

3.1.2. Verhaltenskodex

Sexuelle Gewalthandlungen gegen Abhängige fassen auf einem Machtungleichgewicht, nutzen dieses Gefälle aus und zementieren es zur selben Zeit. Die Betroffenen verfügen meist über wenig Status und beschränkte Möglichkeiten, sich der Ausbeutung zu widersetzen. Sie sind auf Erwachsene im Umfeld angewiesen, die ein Bewusstsein für die eigene Machtposition und eine aufmerksame und klare Haltung gegenüber Grenzverletzungen haben, auch wenn sie im Team geschehen. Rosenbauer nennt diese Haltung «reflexive Professionalität». Der Begriff bezeichnet treffend die anspruchsvolle Aufgabe, sich im Austausch miteinander eigener Macht- und Gewaltanteile bewusst zu werden und mit potenziellem eigenem Fehlverhalten – und nicht, wie in der Agogik üblich, demjenigen anderer – auseinanderzusetzen. «Die selbstkritische Reflexion pädagogischen Handelns, die fachliche Frage nach Beziehungs- und Kontaktgestaltung, nach Grenzen zwischen Professionalität und Privatheit, nach der eigenen Bedürftigkeit usw. sind der entscheidende Schritt, um Grenzüberschreitungen in ihren vielfältigen Formen zu erkennen und frühzeitig zu stoppen».⁸

Eine Kultur der Grenzachtung muss sich also in der Gestaltung der professionellen Rolle niederschlagen und den Umgang mit Körperkontakt innerhalb des fachlichen Auftrags klar und unmissverständlich festlegen. Das ist besonders wichtig bei sehr nahen, intensiven Beziehungen zu Mädchen und Jungen, wie sie zum Beispiel für eine kinderpsychiatrische Klinik oder ein Heim für lernbehinderte Kinder kennzeichnend sind. Gerade in solchen Einrichtungen besteht die Gefahr, dass die pädagogische Beziehung missbräuchlich sexualisiert wird, weil «viele Kinder Vorerfahrungen z. B. mit sexuellem Missbrauch und Gewalt in der Familie mitbringen und damit häufig das Klima auf der Station sexualisiert wird und der Versuch eines Reinactings allgegenwärtig ist».⁹ Solche und andere Gefährdungsrisiken, wie sie weiter vorne bereits beschrieben wurden, zeigen die Wichtigkeit einer offenen und selbstkritischen Debatte über ethische und professionelle Grundsätze im gesamten Team. Zwar bestehen bereits viele Kodizes und standesrechtliche Leitlinien, die zur Orientierung herangezogen werden können.¹⁰ Dennoch ist es für den gesamten Präventionsprozess von enormer Bedeutung, dass Ressourcen und Gefässe bereit gestellt werden, um zu einem gemeinsam ausgehandelten und kontextbezogenen Verhaltenskodex zu finden. Dieser besteht aus drei Teilen:

- › **Ethische Richtlinien:** ethische und fachliche Grundsätze und Pflichten,
- › **Fachliche Standards:** Regelungen zu heiklen Situationen, in denen Missbrauchshandlungen stattfinden können (angepasst an das jeweilige Tätigkeitsfeld und die spezifischen Bedürfnisse der Klientel),

- › **Sanktionen:** Vorgehensweisen und Sanktionen im Falle von Verletzung der Richtlinien und Standards.

