

Sichere Orte für Kinder (Meta Sell und Fred Krüger)

Entwicklung eines Sicherheitskonzeptes zum Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen und der Mitarbeiter¹ vor Falschverdächtigungen.

1. Weshalb ist ein Sicherheitskonzept wichtig?

Sexueller Missbrauch² an Kindern ist ein Thema, mit dem sich jeder Pädagoge auf höchst unterschiedlichen Ebenen auseinandersetzen muss: Er vermittelt Wissen über sexualkundliche Themen und die Prävention von sexuellem Missbrauch an Kinder, reagiert auf ihre Fragen und informiert auf Elternabenden die Erwachsenen zu diesem Thema.

Häufig ist er erster Ansprechpartner für betroffene Kinder, deren Angehörige oder Bezugspersonen.

Eine der schwierigsten Aufgaben entsteht, wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs im Rahmen einer Institution im Raum steht. Institutionen können ungewollt optimale Tatgelegenheitsstrukturen bieten, weshalb sich Täter häufig auch gezielt für Tätigkeiten im pädagogischen Bereich entscheiden: Sie erhalten hier in der Regel leicht Vorinformationen über das potentielle Opfer und die dazugehörigen Familienstrukturen und können so gezielt ihre Taten, auch unter Ausnutzung von persönlichen Abhängigkeiten, vorbereiten. Besonders verletzte oder besonders zugängliche Kinder können leicht identifiziert, Grenzen können langsam verschoben werden. Geheimnisse mit den Kindern werden aufgebaut und mit Hilfe von Testsituationen kann das Entdeckungsrisiko für sexuelle Übergriffe abgeschätzt werden. Die Reaktionen potentiell schützender Personen werden beobachtet und innerhalb der Institution werden Abhängigkeiten geschaffen. Nach aufgedecktem sexuellem Missbrauch in Institutionen kommt es häufig zu Spaltungsprozessen im Team, so dass man auch von traumatisierten Organisationen sprechen kann.

Andererseits kommt es auch immer wieder zu Falschbeschuldigungen: Insbesondere bei sexueller Gewalt im engeren familiären Umfeld kann es passieren, dass Betroffene aus Angst in ersten Befragungen andere Personen aus ihrem sozialen Umfeld als Täter angeben. Insofern sind Menschen mit sozialen Kontakten zu Kindern, und damit auch Pädagogen, gefährdet, ihrerseits Opfer von schwer zu entkräftenden Vorwürfen zu werden. Zu Falschbeschuldigungen kann es ebenfalls kommen, wenn Pädagogen sich unreflektiert in missverständliche Situationen begeben, in dem sie bestimmte Kinder besonders behandeln.

Jede pädagogische Institution sollte deshalb möglichst schon bei ihrer Gründung ein Sicherheitskonzept erarbeiten - zum Schutz der Kinder vor Grenzüberschreitungen, Gewalt und sexuellen Übergriffen und ebenso zum Schutz der Mitarbeiter vor Falschverdächtigungen.

Das gilt besonders für Freie Alternativschulen: Zu ihrem Selbstverständnis gehören intensive, verlässliche Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern als wichtige Voraussetzung für das Lernen. Es ist inzwischen bekannt, dass diese Nähe auch Risiken birgt, wenn sie nicht reflektiert und definiert ist oder wenn sie sogar – wie unter anderem im Beispiel der Odenwaldschule – ausgenutzt wird.

Freie Alternativschulen sollten deshalb mit einem Sicherheitskonzept – also mit einer klaren Positionierung gegen sexuelle Übergriffe, mit Regeln zum Umgang zwischen Erwachsenen und Kindern sowie mit Festlegungen zu Strukturen und Verantwortlichkeiten – auch einem Generalverdacht entgegenwirken.

¹ Bei allen Bezeichnungen, die sich auf Personen beziehen, bezeichnet die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird.

² Von anderen Autoren werden synonym die Begriffe sexuelle Gewalt, sexualisierte Gewalt oder sexuelle Ausbeutung benutzt.

Neben dem Schutzeffekt hat ein solches Sicherheitskonzept im Übrigen auch die positive Wirkung, Ungerechtigkeitsempfinden weitgehend zu vermeiden, das durch Sonderbehandlung einiger Kinder bei anderen Kindern ausgelöst werden kann.

