

Prävention gegen sexuellen Missbrauch und Verhalten bei Missbrauchsfällen

Überarbeitete Fassung der Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch¹ sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas (s. auch neue caritas Heft 10/2010, S. 28 ff. und Heft 15/2011, S. 29 ff. sowie S. 5 in diesem Heft).

- I. Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch
- II. Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch
- III. Empfehlungen zum Umgang mit länger zurückliegenden Fällen

Einführung

Der Deutsche Caritasverband (DCV) unterstützt die Dienste und Einrichtungen der Caritas in ihrer Verantwortung, dass die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männer sowie die erwachsenen Schutzbefohlenen in ihrer Würde und ihrem Wohl geachtet und geschützt werden. Dazu gehört auch der Schutz vor sexuellem Missbrauch. Sexueller Missbrauch verletzt die Integrität und Menschenwürde der Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen schwer und gefährdet ihre gesunde leibliche und seelische Entwicklung. Für die Betroffenen und ihre Angehörigen hat er oft massive Folgeproblematiken – insbesondere, wenn sie in dieser Situation nicht geschützt werden und keine Unterstützung bei der Aufarbeitung der Missbrauchserfahrungen erhalten. Kinder und Jugendliche sollen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas „vorbildliche“ Menschen antreffen, denen sie vertrauen können und von denen sie als Persönlichkeiten respektiert und unterstützt werden. Menschen, die sexuellen Missbrauch erlebt haben, müssen Schutz erfahren, bei der Aufarbeitung unterstützt und auf dem Weg der Heilung begleitet werden.

Die hiermit vorliegenden Empfehlungen konkretisieren die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ sowie die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ für die Caritas und ihre Einrichtungen und Dienste. Die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes gelten für alle Träger caritativer Dienste und Einrichtungen. Sie sind Ausdruck des spezifischen Blickwinkels der verbandlichen Caritas. Sie sollen den Leitungspersonen und Mitarbeiter(inne)n eine Orientierung bieten, um ihrer Verantwortung für die Prävention gegen und die Interventionen bei sexuellen/m Missbrauch gerecht werden zu können.² Die Leitlinien

und Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz gelten als Grundlage ebenfalls für alle caritativen Rechtsträger.

Prävention gegen sexuellen Missbrauch in den Diensten und Einrichtungen der Caritas muss bedeuten, eine Kultur des Hinsehens, des Respekts, der Wertschätzung und der Achtung von Nähe und Distanz beziehungsweise persönlicher Grenzen zu schaffen, zu bewahren und zu fördern. Ziel der präventiven Arbeit ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken. Dabei geht es um mehr als nur isolierte Maßnahmen: Es geht um ein Umdenken im Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, aber auch um ein Umdenken im Umgang mit allen Verantwortlichen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas.

Präventive Maßnahmen richten sich zum einen gegen sexuellen Missbrauch Minderjähriger und anderer Schutzbefohlener durch Mitarbeiter(innen) der Dienste und Einrichtungen. Gleichzeitig muss die Aufmerksamkeit der verantwortlichen Mitarbeiter(innen) auch solchen sexuellen Übergriffen gelten, die von anderen Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ausgehen.³ Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter(innen) der Dienste und Einrichtungen auch die Gewalt in den Blick nehmen, die Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen von Dritten andernorts – wie zum Beispiel im familiären Umfeld – zugefügt wird. Das Gefährdungspotenzial durch die neuen Medien ist in der Präventionsarbeit altersangemessen zu berücksichtigen.

Um sexuellem Missbrauch vorzubeugen, braucht es Strukturen und Regeln. Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören auch die Kinder und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbst. Der Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Ar-

beitsbereich ein einrichtungsspezifisches Präventionskonzept. Die Ausgestaltung eines solchen Präventionskonzepts soll in Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums erfolgen. Die Träger sind dafür verantwortlich, dass umfassende Konzepte zur Prävention (weiter-)entwickelt und durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden, so dass präventive Strukturen entstehen und ausgebaut werden.

Unabdingbar sind Schulungen und die besondere Qualifizierung von Mitarbeiter(inne)n. Wissensvermittlung und die Stärkung von Handlungskompetenzen sind Voraussetzungen dafür, dass sie ihren Aufgaben und Pflichten nachkommen und die ihnen anvertrauten Menschen – soweit möglich – vor sexuellem Missbrauch schützen können.