Ethische Richtlinien

Ethische Richtlinien legen die Grundsätze für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit fest und sollten für alle in der Organisation Arbeitenden verbindlich sein. Viele Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und Menschen mit einer Behinderung pflegen einen partizipativen, offenen Umgang mit ihrer Klientel, mancherorts werden sie gar als PartnerInnen bezeichnet. Das mag im Ansatz gut gemeint sein, verkennt aber das vorgegebene Machtgefälle sowie die Grenzen zwischen den Generationen. Viele Kinder können nicht wählen, ob sie in einer Pflegefamilie, einem Heim oder in einer anderen Spezialeinrichtung untergebracht werden. Ebenso wenig, wie sie tatsächlich über ihr Schicksal mitbestimmen können, sind sie verantwortlich für ihren Schutz vor Gewalt und Ausbeutung. Die Verantwortung für die Ausgestaltung des (päd)agogischen Verhältnisses, für die Wahrung des professionellen Settings und die Trennung zwischen Beruf und Privatleben obliegt einzig und allein der erwachsenen Fachperson, sei dies in einer ehrenamtlichen oder fest angestellten Position. Ethische Richtlinien sollten allgemein formuliert sein und damit allen Formen von beabsichtigter Ausbeutung bis spontanem Fehlverhalten aus Überforderung zuvorkommen. Sie bilden das Fundament einer grenzachtenden, gewaltpräventiven Berufsausübung, sollten gemeinsam entwickelt werden und im Idealfall folgende Elemente enthalten:

- › **Grundsatzklärung,** z. B. im Zusammenhang mit dem Leitbild sowie Gültigkeit, AdressatInnen und Funktion,
- › Festlegung des zulässigen und **ethisch vertretbaren Handelns** im Allgemeinen und gegenüber den KlientInnen (angelehnt an existierende Berufskodizes),
- › Beschreibung des **beruflichen Settings** und von dessen Grenzen (Umgang mit Nähe und Distanz),
- › Umschreibung der **Pflichten** der Berufsausübenden, die sich aus dem Setting ergeben (z. B. Schweige-, Anzeigepflicht usw.),
- › Darstellung der **Rechte** der Berufsausübenden wie zum Beispiel auf Austausch, Hilfestellung, Supervision usw., aber auch auf Unversehrtheit,
- › Beschreibung des **Umgangs mit Verstössen** beziehungsweise Verweis auf die entsprechenden Reglemente.

Anstelle der Formulierung eigener ethischer Richtlinien kann wie erwähnt auch auf vorhandene zurückgegriffen werden. Die meisten dieser Kodizes wurden von entsprechenden Berufsverbänden erlassen und eignen sich als Anregung oder Basis für Richtlinien, die der eigenen Organisation angepasst sind.

Eine Kultur der Grenzachtung muss sich in der Gestaltung der professionellen Rolle niederschlagen und den Umgang mit Körperkontakt innerhalb des fachlichen Auftrags klar und unmissverständlich festlegen.

Die Verantwortung für die Ausgestaltung des agogischen Verhältnisses, für die Wahrung des professionellen Settings und die Trennung zwischen Beruf und Privatleben obliegt der erwachsenen Fachperson, sei dies in einer ehrenamtlichen oder fest angestellten Position.

⁸ Rosenbauer 2007, S. 46

⁹ Fegert & Wolff 2002, S. 50

¹⁰ vgl. dazu im Literaturverzeichnis unter «Verwendete Merkblätter und Broschüren»

Beispiele ethischer Richtlinien

- › Die Professionellen der sozialen Arbeit vermeiden den Machtmissbrauch im Zusammenhang mit ihrer Funktion, ihren Mandaten oder mit der Kenntnis einer Situation. Sie unterlassen Handlungen, welche die körperliche und seelische Integrität der KlientInnen beeinträchtigen.¹¹
- › Ich bin mir bewusst, dass ich einen (pädagogischen, therapeutischen, medizinischen, pflegerischen) Auftrag habe und unterstelle meine Handlungen dem grösstmöglichen Nutzen für meine KlientInnen.
- › Die Lehrperson hält sich strikte an das gesetzliche Verbot von körperlichen, sexuellen, kulturellen und religiösen Übergriffen und reagiert entschieden auf festgestellte Missachtungen.¹²
- › Die uns anvertrauten KlientInnen schulden uns innerhalb unseres professionellen Förderauftrags nichts. Wir haben allerdings ein Recht darauf, dass unsere Würde und unsere persönlich Integrität ebenfalls respektiert und nicht verletzt werden.¹³
- › Die FrüherzieherInnen reflektieren ihre beruflichen Kompetenzen und ihre vielfältigen Rollen stetig und sind um eine angemessene Qualitätskontrolle bemüht.¹⁴
- › Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit in meinem Team und gegenüber meinen Vorgesetzten/Untergebenen. Fehler dürfen angesprochen werden und ich nehme mir immer wieder Zeit, meine Berufsrolle und meine Aufgaben im Austausch mit den anderen Mitarbeitenden zu reflektieren.
- › Was wir als Berufsleute tun, das müssen wir vor uns selber, dem Team und der Klinikleitung jederzeit darlegen und nachvollziehbar begründen können.¹⁵