2. Wer trägt die Verantwortung für die Entwicklung des Sicherheitskonzeptes?

Das Sicherheitskonzept sollte Verbindlichkeit und arbeitsrechtliche Relevanz haben. Es muss deshalb von der Führungsebene der Schule (Träger, Vorstand, Arbeitgeber, Schulleitung) gewollt, vertreten, mitgestaltet und kontrolliert werden. Gleichzeitig muss es von den Schulmitarbeitern nachvollziehbar, mitgetragen und umsetzbar sein. Es sollte deshalb am besten von der Gründungsinitiative bzw. Mitarbeitern und Führungsebene gemeinsam oder zumindest im engen Austausch entwickelt werden.

Klar sollte sein: Die Entwicklung eines solchen Konzeptes ist kein schnelles Unterfangen, sondern bedarf einiger Zeit, Geduld und Arbeit – und ist nie ganz zu Ende. Es werden sich immer wieder neue Situationen ergeben, für die nachjustiert werden muss. Trotzdem empfiehlt es sich, ein Zeitlimit zu setzen, bis zu dem zumindest das Grundgerüst des Konzeptes entwickelt und auch schriftlich fixiert ist. Es gibt sonst erfahrungsgemäß genug Ausreden und Gegenkräfte, den Konzeptentwicklungsprozess im Alltag untergehen zu lassen.

Wichtig ist, dass sich das Konzept an den konkreten Verhältnissen in der Schule orientiert. Sicherheitskonzepte anderer Institutionen können als Anregung genutzt, sollten aber nie kopiert werden: Erstens sind Konzepte und Rahmenbedingungen verschiedener Institutionen nie ganz identisch. Zweitens fasst ein Konzept in der Einrichtung besser Fuß durch die eigene intensive Auseinandersetzung damit.

Idealerweise sollte der Konzeptentwicklungsprozess durch externe Fachleute oder Supervision begleitet werden. Die Auseinandersetzung mit dem Thema sexueller Missbrauch kann sonst leicht aus Scham, Abwehr oder eigener Betroffenheit an persönliche Grenzen der Beteiligten stoßen oder aus mangelnder Erfahrung und Gutgläubigkeit für die eigene Einrichtung als nicht relevant angesehen werden.

3. Leitlinien des Sicherheitskonzeptes

Zentral in Fällen sexuellen Missbrauchs sind der Aufbau von Geheimnissen, Abhängigkeiten und unklare Kommunikation. Demgegenüber ist die Transparenz der Entscheidungsprozesse, Verfahrensweisen, Rollen, Regeln und Handlungen ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einem sicheren Ort für Kinder.

Zur Transparenz gehört eine angemessene Kommunikationskultur. Angemessen meint, dass nach innen und außen Kommunikationsstrukturen geschaffen werden, die eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzüberschreitungen und einen hilfreichen Umgang mit Beschuldigungen erlauben. Nach innen bedeutet hierbei z.B., dass in der Schule – ohne dass der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs bereits im Raum steht – regelmäßig Gelegenheit geschaffen wird, auffallende Verhaltensweisen offen anzusprechen und zu reflektieren, bei Bedarf in einer Supervision.

Nach außen heißt z.B., schon im Vorfeld von Konflikten Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen aufzunehmen. Sie können als Unterstützer des Konzeptentwicklungsprozesses und als Vermittler von Fachwissen gewonnen werden. Ein zusätzlicher Effekt entsteht in der gegenseitigen Vertrauensbildung, so dass beim Auftreten von Handlungsunsicherheiten oder Beschuldigungen schnelle und effektive Hilfe zur Verfügung steht.

Transparenz und Kommunikation sind Schlüsselworte und -werte des Sicherheitskonzeptes: Sie sind sowohl Voraussetzung für seine Entwicklung als auch Bestandteil und Folge und sollten sich in konkreten Regelungen wiederfinden bzw. von diesen gefordert werden.

Der Sinn dieser Regelwerke ist es, klare Position zum Kinderschutz und gegen sexuelle Gewalt zu beziehen, zu dem Thema ins Gespräch zu kommen, das Bewusstsein für professionelle Nähe und Distanz zu schärfen, für Transparenz und Kommunikation im Arbeitsprozess zu sorgen, typischen Täterstrategien entgegenzuwirken und nicht zuletzt über eine Handhabe zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Verstoß gegen die Regeln zu verfügen.

