreifen, Themen anbieten*)
- Hinzuziehung externer Berater/-innen (*mit Fachkenntnissen in diesem Problemfeld*) bei Verdacht sexueller Übergriffe durch Mitarbeiter/-innen des Trägers
- Organisierte Formen der Partizipation / wechselseitiger Kritik / Beschwerdeverfahren für Kinder, Jugendliche, deren Eltern und Mitarbeiter/-innen
- Möglichst Einsatz weiblicher und männlicher Ansprechpartner/-innen beim Träger für Mitarbeiter/-innen, Mädchen und Jungen zum Thema "Gewalt gegenüber Mädchen und Jungen"

II Personalauswahl

II.1 Stellenausschreibung und Liste der Bewerbungsunterlagen

- Gestaltung des Ausschreibungstextes :
 - Hinweis auf Achtung von Kinderrechten
 - Hinweis auf im Rahmen der Qualitätsentwicklung erarbeitete Verfahren zum Umgang mit Gewalt und Missbrauch innerhalb der Trägerschaft
- Liste der einzureichenden Bewerbungsunterlagen
 - Bewerbungsschreiben
 - Führungszeugnis gem. § 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)
 - Tabellarischer Lebenslauf und beruflicher Werdegang
 - Nachweis der beruflichen Qualifikation (*Ausbildungsabschluss, Zusatzqualifikation, Fort- und Weiterbildungen*)
 - Dienstliche Beurteilungen / qualifiziertes Arbeitszeugnis

II.2 Prüfung der Bewerbungsunterlagen

- Eventuelle Einträge im Führungszeugnis auf Relevanz für das Arbeitsfeld prüfen
- Gibt es häufige Wechsel des Arbeitsfeldes ohne erkennbaren Grund?
- Enthalten die dienstlichen Beurteilungen/ Arbeitszeugnisse Hinweise auf Grenzverletzungen? *(In Zweifelsfällen Formulierungen arbeitsrechtlich klären lassen; z.B. ist nicht ausgeschlossen, dass im Arbeitszeugnis mit der Formulierung „gutes Einfühlungsvermögen“ sexuelle Annäherungsversuche umschrieben werden.)*

II.3 Qualifizierung des Bewerbungsverfahrens

- Bewerbungsverfahren unter Beteiligung der Fachkräfte im Arbeitsfeld durchführen; das gilt sowohl für die Beschäftigung in Festanstellung als auch für Honorarkräfte
- Ausreichend Zeit für Personalauswahl, Zeitdruck vermeiden *(besser keine Einstellung als Einstellung ungeeignet erscheinender Bewerber)*
- Im Bewerbergespräch das persönliche Interesse an diesem Arbeitsfeld erfragen/ professionelle Einstellung zum Arbeitsfeld und professionelle Rolle gegenüber Mädchen und Jungen und deren Eltern thematisieren
- Thematisierung der Problematik "sexuelle Gewalt" :
 - Offensiv danach fragen, was nicht im Führungszeugnis steht, z.B. ob schon einmal ein Ermittlungsverfahren aufgrund sexueller Delikte, wegen Misshandlung von Schutzbefohlenen oder Vernachlässigung der Fürsorge- und Aufsichtspflicht eingeleitet wurde
(Fragerecht des Arbeitgebers; die Bewerber sind verpflichtet, diese Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten, da es um die Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern geht)
 - Erläuterung des Umgangs mit der Problematik „Sexuelle Gewalt“ innerhalb der Einrichtungen und Dienste des Trägers
- Prüfen, ob zunächst eine Einstellung mit Zeitvertrag in Betracht kommt

III Intervention

III.1 Umgang mit Verdacht

Bei Auftreten eines Verdachtes auf sexuellen Missbrauch ist die Verunsicherung und Irritation bei der den Missbrauch vermutenden Person oft groß. Richtet sich der Verdacht gegen eine Fachkraft der ambulanten Hilfen oder gar gegen eine Fachkraft für Leitung und Koordination, liegt dies häufig außerhalb der Vorstellungswelt der Fachkräfte. Es besteht die Gefahr, dass unbedachte Äußerungen und unreflektiertes Agieren professionelles Handeln zum Schutz des Kindes oder Jugendlichen erheblich erschweren oder im Extremfall verhindern.

Um trotz der emotionalen Irritation von vornherein professionell handeln zu können, ist es erforderlich, dass der Träger über ein abgestimmtes und für alle verbindliches Verfahren zu professionellem Handeln bei sexuellem Missbrauch verfügt, welches beim Träger tätige Mitarbeiter/-innen kennen.

In diesem Verfahren müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden :

- Zunächst sollte in jedem Fall die als Anlage (*Anlage 1*) beigefügte persönliche Checkliste ausgefüllt werden. Sie dient der persönlichen Orientierung und stellt gleichzeitig den Beginn der trägerinternen Dokumentation des Falles dar
- Die Inanspruchnahme externer Einzelsupervision durch die Personen, die einen Missbrauchsverdacht haben, ist empfehlenswert
- Die (Schutz-) Rechte von Kindern, Jugendlichen und Eltern sind zu gewährleisten; erforderlich ist eine differenzierte Überprüfung der Arbeitsweise der Fachkraft (*z.B. durch Intensivierung fachlicher Beratung, zusätzliche Teilnahme der Fachkraft für Koordination an (Hilfeplan-) Gesprächen; ggf. auch Gespräche mit der Familie allein*)
- Bei Weiterbestehen des Verdachts:
 - vertrauliche Information an die Fachkraft für Leitung und Koordination.
 - richtet sich der Verdacht gegen die Leitungskraft selbst, ist die Geschäftsführung des Trägers zu informieren
 - diese trifft Festlegungen zur weiteren differenzierten Vorgehensweise
 - dabei sind die festgelegten trägerinternen Verfahren (*siehe I.1.*) und die verbindlich festgelegten Vereinbarungen zwischen Jugendamt und Träger (*siehe Vorbemerkung*) in jedem Fall einzuhalten
- Ergeben sich gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eine Gefährdung für betreute Kinder oder Jugendliche ausgeht, ist die Fachkraft für Leitung und Koordination bzw. der Träger verpflichtet, unverzüglich das Jugendamt zu informieren
- Jugendamt (*ASD-Leitung, ASD-Fachkraft*) und Fachkraft für Leitung/ Koordination des Trägers klären miteinander, wie die Personensorgeberechtigten informiert werden und welche begleitenden Beratungshilfen für Eltern und Kinder zur Verfügung stehen
- Der Träger unterliegt zwar keiner Meldepflicht gegenüber dem Landesjugendamt, er kann auf Wunsch in jedem Fall fachliche Beratung durch das LJA erhalten