Fachliche Standards für heikle Situationen

Auch wenn gewaltpräventive Leitsätze und ethische Richtlinien vorhanden sind, so bietet das keine Garantie, dass es nicht zu Missbrauch und Ausbeutung in den eigenen Reihen kommt. Gerade Menschen mit einer pädokriminellen Motivation sind sehr interessiert an Berufsfeldern, in denen sie in die Nähe von Kindern kommen. Ein Täter (eine Täterin) braucht Zeit, sich einem Kind zu nähern, sein Vertrauen zu gewinnen und Situationen zu schaffen, in denen er (sie) alleine mit dem späteren Opfer sein und die Beziehung allmählich sexualisieren kann. Übereinstimmend schildern viele Opfer und Täter(innen) sexueller Ausbeutung typische Schritte im Vorfeld von Missbrauchshandlungen:¹⁶

11 vgl. Avenir Social 2006

12 LCH, Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer 2004 (2. Auflage), S. 55

13 vgl. Schul- und Wohnzentrum Schachen-Luzern 2010c

14 vgl. Berufsverband der Früherzieherinnen und Früherzieher 2008

15 vgl. Universitäre Psychiatrische Dienste Bern (o.J.)

16 vgl. Kindler 2003, S. 26f.

- › Aufbau einer besonders engen Beziehung des Täters (der Täterin) zum späteren Opfer,
- › allmähliche Sexualisierung dieser Beziehung durch scheinbar «zufällige» Grenzüberschreitungen (Berührungen, Betreten von Bade- oder Schlafzimmer, Kommentare zu Aussehen und Kleidung etc.),
- › Versuch der Isolierung durch zum Beispiel exklusiv zu zweit verbrachte Zeit,
- › allgemeiner Mangel an Respekt vor der Privat- und Intimsphäre des Kindes und vor Generationengrenzen.

Gerade die scheinbar zufälligen Berührungen im Rahmen von Zweiersituationen machen deutlich, wie nah beieinander einmalige «Ausrutscher» und systematische Vorbereitungshandlungen für eine wiederholte Ausbeutung liegen und wie wichtig verbindliche Regelungen im Umgang mit Abhängigen sind.

Manipulation des Umfeldes

Ein Täter (eine Täterin) kann Kinder beziehungsweise Jugendliche nur dann gefahrlos missbrauchen, wenn es ihm (ihr) gelingt, auch die Bezugspersonen seines Opfers perfekt zu täuschen. Er (sie) muss das Umfeld eines betroffenen Mädchens oder Jungen ebenfalls in seiner Wahrnehmung verwirren und so die Duldung der Ausbeutung erreichen. Hilfe für sein Opfer durch andere Personen versucht er (sie) möglichst auszuschalten, um die Entdeckung und die strafrechtliche Verfolgung des Missbrauchs zu verhindern. Von grossem Vorteil dabei sind eine gute soziale Position, überdurchschnittlicher Einsatz und einflussreiche Beziehungen innerhalb der Einrichtung. Kommt es dann zu einer Verdachtsituation, so wird die Mehrzahl der Mitarbeitenden denken: «Der doch nicht, keiner ist so kreativ und engagiert wie dieser Kollege! Er hat so viel für das Heim getan!»¹⁷