4. Welche Grundsätze sollten beim Festlegen von Regeln gelten?

Die konkrete Ausgestaltung des Regelwerkes wird immer davon abhängen, in welchen Kontext die Schule eingebunden ist: Wie ist die Trägerstruktur? Sind Eltern Gründer, Betreiber und Mitarbeiter der Schule? Welche behördlichen Vorgaben existieren? Welches Leitbild gibt es? Welche Kultur bezogen auf die Themen Körperlichkeit und Sexualität soll gepflegt werden? Eine Analyse der Organisation, die diese Fragen klärt, sollte Konzeptentwicklung und Regelformulierung vorangehen.

Diese Analyse sollte sich auch folgenden Fragen widmen: Sind unsere Strukturen besonders autoritär oder besonders diffus, deshalb förderlich für sexuelle Übergriffe und folglich dringend überholungsbedürftig? Tun sich durch unklare Rollen und Verantwortlichkeiten möglicherweise Sicherheitslücken auf, die geschlossen werden müssen? Autoritäre Strukturen können daran erkannt werden, dass Einzelne oder kleine Gruppen innerhalb einer Organisation ohne demokratisch legitimierten Auftrag Entscheidungen treffen und mögliche Diskussionen über diese Entscheidungen nicht zulassen. Sie nutzen ihre formelle oder informelle Macht, um kritische Fragen zu unterdrücken. Diffuse Strukturen können sich durch eine unklare Verteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Rollen auszeichnen. Dies schafft Räume, sich unentbehrlich zu machen oder die Möglichkeit, je nach Situation und Notwendigkeit die Rolle zu wechseln.

Unabhängig davon gibt es aber allgemeine Grundsätze, die in jedem Fall bei der Regelfindung beachtet werden sollten:

Erwachsene tragen die Hauptverantwortung

Kinder dabei zu unterstützen, sich zu kritischen, gut informierten, starken Persönlichkeiten zu entwickeln, die sich gegen Grenzüberschreitungen jeglicher Art zur Wehr setzen können, ist eine wichtige Aufgabe pädagogischer Institutionen. Das entbindet aber die Erwachsenen nicht davon, selbst die Hauptverantwortung für den Schutz der Kinder zu übernehmen! Erwachsene haben einen Vorsprung an Erfahrung, Wissen und Macht, den sie – wenn sie es nur wollten – immer gegen Kinder einsetzen bzw. für ihre eigenen Interessen ausnutzen könnten. Ein Sicherheitskonzept muss deshalb zuerst am Verhalten der Erwachsenen und den Strukturen ihrer Institutionen ansetzen.

Regeln vorher setzen

Es kann ausgesprochen schwierig und belastend sein, Handlungen und Verhaltensweisen von Erwachsenen in pädagogischen Institutionen zu kritisieren und einzuschränken, die als grenzüberschreitend erlebt werden – umso mehr, je länger Ähnliches in der Institution schon praktiziert und toleriert wurde. Die Kritik wird dann oft von der Furcht gebremst, als „Generalverdacht“ missverstanden und mit Gegenvorwurf zurückgewiesen zu werden.

Institutionen sollten sich zwar immer der Möglichkeit der nachholenden Intervention bewusst sein. Trotzdem ist es vorzuziehen, klare Regeln zu setzen und Umgangsweisen zu vereinbaren, BEVOR der

Vorwurf von Grenzüberschreitungen oder sexuellem Missbrauch im Raum steht. Die Regeln bilden fortan eine gute Basis für die weitere Kommunikation zum Thema und erleichtern die Reflexion von konkretem kritikwürdigem Verhalten.

Täterstrategien verhindern

Zu typischen Täterstrategien gehört es, Zuneigung und Abhängigkeit eines Kindes z.B. durch Geschenke, besondere Zuwendung und exklusive Verabredungen zu erreichen, die Wahrnehmung der Umgebung zu seiner Person zu vernebeln, die Beziehung zu dem Kind durch verbale und körperliche Desensibilisierung schleichend zu sexualisieren, das Kind zu isolieren und zu kontrollieren sowie mit Geheimhaltungsgeboten und Schuldzuweisungen an das Kind zu agieren.

Regeln sollten so beschaffen sein, dass sie Täterstrategien durchkreuzen oder zumindest erschweren. Zwar sind dann auch Handlungen von Verboten oder Einschränkungen betroffen, die von wohlmeinenden Erwachsenen unter anderem Vorzeichen geschehen würden. Gleichzeitig entfällt dadurch aber auch die Gefahr, dass diese Handlungen falsch gedeutet werden können. Das trägt zur Handlungssicherheit und zum Schutz der Erwachsenen bei.

