

Krisenplan bei Verdacht oder Vorliegen eines sexuellen Missbrauchs im Rahmen der kirchlichen Jugendarbeit



Kirchliche Jugendarbeit
Diözese Würzburg

1. Was kann ich tun, wenn sich mir ein Missbrauchsoffer anvertraut?

- Nicht überstürzt reagieren, Ruhe bewahren!
- Den Kindern oder Jugendlichen zuhören, Glauben schenken und sie ermutigen.
- Keine Suggestivfragen!
- Sofort und unmittelbar nach der Information eine Aktennotizen fertigen, möglichst in wörtlicher Rede, genaueste Dokumentation ist notwendig.
- Nicht überstürzt handeln und nichts versprechen, was anschließend nicht gehalten werden kann!
- Das Erzählte vertraulich behandeln.
- Der/dem Betroffenen mitteilen, dass man sich Hilfe und Unterstützung bei anderen Stellen suchen wird.
- Kontaktaufnahme zur Vertrauensperson der kja, die bei Bedarf den Ansprechpartner der Diözese informiert.
- Das weitere Vorgehen ist alters-, geschlechts-, entwicklungs- und kulturbedingt.
- Nichts unternehmen, was der/die Betroffene nicht möchte, also keine Strafanzeige stellen bzw. Kontakt zur Polizei aus eigener Motivation aufnehmen.
Sollte es sich um eine körperliche Gewalttat / Vergewaltigung handeln, muss ggfs. der Notarzt und die Polizei eingeschaltet werden. Dazu vorher Informationen einholen (Vertrauensperson / Beratungsstelle / Krisendienst)!
- Keine Informationen an den Täter oder die Täterin!
- Eigene Gefühle klären.
- Verbindliche Absprachen mit Betroffenen über das weitere Vorgehen treffen.

2. Was kann ich tun, wenn ich einen Verdacht habe?

- Ruhe bewahren!
- Überlegen, woher der Verdacht kommt.
- Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (Verdachtstagebuch, s.u.).
- Eigene Gefühle, die durch den Verdacht ausgelöst werden, erkennen und benennen.
- Kontaktaufnahme zur Vertrauensperson der kja und professionelle Hilfe suchen.
- Mit verantwortlichen Personen (z.B. den Vorsitzenden des betroffenen Jugendverbandes) reden, Gespräch mit KollegInnen, Verdachtsmomente benennen und weiteres Vorgehen abstimmen.
- Sich den Kindern und Jugendlichen bei Bedarf als GesprächspartnerIn zur Verfügung stellen, allgemein und offen, ohne Aufdeckung. Keine Suggestivfragen!
- Auf keinen Fall sofort die Familie informieren! Das weitere Vorgehen mit den Geschädigten abstimmen. (Wer nimmt wann Kontakt mit Familie auf?)
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin ansprechen/informieren!
- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
- Bei Bedarf eine Anwältin oder einen Anwalt zu Rate ziehen.

Verdachtstagebuch

Ein Verdachtstagebuch hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Es ist bei möglichen Anzeigen unbedingt notwendig, um zum Beispiel Erzählungen des Opfers zeitlich genau wiedergeben zu können.

Ein Verdachtstagebuch muss enthalten:

- Genaue Dokumentation des Verhaltens, der Beobachtung und/oder des Berichts des Opfers
- Datum, Uhrzeit, Unterschrift der beteiligten Personen.

Rolle von GruppenleiterInnen/MitarbeiterInnen

Es ist nicht die Aufgabe von GruppenleiterInnen / MitarbeiterInnen, einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch gezielt und systematisch abzuklären bzw. aufzudecken.

Aufgabe ist es jedoch, die eigene Bewusstheit für die Thematik zu sensibilisieren, Hinweise von Kindern/Jugendlichen ernst zu nehmen, ihnen Glauben zu schenken, vertrauensvolle/r AnsprechpartnerIn zu sein und sich entsprechend fachliche Hilfe bei der Vertrauensperson der kja oder einer Beratungsstelle zu holen.

Umgang mit der Presse

- Es gibt nur **eine** Person, die öffentlich auftritt: das Beratungsteam spricht ab, wer diese Rolle übernimmt (evtl. Pressesprecher der Diözese) und welche Infos an die Öffentlichkeit gehen.
- Es wird eine Pressemitteilung erstellt, auf die verwiesen werden kann.
- In Gesprächen eher allgemeine Angaben über die Stelle / den Verband: Wie bemüht sich der Verband/die kja um Prävention, gibt es Veranstaltungen hierzu?
- Informationen an die Presse eher sparsam und mit Bedacht

3. Empfehlung zum Umgang mit Ehrenamtlichen als Täter oder Täterinnen

Eine Entscheidung über das Vorgehen trifft das Leitungsgremium der entsprechenden Ebene.

Pädagogisches Gespräch

Das Führen eines pädagogischen Gesprächs empfiehlt sich bei Grenzverletzungen, die Täter und Täterinnen aufgrund von Unkenntnis oder Entwicklungsalter vollziehen.

Kennzeichnend ist, dass die Grenzverletzung nicht bewusst gewollt war. Im Rahmen dieses Gesprächs sollten die Inhalte eines Verhaltenskodex besprochen und das Verhalten daraufhin reflektiert werden. Ziel ist, dass der/die TäterIn sein / ihr kritisches Verhalten als solches erkennt und alles dafür tun wird, dass dieses einmalig bleibt. Ferner muss eine Entschuldigung und Wiedergutmachung in geeigneter Form erfolgen. Solche Gespräche können von JugendreferentInnen, Pfarrern, Vertrauenspersonen, Leitungspersonen der jeweiligen Ebenen geführt werden.

Wichtig: Auch nicht beabsichtigte Grenzverletzungen können schwerwiegende und lang anhaltende Folgen für das Opfer haben. Daher kann es sinnvoll sein, den Kontakt zwischen TäterIn und Opfer solange zu unterbinden, bis das Opfer wieder zur Kontaktaufnahme bereit ist.

„Dienstrechtliches“ Gespräch

Dieses wird in Absprache mit dem jeweiligen Leitungsgremium der entsprechenden Ebene geführt. Inhalte sind: konkrete Vereinbarung von Verhaltensregeln, Konsequenzen bei Nichteinhaltung, Entschuldigung beim Opfer usw.

Ruhende Leitertätigkeit, Strafanzeige

Die Leitertätigkeit soll ruhen, wenn gegen eine/n LeiterIn ein begründeter *Verdacht* besteht! Diese Sanktion erfolgt durch die jeweils betroffene Leitungsebene.

Stellt sich ein Verdacht als bewiesen heraus, müssen für den/die TäterIn Konsequenzen folgen.

Je nach Fall muss abgewogen werden, ob Strafanzeige gestellt wird.

Es besteht die Gefahr, dass der/die Beschuldigte sich einen neuen Wirkungskreis sucht, wenn die Sanktionen nicht weitreichend genug sind. Dies muss jeweils im Einzelfall geklärt werden.

4. Regelung für hauptberufliche / hauptamtliche MitarbeiterInnen als Verdächtige

- Vorladung und Anhörung durch die kja-Leitung
- Information des Ansprechpartner der Diözese für Fragen des sexuellen Missbrauchs (z.Zt. Prof. Laubenthal)
- Schriftliche oder mündliche Belehrung mit Gesprächsnotiz
- Schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen
- Versetzung in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle / Einrichtung
- Bei Bedarf fristgerechte bzw. fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe
- Bei Bedarf Strafanzeige durch den Arbeitgeber (z.B. Generalvikar)
- Der Vorgang wird in der Personalakte vermerkt