Heikle Situationen erkennen und entsprechende Standards entwickeln

Sexuelle Ausbeutung ist ein Delikt, das unter vier Augen geschieht und selten von aussen entdeckt wird. In den meisten Einrichtungen für Kinder und Jugendliche gibt es eine Vielzahl von Situationen, welche für sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können – zum Beispiel pflegerische Handlungen oder Assistenz jeglicher Art. Ein wichtiger Schritt in der institutionellen Prävention ist deshalb das Erkennen und Benennen von Feldern und Gelegenheiten, in welchen das Risiko für sexuelle Grenzverletzungen erhöht und die Möglichkeit zur Kontrolle eingeschränkt ist. Diese sogenannten «heiklen Situationen» können, je nach Kontext, Auftrag und Klientel sehr verschieden sein. Risikoreich bezüglich sexueller Grenzverletzungen sind insbesondere

- › Zweiersituationen wie Musikunterricht, Nachsitzen, medizinische Untersuchungen, Massagen, Einzelgespräche etc.,

Ein wichtiger Schritt in der institutionellen Prävention ist das Erkennen und Benennen von Feldern und Gelegenheiten, in welchen das Risiko für sexuelle Grenzverletzungen erhöht und die Möglichkeit zur Kontrolle eingeschränkt ist.

17 Homann 2003, S. 33

- › **Räume**, die der Hygiene dienen wie Nasszellen, Garderoben, Umziehräume, Duschen etc. oder intime Bereiche wie Schlafzimmer, Privaträume,
- › **Hilfestellungen** wie zum Beispiel im Turnunterricht und beim Unterrichten allgemein, bei pflegerischen oder anderen unterstützenden Handlungen,
- › **Besondere Aktionen**, bei denen Erwachsene mit einem oder mehreren Schutzbefohlenen alleine unterwegs sind, zum Beispiel Ausflüge, Wochenendaktivitäten, Lager etc.,
- › **Gesonderte Bereiche**, die zur Einrichtung gehören und nicht in die Zuständigkeit des (agogischen) Personals fallen, aber von bestimmten Personen alleine benutzt werden wie zum Beispiel Garagen, Werkstatt, Garten etc.
- › **Kontakte** zu externen, hilfeleistenden Personen wie bei Fahr-, Küchen-, Nachhilfe- oder Betreuungsdiensten etc.

Nachdem die heiklen Situationen in der eigenen Organisation eruiert sind, müssen die fachlichen Standards im Umgang damit festgelegt werden. Diese Regelungen müssen der Aufgabe, der Funktion der zuständigen MitarbeiterInnen und dem Entwicklungsstand der Klientel angepasst und entsprechend unterschiedlich formuliert werden. So werden etwa die Standards für das pflegerische Personal in einem Heim für Kinder mit einer Behinderung anders lauten als diejenigen des Küchenpersonals. Körperkontakte zu den Kleinsten in der Kindertagesstätte wiederum sind anders zu gestalten als die Betreuung der älteren Kinder am selben Ort.

Keine falsche Distanz

Die Schaffung von fachlichen Standards kommt einer «Sicherheitszone» gleich, welche auf dem Fundament der ethischen Richtlinien steht und diese für das agogische Handeln konkretisiert. Beide zusammen tragen zu einer Minimierung des Risikos innerinstitutioneller Ausbeutung bei, weil sie den Rahmen schaffen, in dem sich die Berufsleute bewegen sollen und können. Dennoch ist es wichtig, keine falsche, übertriebene Distanz aus Angst oder Unsicherheit zu den KlientInnen einzunehmen und jegliche Berührung oder spontane Gesten zu vermeiden. Gerade für kleine Kinder sind Körperkontakte lebensnotwendig, bei schwer Körperbehinderten sind sie unumgänglich. Anhand fachlicher Standards wird die Position der Klientel gestärkt und eine Kultur der Grenzachtung in für alle nachvollziehbare Regeln übersetzt.