Begrifflichkeit

Die Empfehlungen beziehen sich auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB), soweit sie an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (zum Beispiel Menschen mit Behinderungen) begangen werden. Sie beziehen sich auch auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, pflegerischen oder im medizinischen Umgang mit Schutzbefohlenen eine Grenzüberschreitung darstellen.

Dies betrifft alle sexuellen Handlungen an Kindern unter 14 Jahren sowie sexuelle Handlungen an Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Schutzbefohlenen erfolgen. Stets handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei zum Beispiel mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und/oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf das jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren.

In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein systematisches Vorgehen zur Vorbereitung weiterer Formen sexuellen Missbrauchs („Grooming“). Sie gehören dann zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter und Täterinnen testen, inwieweit sie ihre Opfer und/oder deren familiäres, soziales oder berufliches Umfeld manipulieren und gefügig machen können. Sexuell übergriffige Menschen handeln nicht zufällig oder aus Versehen, sondern gezielt. Ihre sexuellen Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen.

Die Betroffenen sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Erschwerend kommen häufig eigene Scham- und Schuldgefühle und oftmals ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person des Täters beziehungsweise der Täterin hinzu. Handelt es sich bei dem Täter oder der Täterin um eine(n) angesehene(n) und/oder beliebte(n) Mitarbeiter(in) oder Kollegen/Kollegin, schwächt dies die unterlegene Position des Betroffenen noch zusätzlich. Die Verantwortung für den Schutz von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt deshalb bei den Mitarbeiter(inne)n.

Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Empfehlungen sind gebrechliche oder kranke Personen sowie Menschen mit Behinderung, gegenüber denen Mitarbeiter(innen) eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind, und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung für sexuelle Übergriffe besteht.

I. Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch

Risikoanalyse

Um ein stimmiges einrichtungsspezifisches Präventionskonzept erarbeiten zu können, ist zunächst eine Risikoanalyse durchzuführen. Die Risikoanalyse ist ein Instrument, sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden. Sie bildet die Grundlage für die Entwicklung beziehungsweise Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen. Träger setzen sich mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die sexuellen Missbrauch ermöglichen oder sogar begünstigen.

Einrichtungsspezifisches Präventionskonzept

Alle Dienste und Einrichtungen müssen sich mit der Problematik sexuellen Missbrauchs befassen, um den bestehenden Risiken von sexuellen Übergriffen durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) oder Personen, die in engem täglichem Kontakt mit den Schutzbefohlenen stehen, vorzubeugen.

Es ist Teil einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn sich Mitarbeiter(innen) und Rechtsträger der Dienste und Einrichtungen selbst mit dem Thema und mit strukturell bedingten Gefährdungsmomenten auseinandersetzen, um gemeinsam mit allen Beteiligten zu verbindlichen Haltungen und Standards gegenüber sexuellem Missbrauch zu kommen und ein geeignetes einrichtungsspezifisches Präventionskonzept zu erarbeiten. Bei der

Erstellung eines Präventionskonzeptes ist vor Ort Kontakt zu Fachberatungsstellen oder Experten aufzunehmen, die schwerpunktmäßig zum Thema sexueller Missbrauch arbeiten und die den Prozess professionell begleiten können. Es sollte eng mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums zusammengearbeitet werden.

Zudem ist das einrichtungsspezifische Präventionskonzept partizipativ zu entwickeln. Dafür ist neben der Beteiligung von Fachleuten auch eine angemessene Beteiligung von Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten notwendig. Zur Partizipation und Prävention gehört auch, das Thema sexueller Missbrauch in der Eltern- und Angehörigenarbeit aufzugreifen.

Im Präventionskonzept der Dienste und Einrichtungen ist zu verdeutlichen, dass auf der Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Charta der Rechte von alten und hilfebedürftigen Menschen gehandelt wird.

Insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe ist es sinnvoll, dass das Präventionskonzept auch ein an der Prävention und an aktivem Kinder- und Jugendschutz orientiertes Konzept der Sexualpädagogik umfasst. Dabei ist wichtig, dass Sexualität nicht erstmalig oder ausschließlich im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch thematisiert wird. Kinder und Jugendliche sind so zu fördern und zu stärken, dass sie sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen als Unrecht erkennen und sich leichter mitteilen können, wenn sie sexuellen Missbrauch erlebt haben.

Zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen sind geeignete Verfahren der Beteiligung und der Beschwerde sowie ein beteiligungs- und beschwerdefreundliches Klima mit internen und externen Beschwerdemöglichkeiten zu entwickeln.

Der Träger und die Einrichtungsleitung sind verantwortlich für die Aufnahme der Prävention in das Qualitätsmanagement der Einrichtung.

I. a) Personalakquise, Personalentwicklung, Personalführung

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung stellen sicher, dass die Prävention gegen und der Umgang mit sexuellen/m Missbrauch in ihren Konzeptionen zum Personalmanagement berücksichtigt werden.
2. Der Träger und die Einrichtungsleitung tragen für ein Klima Sorge, in dem Machtstrukturen reflektiert, die Grenzen Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor emotionalen oder anderen Sanktionen angesprochen werden können. Die Mitarbeiter(innen) sollen Fragen und Wahrnehmungen zu sexuellem Missbrauch offen bei Teambesprechungen thematisieren können. Bei Wahrnehmungen hinsichtlich auffälligen Verhal-

tens von Kolleg(inn)en ist allerdings eine Thematisierung im Team nicht angebracht. In dieser Situation ist die Leitung beziehungsweise die zuständige von der Einrichtung benannte interne Vertrauensperson oder eine externe Ansprechperson einzubeziehen.

3. Im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen sind die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und die Sanktionen bei Verstößen anzusprechen. Auf Verhaltensregeln (Verhaltenskodex) der Einrichtung sowie das interne und externe Beschwerdemanagement muss hingewiesen werden. Es muss klargestellt werden, dass beobachtete Grenzverletzungen zu melden sind.
4. Die Einarbeitung muss so gestaltet sein, dass den Mitarbeiter(inne)n die Standards des Dienstes oder der Einrichtung und die Verhaltensregeln zum professionellen Handeln in der Einrichtung bekannt sind.
5. Die Träger der Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe tragen die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben können, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181 a, 182 bis 184 f., 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden sind.
6. Bei der Einstellung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter(inne)n, die in direktem Kontakt mit Minderjährigen stehen, und von Leitungskräften ist ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Für den Einsatz von freien Mitarbeiter(inne)n, Ehrenamtlichen und Kurzezeitpraktikant(inn)en wird je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall durch die Einrichtungsleitung geprüft, ob ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis oder eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden muss. Hierbei sind Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. Die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses ist bei Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit erwachsene Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, aufgrund der Gesetzeslage zurzeit nicht möglich. In diesen Fällen sollte eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden.
7. Fortbildungen, die befähigen, verschiedene Formen des sexuellen Missbrauchs frühzeitig wahrzunehmen und adäquate Handlungsschritte zu ergreifen, sind für alle Ebenen verpflichtend.

I. b) Organisation und Struktur

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung sind dafür verantwortlich, dass in der Einrichtung Strukturen bestehen, die Gefährdungsmomente minimieren (beispielsweise Partizipationsformen, Schutz der Intimsphäre, Verfahren zum Umgang mit tatsächlichen Anhaltspunkten eines Missbrauchs).
2. Klare Verhaltensregeln müssen für den jeweiligen Arbeitsbereich definiert sein, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur zwischen den Mitarbeiter(inne)n und den Betreuten sicherstellen. Diese Verhaltensregeln werden kontinuierlich überprüft und verbessert. Die Verhaltensregeln sind im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ zu erstellen. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sollen angemessen in die Entwicklung der Verhaltensregeln eingebunden werden. Die Verhaltensregeln werden von Mitarbeiter(inne)n sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anerkannt. Die Unterzeichnung der Verhaltensregeln ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Allen Mitarbeiter(inne)n sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung bekanntzumachen. Darüber hinaus sind die Verhaltensregeln vom Träger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
3. Die Dienste und Einrichtungen bauen spezielle interne Vertrauenspersonen zur Prävention gegen und Intervention bei

