

# Handlungsempfehlungen bei Anzeichen für Grenzüberschreitungen

Die Diskussion in der Öffentlichkeit über Übergriffe von Personen, die für schutzbefohlene Kinder und Jugendliche pädagogisch verantwortlich sind, ist für die bke Anlass, das Bewusstsein für den Umgang mit Situationen zu schärfen, in denen Anzeichen für Grenzüberschreitungen durch andere Fachkräfte wahrgenommen werden.

## Grundlagen

Die bke hat in ihren Stellungnahmen und Hinweisen keinen Zweifel darüber aufkommen lassen, dass das Setting der Beratung einen über den Beratungsauftrag hinausgehenden persönlichen Kontakt der Beraterin/ des Beraters zu den beratenen Eltern und zu den unterstützten Kindern nicht zulässt. Die *Ethischen Standards in der Institutionellen Beratung*, wie sie vom Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) verabschiedet worden sind, benennen diese Grenze klar:

»Die Beziehung von Beraterinnen und Beratern zu den Ratsuchenden ist eine professionelle Beziehung. Beraterinnen und Berater sind daher für die Gestaltung dieser Beziehung verantwortlich. Aus fachlicher Sicht darf diese Beratungsbeziehung durch den Berater oder die Beraterin nicht für eigene private Zwecke ausgenutzt werden. Körperkontakt in der Beratung ist ausschließlich am Wohl der

Ratsuchenden orientiert und erfordert besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen. Jeder sexuelle Kontakt ist zu unterlassen. Außerhalb der Beratung soll grundsätzlich eine persönliche über den üblichen Sozialkontakt hinausgehende Beziehung zwischen Beraterinnen und Beratern und Ratsuchenden vermieden werden. Die beschriebene Verantwortung aus der Beratungsbeziehung besteht auch nach Abschluss der Beratung fort« (DAKJEF 2003, S. 5).

Die bke hat zudem klargestellt, dass der Straftatbestand Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs- oder Behandlungsverhältnisses (§ 174c StGB) auch Beraterinnen und Berater im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe bindet:

»Ein solcher Missbrauch liegt vor, wenn unter Überschreitung der Pflichten, die mit dem Beratungs- oder Behandlungsverhältnis verbunden sind, das Vertrauen der anvertrauten Person zu sexuellen Handlungen ... ausgenutzt wird. Nach breitem fachlichen Konsens sind innerhalb psychotherapeutischer Verhältnisse sexuelle Handlungen ausnahmslos als missbräuchlich anzusehen. Diese Auffassung bestimmt auch die strafrechtlichen Kommentare ... Das Ausnutzen der spezifischen Abhängigkeits- und Vertrauenssituation indiziert also den Missbrauch der betroffenen Person. Ob das Opfer der Handlung zugestimmt hat, ist dabei nicht von Belang ... Auch für die Erziehungsberatung gilt damit, dass das Ausnutzen

des Vertrauens eines erwachsenen Ratsuchenden zu sexuellen Handlungen dieser Strafnorm unterliegt« (bke 2002, S. 6).

Die Geltung der allgemeinen Strafnormen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174–184g StGB), insbesondere bei Kindern und Jugendlichen, ist selbsterklärend und bedarf keiner weiteren Begründung.

## Allgemeine Voraussetzungen

Ogleich rechtlich und fachlich die Grenzen beraterischen und therapeutischen Handelns klar gezogen sind, kann es in der Praxis Situationen geben, in denen Fachkräfte sich nicht sicher sind, ob andere Fachkräfte die Standards des fachlichen Handelns einhalten. Es gilt daher eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen, in der es selbstverständlich ist, das Handeln anderer wahrzunehmen und mit ihnen über eine irritierende Wahrnehmung zu sprechen. Dies schließt Sensibilität auch gegenüber dem eigenen Handeln ein. Eine Tabuisierung dieses schwierigen Themas erleichtert einen etwaigen Übergriff. Unklare und diffuse Kontexte lassen eine Grenzüberschreitung eher zu. Die Fachkräfte der Beratungsstellen sollten deshalb miteinander für sich Klarheit schaffen, was zu einem »üblichen Sozialkontakt« zählt und welche methodischen Verfahren in der Einrichtung angewendet werden dürfen. Die Wahrung der Schutzrechte der

Ratsuchenden erfordert eine kontinuierliche Selbstreflexion der Beraterinnen und Berater.