Im Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Intimsphäre

Die Standards sollten seitens der Professionellen auf Transparenz und Offenheit und seitens der Klientel auf grösstmögliche Selbstständigkeit ausgerichtet sein. Grundsätzlich stehen sie in einem Spannungsfeld zwischen einem optimalen Opferschutz

Diese Regelungen müssen der Aufgabe und der Funktion der zuständigen Mitarbeitenden sowie dem Entwicklungsstand der Klientel angepasst und entsprechend unterschiedlich formuliert werden.

und dem Recht von Mädchen und Jungen auf eine Intim- und Privatsphäre. Deshalb ist unbedingt darauf zu achten, dass der Schutz vor Übergriffen gegenüber der Förderung von Autonomie und dem Recht auf Intimität sorgfältig abgewogen wird, besonders bei Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Menschen mit einer Behinderung. Ideal ist es, wenn an der Erarbeitung der Standards nicht nur die in der Organisation Tätigen beteiligt sind, sondern ebenso die KlientInnen und deren Bezugspersonen.

Mehr Sicherheit für alle

Durch die Schaffung von Standards im Umgang mit heiklen Situationen bekommen alle Beteiligten mehr Sicherheit, denn klare Regelungen helfen der gesamten Organisation, schneller und besser auf vermutete oder erwiesene Übergriffe zu reagieren. Erst wenn solche bestehen, können TeamkollegInnen und die verantwortlichen Führungspersonen bereits in der Grauzone von nicht strafbaren Handlungen reagieren. Vorher werden sie rasch der Hysterie oder Willkür bezichtigt, wenn sie einen Verdacht oder eine Kritik äussern. Gesamthaft wirkt sich das Regelwerk präventiv aus, gibt allen Rückhalt und macht damit alle sicherer:

- › **Leitung:** Führungsverantwortlichen verschafft es eine Handhabe, um bereits im Graubereich zu verwarnen und notfalls disziplinarisch vorzugehen.
- › **Team:** Das Team erhält einen Rahmen, um Grenzüberschreitungen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen. Standards schaffen die Möglichkeit von gegenseitiger Transparenz und fachlichem Austausch.
- › **Einzelne MitarbeiterInnen:** Viele Fachleute, insbesondere männliche, haben Angst vor sogenannten Falschbeschuldigungen. Klare Richtlinien legen den Spielraum fest für das professionelle Handeln und geben so Schutz vor angeblich oder tatsächlich ungerechtfertigten Beschuldigungen.
- › **KlientInnen und deren Eltern/VersorgerInnen:** KlientInnen und ihre Angehörigen spüren, dass Grenzverletzungen nicht tabuisiert werden, sie fühlen sich wertgeschätzt und ernstgenommen. Mit den bekannt gegebenen Standards fällt es ihnen leichter, Verstösse zu erkennen, sich ihnen zu widersetzen und sie zu melden.
- › **Potenzielle Täter(innen):** Für (potenzielle) Täter(innen) setzen Regeln die Schwellen für ein ungestraftes Agieren hinauf und schützen somit die möglichen Opfer besser vor Übergriffen.

Sind Standards erarbeitet, so ist es unumgänglich, diese auch bekanntzugeben, denn sie sollen allen Beteiligten als Orientierungshilfe dienen. Die Verantwortung für die Umsetzung, die Kontrolle und die Kommunikation über die geltenden Standards – auch nach aussen – trägt die Leitung.

Durch die Schaffung von Standards im Umgang mit heiklen Situationen bekommen alle Beteiligten mehr Sicherheit, denn klare Regelungen helfen der gesamten Organisation, schneller und besser auf vermutete oder erwiesene Übergriffe zu reagieren.

Gute fachliche Standards ...