- sexuellen/m Missbrauch auf. Diese werden für diese Aufgabe geschult. Die internen Vertrauenspersonen sind in den Einrichtungen und Diensten Ansprechpartner(innen) im Rahmen des internen Beschwerdemanagements. Zudem schaffen sie in der Einrichtung eine Sensibilität und Kommunikationskultur zu dem Thema sexueller Missbrauch. Sie unterstützen die Einrichtungsleitung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des Präventionskonzeptes sowie bei der Qualitätsentwicklung in diesem Themenbereich. Mehrere Dienste und Einrichtungen können gemeinsam eine Vertrauensperson benennen. Die praktische Umsetzung hängt von der jeweiligen Struktur der Organisation ab. Es ist sicherzustellen, dass sowohl eine Frau als auch ein Mann als Vertrauenspersonen benannt werden. Name und Anschrift der Vertrauenspersonen werden auf geeignete Weise bekanntgemacht, beispielsweise auf der Internetseite der Dienste und Einrichtungen.
4. Grundsätzlich sollen die Dienste und Einrichtungen sowohl ein internes als auch ein externes Beschwerdemanagement vorhalten. Über das interne als auch das externe Beschwerdemanagement sind alle Schutzbefohlenen, deren Personensorgeberechtigten sowie die Mitarbeiter(innen) zu informieren. Die Gesamtverantwortung für das Beschwerdemanagement liegt bei der Leitungsebene. Im Rahmen des internen Beschwerdemanagements haben die internen Vertrauenspersonen die Aufgabe, Hinweise zu sexuellen Übergriffen von Betroffenen und Mitarbeiter(inne)n entgegenzunehmen und das

in der Einrichtung vorgesehene Verfahren einzuleiten. Sie sind Ansprechpartner(innen) für Minderjährige und ihre Sorgeberechtigten, für erwachsene Schutzbefohlene sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, informiert die interne Vertrauensperson unverzüglich eine zuständige Person der Leitungsebene.

5. Neben den internen Vertrauenspersonen sind externe Ansprechpersonen zu benennen. Sie nehmen ebenfalls Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen durch Betroffene oder Mitarbeiter(innen) entgegen. Sie sind keine Mitarbeiter(innen) der Einrichtung im aktiven Dienst und damit unabhängig von der Weisungsbefugnis der Einrichtungsleitung. Dadurch sind sie insbesondere geeignete Ansprechpartner(innen), wenn das Vertrauen der Betroffenen zur Einrichtung zerrüttet ist oder die Einrichtungsleitung unter Verdacht steht. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, informiert die externe Ansprechperson unverzüglich eine geeignete Person aus der Leitungsebene. Sowohl ein Mann als auch eine Frau müssen als externe Ansprechpersonen benannt werden. Name und Anschrift der Ansprechpersonen sind auf geeignete Weise bekanntzumachen, beispielsweise auf der Internetseite der Dienste und Einrichtungen. In allen (Erz-)Diözesen sind durch das (Erz-)Bistum Ansprechpersonen benannt. Gegebenenfalls können diese auch für die Dienste und Einrichtungen zuständig sein. Es empfiehlt sich, hierzu Absprachen mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums zu treffen.
6. Der Träger und die Einrichtungsleitung sind dafür verantwortlich, Fragen des sexuellen Missbrauchs kontinuierlich in die einrichtungsöffentliche Diskussion zu bringen und so die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter(innen) für diese Fragen wachzuhalten. Handlungsleitlinien, die sich aus Vereinbarungen auf der örtlichen Ebene ergeben, sind zu berücksichtigen (zum Beispiel Vereinbarungen gemäß § 8 a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII).

II. Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden. Alle Mitarbeiter(innen) in den Diensten und Einrichtungen haben schnellstmöglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich aber auch direkt an die beauftragten internen Vertrauenspersonen beziehungsweise an die externen Ansprechpersonen wenden.

Bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung ist größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. In einer ersten Plausibilitätsprüfung werden Fakten zugunsten und zulasten von Beschuldigten zusammengetragen. Dies ist unter gebührender Wahrung des Grundsatzes der Vertraulichkeit und des guten Rufs der beteiligten Personen durchzuführen. Die Person, die Hinweise meldet, muss mit Respekt behandelt werden. Der Schutz von möglicherweise betroffenen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ist auch in dieser ersten Phase der Verdachtsabklärung sicherzustellen.

Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist ein umsichtiges Krisenmanagement gefragt. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten müssen in jeder Phase gewahrt werden.

II. a) Aufgaben und Verantwortung der Leitung von Diensten und Einrichtungen

1. In Diensten und Einrichtungen hat die Leitungsebene die Gesamtverantwortung für Fragen in Bezug auf sexuellen Missbrauch.
2. Die Leitungsebene ist dafür verantwortlich, dass in Abstimmung mit dem Träger in den Diensten und Einrichtungen ein Verfahren zum Umgang mit sexuellem Missbrauch entwickelt und den Mitarbeiter(inne)n entsprechend bekanntgemacht wird. Dieses Verfahren beschreibt Wege zur Einbeziehung interner Vertrauenspersonen und externer unabhängiger Ansprechpersonen sowie zur Einbeziehung der Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums.
3. Es empfiehlt sich eine Zusammenarbeit mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums und/oder mit anderen spezialisierten Einrichtungen.
4. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, hat die Leitungsebene dafür Sorge zu tragen, dass die direkten Vorgesetzten der beschuldigten Person informiert werden. Zudem informiert die Leitungsebene die Strafverfolgungsbehörden. Darüber hinaus sind die im (Erz-)Bistum geltenden Mitteilungspflichten zu befolgen.

II. b) Mitarbeiter(innen), externe Fachkraft

1. Mitarbeiter(innen), denen Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vorliegen, sind verpflichtet, dies dem Vorgesetzten oder der internen Vertrauensperson beziehungsweise der externen Ansprechperson auf der Grundlage der einrichtungsinternen Verfahren mitzuteilen. Die Leitungsebenen der Einrichtung wie des Trägers sind zu informieren (dies schließt ehrenamtliche Führungsebenen ein).
2. Die Mitarbeiter(innen) sind bei entsprechender Kenntnis aufgefordert, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren.

3. Zur weiteren Beratung und Begleitung der Einrichtungsleitung ist eine einrichtungsexterne geeignete Fachkraft hinzuzuziehen. In einem Gespräch, in dem sich die beschuldigte Person zu den Vorwürfen äußern kann, ist die Hinzuziehung verpflichtend.

II. c) Begleitung und Unterstützung mutmaßlicher Opfer und deren Angehöriger

1. Das mutmaßliche Opfer hat das Recht auf Begleitung und Unterstützung durch eine interne Vertrauensperson oder externe Ansprechperson der eigenen Wahl. Es ist ihm zu empfehlen, sofort eine interne Vertrauensperson/externe Ansprechperson hinzuzuziehen. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch werden dem mutmaßlichen Opfer und seinen Angehörigen Unterstützung und psychologische Begleitung angeboten und vermittelt.
2. Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch innerhalb eines Dienstes oder einer Einrichtung sind bei Kindern und Jugendlichen die Personensorgeberechtigten zu informieren. Das mutmaßliche Opfer und die Personensorgeberechtigten sind über das weitere Vorgehen des Dienstes oder der Einrichtung aufzuklären. Bei erwachsenen Schutzbefohlenen muss im Einzelfall und nach Rücksprache mit dem betroffenen Menschen geprüft werden, wer zu informieren ist, beispielsweise Angehörige oder der gesetzliche Betreuer.
3. Wenn ein mutmaßliches Opfer (gegebenenfalls die Personensorgeberechtigten oder Angehörigen oder eine weitere Person) die Leitung über einen Verdacht des sexuellen Missbrauchs informiert, wird das Gespräch protokolliert. Die Personalien sind möglichst vollständig aufzunehmen. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen.
4. Dem Schutz des mutmaßlichen Opfers und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.
5. Der/Die Schutzbefohlene erhält die Möglichkeit, sich über das weitere Verbleiben in der Einrichtung beziehungsweise die weitere Nutzung des Hilfeangebots zu äußern. Es wird eine an der Lebenssituation und der Entwicklung des mutmaßlichen Opfers orientierte verantwortbare Lösung erarbeitet.