Regeln differenziert und praktikabel gestalten

Vor der Regelgestaltung sollte geklärt werden, welche Erwachsenen in welchen Rollen in der Schule mit Kindern in Kontakt kommen. Meist betrifft das neben pädagogischen Mitarbeitern und Eltern weitere Erwachsene, wie Hausmeister, Sekretär, Honorarkräfte, Küchenmitarbeiter. Die Rollenklärung beinhaltet Funktionen, Zuständigkeiten, Unterstellungsverhältnisse und daraus resultierende Grenzen. Außerdem sollte identifiziert werden, wo es Rollendopplungen gibt (z.B. Vorstandsmitglied, Pädagoge und Elternteil), welche Konflikte sich daraus ergeben könnten und wie damit umgegangen werden kann.

Es empfiehlt sich, für die verschiedenen Personengruppen unterschiedliche Regeln zu entwickeln, die jeweils ihren Rollen und Aufgaben angepasst sind: Für einen technischen Mitarbeiter z.B., zu dessen Auftrag eindeutig nicht die pädagogische Arbeit gehört, kann das einschließliche der daraus resultierenden größeren Distanz zu den Kindern ganz deutlich vereinbart werden. Das hilft ihm, sich gegen Kinderwünsche abzugrenzen, und verhindert unklare Situationen. Für Eltern werden wieder andere Regelungen sinnvoll sein. Die allgemeine Frage könnte lauten: Wer darf was mit wem und wie soll das in den Regeln verankert sein?

Am schwierigsten ist diese Frage für die Pädagogen zu beantworten, zu deren wichtigsten Aufgaben es gehört, enge Beziehungen zu den Kindern aufzubauen. Schutz kann hier folglich nur bedingt durch Distanz erreicht werden. In erster Linie muss die konzeptionell gewünschte Nähe schützend gestaltet sein – vor allem durch Transparenz und Kommunikation des pädagogischen Handelns!

Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Kontakten und Aktionen liegen, bei denen ein Pädagoge mit einem Kind allein ist oder die außerhalb der Schule und des verabredeten pädagogischen Alltags stattfinden – Situationen, in denen am leichtesten unentdeckte Grenzüberschreitungen möglich sind.

Die Regelgestaltung muss sich am Kontext orientieren, um nicht lebensfremd zu sein:

In Schulen z.B., die von Eltern für ihre Kinder gegründet werden und in denen sie auch Mitarbeiter sind, wird es nahezu unvermeidbar eine enge Verquickung von Privatem und Dienstlichem geben. Wie kann trotzdem Sicherheit geschaffen und verhindert werden, dass diese Nähe ausgenutzt wird?

In Schulen ohne diese Rollenüberschneidung können und sollten striktere Regeln zur Trennung von Privatem und Dienstlichem etabliert werden, um bestimmte Konflikte von vorn herein zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Generell ist es sinnvoll, missverstehbare oder potentiell gefährliche Situationen zu identifizieren – bei Bedarf mit Unterstützung durch einen Experten – und sich über den Umgang damit zu verständigen. Bestimmte Kontakte von Erwachsenen mit Kindern, z. B. die Einladung von Schulkindern in Mitarbeiterwohnungen, könnten generell unter Verbot gestellt werden. Was nicht unterbunden werden soll oder kann oder sich in einer Grauzone befindet, sollte möglichst vorher im Team abgestimmt und in jedem Fall mit einer Transparenzaufgabe (Mitteilungspflicht) verbunden sein!

Sanktionen festlegen

Verstöße gegen die Regeln sollten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Hausverbot geahndet werden. Das muss im Regelwerk klar kommuniziert werden.

Dringend zu empfehlen ist eine Regel, von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern neben dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis auch eine Selbstauskunft zu laufenden Verfahren oder verjährten Vorstrafen zu verlangen, soweit sie die Gefährdung des Kindeswohls betreffen, und Falschaussagen mit der sofortigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu sanktionieren.

Juristische Prüfung

Sinnvoll ist es, die Regeln in einem Zusatzpapier zum Arbeitsvertrag zu fassen und vom Mitarbeiter unterzeichnen zu lassen. Damit dieses Papier auch ggf. bei arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen Bestand hat, ist eine juristische Prüfung anzuraten!

5. Was ist sonst noch wichtig?

Sicherheitskonzept veröffentlichen

Über das Sicherheitskonzept mit seinen Maßnahmen und verbindlichen Regeln sollten alle an der Schule Interessierten und Beteiligten informiert werden: Über die Internetseite, in Aufnahmegesprächen und auf Elternabenden, in Kontakten mit den zuständigen Behörden, in der Schulversammlung, in Gesprächen mit den Kindern, durch Aushänge in der Schule.