In einer professionell geführten Beratung ist der persönliche Kontakt zwischen Beratungsfachkraft und einem Elternteil bzw. dem Kind in der Regel auf den Handschlag bei der Begrüßung begrenzt. Ein Wangenkuss zur Begrüßung, ein über die Schulter gelegter Arm, ein Streicheln eines Kindes oder auch ein Treffen im Café können berechnete Anlässe für die Frage sein, ob seitens der Fachkraft noch die notwendige Distanz zu den Beratern gewahrt wird. Doch es sind nicht allein objektive Situationen, die im Rahmen einer Beratung eine Grenzüberschreitung kennzeichnen können. Bereits die Konnotationen, die mit der Szene verbunden sind, seien dies sexuelle oder andere, können eine Grenzüberschreitung markieren. Eine Überschreitung der fachlich gebotenen Distanz zu Beratern liegt immer dann vor, wenn eine Beratungsfachkraft in einer Situation eigene Bedürfnisse befriedigt.

Die in der Erziehungsberatung üblicherweise eingesetzten methodischen Verfahren erfordern keinen Körperkontakt, weder zu einem Kind noch zu einem Elternteil. Weder ein Massieren noch gar ein (teilweises) Entkleiden eines Kindes oder Jugendlichen ist erforderlich. Wenn eine Beratungsfachkraft körperbezogene Techniken dennoch im Einzelfall für notwendig hält, sollte über die Anwendung der ausgewählten Methode im multidisziplinären Fachteam Einverständnis hergestellt werden. Auch ist die Information des Teams über eine mit dieser Methode begonnene Beratung sinnvoll.

Trotz solcher allgemeinen Klärungen können Situationen entstehen, in denen ein Zweifel aufkommt, ob eine Fachkraft die Grenzen von Beratung einhält: wenn ein Kind sexualisiertes Verhalten zeigt, wenn ein Kind verstört oder weinend das Beratungszimmer verlässt oder ein Elternteil in den Arm genommen wird. Solche Situationen können nachvollziehbar sein, weil die Dynamik von Kind kommt, ein Beratungsfehler unterlaufen ist oder weil eine Trauerphase einen besonderen Ausdruck von Zuwendung nahe legt.

Ein kollegiales Gespräch kann hier klärend wirken.

Werden dagegen eigene Wahrnehmungen nicht angesprochen, so kann eine emotionale Irritation entstehen, zumal wenn das aufgefallene Verhalten wiederholt gegenüber derselben oder wechselnden Person(en) gezeigt wird. Diese Unsicherheit signalisiert den Zweifel, ob eine Handlung einem Normalitätskontext zuzuordnen ist oder vielleicht doch als grenzüberschreitend eingeordnet werden muss.

Eine offene Gesprächskultur, in der es selbstverständlich ist, über fachliches Vorgehen miteinander zu sprechen und auch Fehler miteinander zu analysieren, ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Kinder und ihre Familie eine bestmögliche Unterstützung durch Beratung erhalten.

Unter diesen Voraussetzungen gehört es zu einer guten Praxis von

fachlichen Handelns in der institutionellen Beratung verpflichten kann.

### **Erweitertes Führungszeugnis**

Voraussetzung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages ist nach § 72a SGB VIII die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG (vgl. bke 2011).

### **Fortbildungen**

Ferner gehört es zu einer guten Praxis, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Fortbildungen kontinuierlich für Grenzüberschreitungen zu sensibilisieren.

### **Individuelle Supervision**

Für uneindeutige Situationen sollten die Fachkräfte individuelle Supervision in Anspruch nehmen können, um für sich zu klären, aus welchen Motiven heraus sie handeln, was mögliche Fol-



Erziehungs- und Familienberatung, im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses die Wahrnehmung von möglichen Grenzüberschreitungen an verschiedenen Stellen zu thematisieren:

### **Einstellungsgespräch**

Das beginnt im Einstellungsgespräch, in dem die Balance von emotionaler Nähe und professioneller Distanz als eine Grundbedingung beraterischen Handelns angesprochen werden sollte.