- ... sind möglichst konkret, klar und verbindlich formuliert,
- ... betreffen in erster Linie das Verhalten der Erwachsenen und sind differenziert gestaltet, je nach Aufgabe und Rolle,
- ... orientieren sich an der Aufgabe und den Bedürfnissen der KlientInnen und nehmen auf unterschiedliche Entwicklungsstufen Rücksicht,
- ... sind so gestaltet, dass sie Täterstrategien zuvorkommen,
- ... sind so formuliert, dass sie mögliche Opfer in bestimmten Situationen besser schützen, nicht aber die Mitarbeitenden einengen,
- ... verlieren sich nicht in Details, sondern sind in übergeordneten Grundsätzen zusammengefasst.¹⁸

Beispiele von fachlichen Standards

- › Aktionen, die über das Gelände des Bauspielplatzes und über den pädagogischen Alltag hinausgehen, sind vorher im Team abzustimmen und danach auszuwerten.¹⁹
- › Beim Vorzeigen und Anleiten eines Arbeitsschrittes stellen wir uns immer neben oder vor die Schülerinnen und Schüler, nicht hinter sie.²⁰
- › Während sich SchülerInnen umziehen, werden keine Garderoben betreten. Ausnahmen sind nur in Notsituationen zulässig. Dringende Mitteilungen erfolgen vorher oder nachher.²¹
- › Turnlektionen sind so zu gestalten, dass die Jugendlichen selbständig entscheiden können, wer die Hilfestellung leistet. Übungen werden so vermittelt, dass die SchülerInnen sich gegenseitig sichern können.²²
- › Vor jedem Eintreten in das persönliche Zimmer eines Mädchens/Jungen klopfen wir an und warten das o.k. ab. Wenn wir drin sind, lassen wir die Türe offen. Ausnahmen sind nur in Notsituationen zulässig.²³
- › Einzelgespräche sind terminiert und abgesprochen, werden im Kalender eingetragen und protokolliert. Bei Änderungen wird das Kollegium informiert. Arbeitsweise und Hilfestellungen werden im Team kommuniziert.²⁴

18 vgl. Sell, Meta 2007, S. 37

19 ebd.

20 vgl. Universitäre Psychiatrische Dienste Bern (o.J.)

21 Achermann & Rüegg 2003

22 ebd.

23 Schul- und Wohnzentrum Schachen-Luzern 2010a

24 ebd. 2010b

- › Wir achten auf grösstmögliche Selbständigkeit unserer behinderten Kinder. Notwendige Pflegeleistungen sind mit dem Kind, den Eltern und dem Team abgesprochen. Kommt es zu Notfällen oder Unvorhergesehenem, so verpflichten wir uns zu Transparenz in der Situation und nachträglich.²⁵
- › Den MitarbeiterInnen ist das Küssen von Kindern untersagt.²⁶
- › Wenn immer möglich wird das Fieber im Ohr gemessen. Muss das Fieber im After gemessen werden, wird dies von der Gruppenleiterin entweder unter Anwesenheit einer weiteren Person oder im Gruppenzimmer vorgenommen.²⁷

Sanktionen

Aus präventiver Sicht gibt es zwei Hauptaufgaben, die einer Organisation in Fällen von innerinstitutioneller Ausbeutung obliegen. Da ist zum einen die Pflicht, bei Verdacht oder einem Hinweis auf sexuelle Grenzverletzungen rasch und professionell zu reagieren. Das hat zum Ziel, einen konsequenten Opferschutz zu betreiben und weitere Fälle von sexueller Gewalt zu verhindern. Zum anderen ist dafür zu sorgen, dass es zu möglichst wenig neuen Fällen von (sexueller) Gewalt kommt und der Schutz der (sexuellen) Integrität aller Menschen in dieser Organisation gewährleistet ist. Das Instrument eines Verhaltenskodexes ist dabei von enormem Nutzen, weil es den Verantwortlichen erlaubt, bereits bei leichten Übertretungen zu reagieren, den oder die MitarbeiterIn zu verwarnen und dem fehlbaren Verhalten mittels verschiedener Massnahmen zu begegnen.