II. d) Unterstützung des Personals und weiterer Beteiligter

1. Der Träger ist verantwortlich für die Information sowie die Unterstützung und Begleitung des Personals wie gegebenenfalls weiterer Beteiligter bei der Aufarbeitung der Missbrauchsvorfälle. Er stellt entsprechende Hilfen bereit, insbesondere Supervision für Menschen, die mit Tätern und Opfern zu tun haben. Die Menschen, die mit den Tätern und Opfern zu tun haben, und die zuständigen Personen der betroffenen Einrichtungen werden von dem Träger informiert. Die Betrof-

fenen können Unterstützung erhalten, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen besser bewältigen können.

2. Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im einrichtungsspezifischen Präventionskonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben.
3. Es wird empfohlen, sich auch an die/den Präventionsbeauftragte(n) des (Erz-)Bistums oder an die durch das (Erz-)Bistum beauftragten Ansprechpersonen zu wenden.

II. e) Beschuldigte Person

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vor, muss der Träger für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und dem mutmaßlichen Opfer bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage sorgen.
2. Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führt ein(e) Vertreter(in) des Dienstgebers – in Anwesenheit einer einrichtungsexternen geeigneten Fachkraft – ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. In dem Gespräch wird die beschuldigte Person mit dem Vorwurf oder Verdacht konfrontiert, und es wird ihr Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äußern. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden. Der Vertreter/Die Vertreterin des Dienstgebers kann zu dem Gespräch eine einrichtungsexterne Fachkraft hinzuziehen, die die Gesprächsführung übernimmt.
3. Der Träger wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.
4. Soweit es die Sachlage, insbesondere der Schutz des/der potenziellen Opfer(s) erfordert, ist der Träger verpflichtet, die beschuldigte Person von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.
5. Gegenüber der beschuldigten Person besteht weiterhin die Fürsorgepflicht. Für sie gilt – unbeschadet der vorsorglich zu ergreifenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen – die Unschuldsvermutung, solange Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) nicht nachgewiesen wurden.

II. f) Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden

1. Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist die Strafverfolgungsbehörde grundsätzlich zu informieren, soweit dies der Schweigepflicht

von Berufsheimnisträgern⁴ im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Entgegenstehende Interessen der Dienste oder Einrichtungen oder der verdächtigten Mitarbeiter(innen) sind unbeachtlich. Das mutmaßliche Opfer und seine Personensorgeberechtigten sind vor der Information der Strafverfolgungsbehörden in Kenntnis zu setzen.

2. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (beziehungsweise dessen Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
3. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (gegebenenfalls seinen Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.
4. Bei einer Gefahr für das Leben des mutmaßlichen Opfers muss von der Information der Strafverfolgungsbehörde für die Dauer der Gefährdung abgesehen werden.
5. Das mutmaßliche Opfer (gegebenenfalls seine Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

II. g) Einbeziehung von Fach- und Aufsichtsbehörden

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs vor, ist der Träger verpflichtet, die jeweiligen Aufsichtsbehörden zu informieren und mit den Behörden zusammenzuarbeiten.
2. Bei bestehenden Vereinbarungen im Sinne des § 8a Abs. 4 Satz 2 SGB VIII ist das Jugendamt zu informieren, wenn die Mitarbeiter(innen) der Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe auf andere Art den Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen nicht gewährleisten können.
3. In den Fällen, in denen es nach § 45 SGB VIII einer Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung von einer Aufsichtsstelle bedarf, wird diese Erlaubnis teilweise mit Nebenbestimmungen oder nachträglichen Auflagen versehen. Eine dieser möglichen Nebenbestimmungen oder nachträglichen Auflagen ist, dass jeder Vorfall, bei dem ein Kind oder Jugendlicher in einer Einrichtung oder einem Dienst möglicherweise Opfer eines Deliktes geworden ist, der Aufsichtsbehörde unverzüglich schriftlich anzuzeigen ist. Da es sich um eine Nebenpflicht aus einer Erlaubniserteilung handelt, ist diese Informationsweitergabe an die Aufsichtsstelle (zum Beispiel Landesjugendamt, Ministerien, Heimaufsicht) notwendig, andernfalls kann die Erlaubnis für den Betrieb der Einrichtung wegen per-

sönlicher Unzuverlässigkeit des Betreibers/der Betreiberin widerrufen werden. Auf diesen Sachverhalt sind die mutmaßlichen Opfer in jedem Falle nach Bekanntwerden und Erheben der Vorwürfe gegen bestimmte Personen hinzuweisen.