Alle sollten die Maßstäbe kennen, an denen sich die Schule messen lassen will und an denen sie dann auch gemessen werden kann – von Erwachsenen wie Kindern!

Gleichzeitig ist es wichtig, zu klären und darüber zu informieren, wo und wie Beschwerden über nicht eingehaltene Maßstäbe und Regeln eingebracht werden können (Schulgericht, Kontakt mit Vertrauenspersonen der Kinder im Schulteam, Sorgenbriefkasten, Schulversammlung, Morgenkreis ...) und wie sie bearbeitet werden.

Verfahren für Umgang mit Verdacht

Ein im Vorfeld entwickeltes Verfahren zum Umgang mit Beschuldigungen hilft allen Beteiligten, professionell mit einer schwierigen Situation umzugehen.

Im Verfahren sollte festgelegt sein: Wer (Team, Leitung, Vorstand...) redet wann mit wem? Wie werden Beobachtungen und Gespräche dokumentiert? Welche Hilfe von außen (Beratungsstellen, Prozesskoordinator...) ist für die verschiedenen Beteiligten nötig und möglich? Wer (Eltern, Fachaufsicht...) muss ggf. über die Vorfälle informiert werden?

Die Offenheit in der Kommunikation endet im Falle von Beschuldigungen an den Persönlichkeitsrechten der Beteiligten. Selbstverständlich benötigen Betroffene Schutz, so dass außerhalb des mit der Beschuldigung professionell befassten Personenkreises keine Informationen über den Namen und die vorgenommenen Handlungen in die Öffentlichkeit gelangen sollten. Gleiches gilt für die Rechte des Beschuldigten, denn ein solcher Vorwurf würde selbst bei einer erwiesenen Falschbeschuldigung als Makel an der Person hängen bleiben. Letztlich sind öffentliche Diskussionen für alle belastend und können eine objektive Abklärung der Beschuldigung massiv behindern.

Regelmäßige Reflexion, Auffrischung und Aktualisierung

Erfahrungsgemäß ist es nicht genug, ein Sicherheitskonzept ein für allemal zu entwickeln und bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein zusätzliches Regelwerk zu unterschreiben. Vereinbarungen geraten in Vergessenheit, Bedingungen ändern sich, neue Anforderungen kommen hinzu.

Deshalb sollte die Überprüfung und Aktualisierung des Sicherheitskonzeptes sowie die Kontrolle seiner Einhaltung regelmäßig auf der Tagesordnung stehen, bei Bedarf und zu erwartender Konfliktträchtigkeit mit Hilfe von Supervision.

Wichtig ist ebenfalls, sich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter immer wieder Input durch externe Fachleute – z.B. aus Beratungsstellen – einzuholen und dabei vor allem an den Fortbildungsbedarf neuer Mitarbeiter zu denken.

Prävention, Umgang mit sexuellen Übergriffen unter Kindern

Neben den Maßnahmen und Vereinbarungen, die vor allem für die Erwachsenen gelten, sollte das Sicherheitskonzept um Bestandteile erweitert werden, die sich direkt an die Kinder wenden. Das können z.B. durch externe Fachleute geleitete Präventionsworkshops sein, die Themen wie „Mein Körper gehört mir“ oder „Gute und schlechte Geheimnisse“ behandeln und den Kindern ein Handlungsinstrumentarium gegen Grenzverletzungen vermitteln, ohne sie dadurch unter Druck zu setzen und in Schuld zu verstricken, wenn sie es nicht anwenden.

Wichtig ist außerdem die Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit dem Thema der sexuellen Übergriffe unter Kindern. Es empfiehlt sich dringend, im Vorfeld fachlichen Rat einzuholen, wie ihnen vorgebeugt werden kann bzw. wie mit solchen Vorfällen professionell umgegangen wird und wie ihre Aufarbeitung mit Kindern und Eltern erfolgt.

Zusammenfassend sei gesagt: Eine totale Sicherheitsgarantie gibt es nie. Wichtig ist aber, in der Schule ein Klima zu schaffen, in dem eine Bewusstheit für die Dimension des Themas und für die Verantwortung jedes Einzelnen existiert. Die Grundhaltung sollte nicht sein: Wie kann ich Lücken des Sicherheitskonzeptes aufspüren und für mich nutzen? Sondern: Wie kann ich sich offenbarende Lücken im System im Sinne des Kinder- und Mitarbeiterschutzes schließen helfen?!