Verstösse gegen den Verhaltenskodex

Beide Bestandteile des Verhaltenskodexes, besonders aber die Standards, können als Teil des Arbeitsvertrags den Mitarbeitenden zur Unterschrift vorgelegt werden.²⁸ Mit den Standards konkretisiert der/die ArbeitgeberIn das besondere Berufsverhältnis und die daraus resultierenden Arbeitspflichten. Das Nichtbefolgen von Weisungen oder allgemeinen Anordnungen des/der Vorgesetzten stellt eine Vertragsverletzung dar und kann zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, unter Umständen auch fristlos, führen.²⁹ Da aber eine fristlose Kündigung seitens des/der ArbeitgeberIn immer mit dem Risiko ausgesprochen wird, dass die Tat nicht rechtsgenügend nachgewiesen werden kann und er/sie in der Folge entschädigungspflichtig wird, ist deshalb anderen Massnahmen der Vorrang zu geben.³⁰ Je nach Schwere des grenzverletzenden Verhaltens sind die üblichen Mittel wie Ermahnung oder Verwarnung anzuwenden, um korrigierend einzugreifen. Gepaart mit qualitätssichernden Auflagen wie Praxisbegleitung, Fortbildung oder Supervision kann unter Umständen eine Sensibilisierung

25 ebd. 2010b

26 vgl. Chinderhuus Aarau 2006

27 ebd.

28 vgl. das Kapitel «Personalauswahl», S. 96 ff.

29 vgl. das Kapitel «Richtlinien und Weisungen», S. 121 ff.

30 Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer & AGAVA (Hg.) 2003, S. 41

Das Instrument eines Verhaltenskodexes ist von enormem Nutzen, weil es den Verantwortlichen erlaubt, bereits bei leichten Übertretungen zu reagieren, den oder die MitarbeiterIn zu verwarnen und dem fehlbaren Verhalten mittels verschiedener Massnahmen zu begegnen.

für grenzachtendes Verhalten und eine Verbesserung der ethisch-professionellen Haltung erreicht werden. Das gilt besonders bei leichten Grenzverletzungen aus Unreflektiertheit oder Respektlosigkeit. Dort, wo ein Verdacht besteht, dass das Fehlverhalten der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs dient, sind andere Schritte zu ergreifen. In jedem Fall aber hat der/die ArbeitgeberIn sämtliche Anordnungen sorgfältig zu dokumentieren.

Entlassung – eine sinnvolle Massnahme?

Bei einem Verdacht auf sexuelle Übergriffe ist die «Kündigung im gegenseitigen Einverständnis» ein häufig praktizierter Weg. Aus präventiver Sicht ist er eher unverantwortlich. Oftmals wechselt eine angeschuldigte Person einfach ArbeitgeberIn und -ort und es lässt sich bei deren Neuanschließung kaum noch eruieren, aus welchen Gründen sie die alte Stelle verlassen hat. Es ist ganz im Sinne der Angestellten, dass jeder Hinweis ernstgenommen und untersucht wird. Es gehört zudem zur Fürsorgepflicht der Leitung, dass sie tätig wird, denn eine Kündigung ohne vorgängige Abklärung und Intervention ist unter Umständen sogar missbräuchlich. Vorausgesetzt, es handelt sich um einen hinreichenden Anfangsverdacht, trägt ein eingeleitetes Strafverfahren zur Klärung und Wahrung des fachlich abgesteckten Rahmens bei. Sollte die Beschuldigung zu Unrecht erfolgt sein, so wird eine professionell durchgeführte Ermittlung auch dies ans Tageslicht bringen. Deshalb hat ebenfalls mit Sanktionen zu rechnen, wer jemanden wider besseres Wissen ungerechtfertigt der sexuellen Gewalt beschuldigt.

Dennoch – ein Strafverfahren entbindet den/die ArbeitgeberIn nicht davon, auch weitere arbeitsrechtliche und disziplinarische Massnahmen zu prüfen und einzuleiten. Es kann sein, dass es zu einer Einstellung des Verfahrens oder zu einem Freispruch kommt, auch wenn berechtigte Zweifel am professionellen Verhalten des Beschuldigten bestanden haben. Wird der Verdacht nicht vollständig ausgeräumt, ist das Vertrauensverhältnis meist zerstört und eine ordentliche Kündigung muss in Betracht gezogen werden.

Strafanzeige ja oder nein?