4. Ob und in welchen Fällen die Aufsichtsbehörde von sich aus diesen Sachverhalt der Strafverfolgungsbehörde mitteilt, obliegt der Aufsichtsbehörde und deren Verantwortung.

II. h) Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Analyse

1. Der Träger ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig. Er klärt die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter(innen) verweisen bei Anfragen auf den mit der Kommunikation Betrauten. Der Träger prüft das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.
2. Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch sind in der Einrichtung sorgfältig zu dokumentieren.
3. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention zu ziehen und diese umzusetzen.

III. Empfehlungen zum Umgang mit länger zurückliegenden Fällen

Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen. Die Träger der betroffenen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (beispielsweise wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person).

1. Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtung und Dienste unter dem Blickwinkel des sexuellen Missbrauchs zu betrachten.
2. Träger, denen ein Fall sexuellen Missbrauchs bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen Betroffenen/Opfern beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, im Namen der Institution um Vergebung zu bitten und gegebenenfalls weitere Unterstützung und psychologische Begleitung anzubieten und zu vermitteln.
3. Der Träger ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig; er klärt die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter(innen) verweisen bei Anfragen auf den mit

der Kommunikation Betrauten. Der Träger prüft das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.

Freiburg, 27. Januar 2014
Deutscher Caritasverband e.V.

Vorstand

PRÄLAT DR. PETER NEHER

Präsident

Kontakt: theresia.wunderlich@caritas.de

Anmerkungen

1. In Anlehnung an das Strafgesetzbuch (13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) wird im Folgenden der (Ober-)Begriff „sexueller Missbrauch“ benutzt. Dabei ist dem DCV bewusst, dass im Fachdiskurs auch andere (Ober-)Begriffe verwendet werden.
2. Weiterführendes Material zum Thema finden Sie unter: www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/
3. Der DCV regt an, dass hierzu eigene Empfehlungen von den einschlägigen Fachverbänden des DCV erarbeitet werden.
4. Nach § 203 StGB haben bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Diplom-Psychologen oder deren Hilfskräfte, eine berufliche Schweigepflicht. Diese Berufsgeheimnisträger können sich grundsätzlich nach § 203 StGB strafbar machen, wenn sie ein Geheimnis, das ihnen in ihrer Funktion als Geheimnisträger bekannt geworden ist, gegen den Willen des mutmaßlichen Opfers offenbaren.

Mitarbeitende in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe sind Berufsgeheimnisträger, wenn sie als Jugendberater einer staatlich anerkannten Beratungsstelle tätig sind oder wenn sie staatlich anerkannte Sozialarbeiter oder -pädagogen sind.

Trotzdem kann die Information der Strafverfolgungsbehörde in diesen Fällen erforderlich und für den Berufsgeheimnisträger gerechtfertigt sein, denn auch der Berufsgeheimnisträger hat als Mitarbeiter in einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe eine Garantenpflicht gegenüber dem mutmaßlichen Opfer und den anderen ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen.

Die Garantenpflicht verlangt, dass die Mitarbeitenden die Kinder und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen bewahren. Sie verpflichtet den Mitarbeitenden, die zumutbaren Maßnahmen zur Verhinderung des sexuellen Missbrauchs zu treffen.

Der Berufsgeheimnisträger hat nach der Notstandsregel in § 34 StGB eine Abwägung zwischen den bestehenden Rechtspflichten vorzunehmen. Dabei hat das nach der Schweigepflicht zu schützende Rechtsgut – das Vertrauen des mutmaßlichen Opfers in die Mitarbeitenden der Einrichtung der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe – in der Regel weniger Gewicht als das Rechtsgut Gesundheit akut von sexuellem Missbrauch bedrohter Kinder und Jugendlicher. Die Rechtsprechung (OLG Frankfurt, Beschluss vom 8. Juli 1999, Az. 8 U 67/99) nimmt an, dass die Garantenpflicht, als Pflicht zur Verhinderung einer Straftat den Vorrang vor der Schweigepflicht hat, wenn es um den Schutz von Leben und Gesundheit geht. Jedoch muss immer eine konkrete Abwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls erfolgen.