### **Arbeitsvertrag**

Es setzt sich fort im Arbeitsvertrag selbst, der ausdrücklich auf die Ethischen Standards in der institutionellen Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung und die Grundsätze

gen unklaren Verhaltens sein können und für sich die Grenzen fachlichen Handelns neu bestimmen zu können.

### **Innerdienstliche Regelungen**

Auch bedarf es klarer innerdienstlicher Regelungen, die festlegen, dass die körperliche und seelische Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die eine Beratungseinrichtung aufsuchen, zu jeder Zeit gewahrt sein muss.

### **Fachliche Handlungsschritte**

Die grundsätzliche Kultur einer offenen Fachdiskussion bewährt sich in der Art und Weise der Behandlung des kritischen Themas möglicher Grenz-

überschreitungen. Es ist Aufgabe der Leitung einer Beratungsstelle, im praktischen Alltag die Bedingungen eines offenen Gesprächsklimas in der Einrichtung zu sichern und dafür Sorge zu tragen, dass einem möglichen Verdacht gründlich, aber mit Respekt auch vor der beschuldigten Person, nachgegangen wird.

Im Falle eines Übergriffes ist davon auszugehen, dass nicht nur das Opfer, sondern auch Personen im Umfeld Manipulationsversuchen des Täters ausgesetzt sind. Das führt dazu, dass Leitung und Team möglicherweise an einer objektiven Beurteilung der Situation gehindert sind. Deshalb ist es erforderlich, beim Vorliegen entsprechender Hinweise externe Fachkompetenz einzubeziehen.

#### **Teambesprechungen**

Dazu gehört die Berücksichtigung des Themas möglicher Grenzüberschreitungen in den allgemeinen Teambesprechungen unabhängig von aktuellen Anlässen. Dies erleichtert es, einen aufkommenden Verdacht im konkreten Einzelfall auf der Basis der eingeübten Kommunikationskultur anzusprechen und zu klären.

#### **Aufgabe jeder Beraterin/jedes Beraters**

Es ist nicht nur Aufgabe der Leitung, sondern jeder Beraterin und jedes Be-

raters aber auch der Verwaltungskraft, die fachlichen und ethischen Grundsätze in der Arbeit mit Kindern und Familien im Blick zu behalten und es zu thematisieren, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Beratungsstelle in die Gefahr kommt, eine kritische Grenze zu überschreiten oder diese gar schon überschritten hat.

#### **Informieren der Leitung**

Es zählt zu den Pflichten jeder Beratungsfachkraft, wahrgenommene Anzeichen für eine Grenzüberschreitung in die Teambesprechungen einzubringen bzw. die Leitung der Einrichtung über die eigenen Wahrnehmungen zu informieren. Wenn sich die Wahrnehmung gegen den Leiter/die Leiterin richtet, ist der nächsthöhere Vorgesetzte zu informieren.

#### **Qualitätsmanagement**

Die Beachtung der Grenzen beraterrischen und therapeutischen Handelns zählt darüber hinaus zu den zentralen Themen eines Qualitätsmanagements, mit dem eine Beratungsstelle sich darum bemühen sollte, fachlich optimale Unterstützungsprozesse zu gewährleisten.

#### **Einbezug externer Kompetenz**

Jeder Wahrnehmung und jedem Anzeichen einer möglichen Grenzüberschrei-

tung muss nachgegangen werden. Hierbei ist externe fachliche Kompetenz, z. B. im Rahmen einer Fachberatung einzubeziehen.

#### **Beschwerdemanagement**

Jede Beratungsstelle sollte gegenüber den Ratsuchenden deutlich kommunizieren, dass sie für Anregungen und Kritik offen ist. Um mit eingehenden kritischen Kommentaren angemessen umgehen zu können, sollte jede Beratungsstelle in Abstimmung mit dem Träger ein Beschwerdemanagement etablieren. Dieses sollte die schriftliche Dokumentation der Beschwerde, die zuständige Person, die vorzunehmende Bearbeitung und die Verpflichtung zur Reaktion gegenüber der Beschwerde führenden Person enthalten.

#### **Dienstgespräch**

Es gehört zu den Aufgaben der Leitung, im Falle eines begründeten Verdachts auf Grenzüberschreitung ein Dienstgespräch mit der betroffenen Fachkraft zu führen und sie mit den bekannt gewordenen Wahrnehmungen zu konfrontieren. Hiervon ist der Träger zu informieren.