Bei der Entscheidung für oder wider eine Strafanzeige trägt eine Organisation eine andere Verantwortung als Personen im Umfeld eines familiären Missbrauchs. Sie hat nicht nur gegenüber dem Opfer, sondern auch gegenüber allfällig weiteren Betroffenen und der Öffentlichkeit eine Pflicht, zu handeln und weitere Fälle zu verhindern. Deshalb muss auch das Mittel der Strafuntersuchung rascher eingesetzt werden als im Privatbereich. Vor Erstattung einer Strafanzeige soll jedoch unbedingt eine rechtskundige, spezialisierte Fachperson oder -stelle konsultiert werden.

Eine Organisation hat nicht nur gegenüber dem Opfer, sondern auch gegenüber allfällig weiteren Betroffenen und der Öffentlichkeit eine Pflicht, zu handeln und weitere Fälle zu verhindern.

Viele Betroffene äussern zunächst Widerstand, den Täter (die Täterin) durch eine Strafanzeige zu verraten, und wehren sich aus verständlichen Gründen, die Verantwortung für diesen Schritt zu übernehmen. Sie sind jedoch meistens erleichtert, wenn sich die Organisation klar dafür zuständig zeigt und lassen sich normalerweise von einer internen Meldepflicht überzeugen. Allerdings sollte sichergestellt werden, dass die Opfer von Gewalt und ihre Angehörigen über alle Schritte informiert werden, die notwendige Unterstützung erhalten und «nicht innerhalb der Institution öffentlich geoutet und somit erneut blossgestellt und zum Mobbing freigegeben werden».³¹ In diesem Zusammenhang ist es empfehlenswert, den Kontakt zu einer Opferhilfestelle zu suchen, um eine kompetente Begleitung für die Geschädigten in einem Gerichtsverfahren und weiterführende Unterstützung zu garantieren.³²

3.1.3. Agogisches Präventionskonzept

Analog zu den Ergänzungen im Leitbild und dem Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden sind die Grundsätze einer grenzachtenden Kultur auch auf der Ebene der direkten Arbeit mit der Klientel zu verankern. In einem entsprechenden Konzept sind die Zielsetzungen, Massnahmen und Methoden festzuhalten, welche dazu beitragen, Kinder, Jugendliche und Menschen mit einer Behinderung künftig besser vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen – und zwar innerhalb wie ausserhalb der Organisation.

Um Nachhaltigkeit zu erzielen, sollte sich die direkte präventive Arbeit mit Mädchen und Jungen nicht auf einmalige Veranstaltungen und Projekte beschränken. Vielmehr muss sie kontinuierlich in den (päd)agogischen Alltag einfließen und für alle Aufgabenbereiche überprüft und definiert werden. Beim folgenden Raster eines (päd)agogischen Präventionskonzeptes handelt es sich um einzelne Bausteine, die in ihrer Gesamtheit eine optimale direkte Prävention mit KlientInnen verkörpern. Jedes Element kann für sich betrachtet auch weggelassen oder in einem anderen konzeptionellen Zusammenhang aufgeführt werden.

Grundsatz

In ein Konzept zur Prävention sexueller Ausbeutung gehört eine Grundsatzklärung, die sich an das Leitbild anlehnt und den Schutz der (sexuellen) Integrität nochmals explizit benennt. Es empfiehlt sich, diesen Grundsatz auszuführen und die Rechte der Klientel auf eine Privat- und Intimsphäre, auf Schutz vor Diskriminierung und Gewalt sowie auf sofortige Hilfe in Notlagen explizit zu erwähnen.³³

Um Nachhaltigkeit zu erzielen, sollte sich die direkte präventive Arbeit mit Mädchen und Jungen nicht auf einmalige Veranstaltungen und Projekte beschränken. Vielmehr sollte sie kontinuierlich in den (päd)agogischen Alltag einfließen.

31 Enders, Kossatz & Kelkel 2010, S. 9

32 Adressen zur Opferhilfe vgl. im Anhang unter «Weiterführende Literatur und Links»

33 Enders 2010, S. 1