III.2 Konfrontation / Beendigung der Gefährdungssituation der Kinder

Aufgabe des Trägers ist es, im Zusammenwirken mit dem Jugendamt die Gefährdungssituation für die betroffenen Kinder und Jugendlichen zu beenden.

Dazu gehören folgende Maßnahmen :

- Er konfrontiert die/den Tatverdächtige/n mit dem Vorwurf und suspendiert ihn / sie vom Dienst
- Jugendamt, Personensorgeberechtigte und Träger treffen gemeinsam Festlegungen zum Schutz der Kinder vor weiteren sexuellen Übergriffen (*Unterbindung jeglicher Kontakte zwischen dem Kind/Jugendlichen und dem/der Tatverdächtigen*)
- Wenn verbindliche Absprachen mit den Eltern hinsichtlich einer Kontaktunterbindung nicht zu erreichen sind, ist es Aufgabe des Jugendamtes, in Wahrnehmung seines Wächteramtes zum Schutz des Kindes oder Jugendlichen das Familiengericht einzuschalten und Maßnahmen nach § 1 Gewaltschutzgesetz (*GewSchG*) anzuregen
- Einberufung eines Hilfeplangesprächs durch das Jugendamt, um mit Personensorgeberechtigten und Träger die Auswirkungen auf die Familiensituation zu reflektieren, ggf. Veränderungen im Hilfebedarf feststellen und Leistungsänderungen vornehmen
- Vereinbarungen zwischen Jugendamt und Personensorgeberechtigten über

die notwendigen und geeigneten Schritte zur Weiterführung/Veränderung/
Beendigung der Hilfe

- Im Einzelfall ist zu prüfen, ob und durch wen Strafanzeige zu erstatten ist
(Bei erwiesenem sexuellen Missbrauch durch eine pädagogische Fachkraft soll in der Regel Strafanzeige erstattet werden. Dennoch muss im Einzelfall das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung gegen die notwendigen Belange des Opferschutzes abgewogen werden, um eine sekundäre Traumatisierung des Opfers zu vermeiden. Das gilt besonders dann, wenn das Opfer selbst

keine Strafanzeige wünscht, etwa weil es sich den Vernehmungen durch Polizei und Justiz nicht gewachsen fühlt.)

- Ermittlungen erfolgen durch Polizei und Staatsanwaltschaft
- Von einer Befragung des Verdächtigten und von möglichen Zeugen sollte von Seiten des Trägers oder von ihm beauftragter Personen abgesehen werden.

III.3 Begleitende Beratung / Therapie

Die Aufarbeitung des Fehlverhaltens einer Fachkraft gegenüber Kindern, Jugendlichen oder deren Eltern stellt an die Leitung, die übrigen Mitarbeiter und den Träger hohe Anforderungen. Grundsätzlich ist angeraten, die Beratung externer Fachleute in Anspruch zu nehmen. Leitung und Mitarbeiterschaft benötigen Gruppen- und / oder Einzelsupervision.

Es gilt

- persönliche Haltungen und Handlungsweisen zu überprüfen sowie zu analysieren, was dazu beigetragen haben kann, sexuellen Missbrauch zu begünstigen
- die Regeln und Strukturen der Angebote im Bereich ambulante Hilfen zu überprüfen, und gegebenenfalls zu ändern *(siehe I Prävention)*

Darüber hinaus muss gewährleistet sein

- Gesprächsbereitschaft des Personals für alle Betroffenen
- Thematisierung des sexuellen Missbrauchs (in Gruppen) mit Eltern und/oder Kindern und Jugendlichen
- Verfügbarkeit über notwendige therapeutische Maßnahmen für Kinder, Jugendliche und Eltern *(Aufgabe des Jugendamtes)*

IV Begleitung von Mädchen und Jungen / kindlichen Opferzeugen während eines Strafverfahrens (Hinweise für das Jugendamt)

Im Zusammenhang mit einem evtl. Strafverfahren ist auf Folgendes zu achten:

- Sozialpädagogische Prozessbegleitung durch Fachkräfte einer einschlägig qualifizierten Beratungsstelle
- Antrag auf Vertrauensbeistand für kindliche Opferzeugen gem. § 406f Abs. 3 StPO
- Notwendigkeit einer Nebenklagevertretung nach § 395 StPO prüfen, die Rechte des Nebenklägers sind in §§ 397 ff StPO geregelt

V Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG)

Ist durch die Gewalttat ursächlich eine gesundheitliche Schädigung des Opfers eingetreten, hat das Jugendamt nach § 97 SGB VIII die Möglichkeit, einen Feststellungsantrag auf Leistungen nach dem OEG zu stellen. Die Erstattung einer Strafanzeige ist nicht zwingend Voraussetzung für eine positive Entscheidung