#### **Kritisierte Praxis beenden**

Wenn die Besorgnis um mögliche Grenzüberschreitungen nicht ausgeschlossen werden kann, ist es Aufgabe

der Leitung, die kritisierte Praxis mit dem jeweiligen Kind oder Erwachsenen zu beenden.

### Unterstützung durch Supervision

Wenn in einer Beratungsstelle mit dem Verdacht eines Übergriffs umgegangen werden muss, sollte das Team der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung durch Supervision erhalten.

Die Zuschreibung dieser Aufgaben und Verantwortungsbereiche erfolgt arbeitsrechtlich durch Zuweisung des Trägers der Beratungsstelle in den Stellenbeschreibungen. Die Regelung von Verfahren, wie mit Verdacht oder Wissen um einen Übergriff umgegangen werden soll, kann im Rahmen des Qualitätsmanagements in Verfahrensanweisungen erfolgen.

### Arbeitsrechtlicher Umgang

Der arbeitsrechtliche Umgang mit möglichen Grenzüberschreitungen erfolgt in Abstimmung mit dem Träger der Beratungsstelle. Es muss eindeutig geklärt sein, welche Aufgaben an die Leitung der Beratungsstelle übertragen sind und ab wann der Träger in einem Einzelfall einzubeziehen ist.

### Betroffene Ratsuchende und Zeugen hören

Wenn Wahrnehmungen anderer Fachkräfte oder Beschwerden von Ratsuchenden einen Verdacht auf Überschreitung der Grenzen des Beratungssettings begründen, ist dem unverzüglich nachzugehen. Dies schließt ein, die betroffenen Ratsuchenden und mögliche Zeugen zu hören.

### Anspruch auf Anhörung

Wenn ein/e Mitarbeiter/in im Verdacht steht, eine Grenzüberschreitung begangen zu haben, ist ihr/ihm dieser Verdacht mitzuteilen. Der bzw. die Mitarbeiter/in hat Anspruch auf Anhörung durch die Leitung der Beratungsstelle bzw. durch den Träger. Dies gebietet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

### Freistellung/Klärungsphase

Die bke rät, im Verdachtsfall den/die betroffene/n Mitarbeiter/in von der Arbeit freizustellen. An die Freistellung sollte sich eine Klärungsphase anschließen, die aus der Befragung des

Mitarbeiters und aller übrigen Beteiligten, die Angaben machen können, besteht. Die Freistellung ist zu beenden, wenn eine Entscheidung getroffen ist, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgen soll.

### Auflagen

In diesem Falle können der/dem Mitarbeiter/in Auflagen in Bezug auf seine dienstlichen Handlungen erteilt werden (z. B. zu Alter oder Geschlecht der Ratsuchenden, mit denen er arbeiten darf).

### Ermahnung/Abmahnung

Die Leitung kann in minder schweren Fällen auch eine Ermahnung des Arbeitnehmers aussprechen bzw. schriftlich erteilen oder auch eine schriftliche Abmahnung durch den zuständigen Vorgesetzten empfehlen. Spätestens wenn die Leitung der Beratungsstelle eine Abmahnung erwägt, muss sie den nächsthöheren Vorgesetzten über den Vorgang informieren und mit diesem das weitere Vorgehen besprechen.

### Kündigung

Nach Beurteilung des Fehlverhaltens ist ggf. auch über die Möglichkeit der Kündigung der betroffenen Person zu entscheiden. Die bke empfiehlt in diesem Falle die sofortige Einschaltung einer Rechtsberatung, da bei Kündigungen enge Fristen zu beachten sind. In Betracht kommen mehrere Optionen:

- Die *ordentliche Kündigung* setzt in der Regel eine vorherige Abmahnung voraus.
- Massives Fehlverhalten rechtfertigt auch eine *fristlose Kündigung* ohne vorherige Abmahnung.
- Gegebenenfalls kommt auch eine *Verdachtskündigung* in Betracht, wenn der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann und das Arbeitsverhältnis so schwer belastet ist, dass eine Fortführung nicht möglich ist.
- Eine *außerordentliche Kündigung* muss – unabhängig davon ob sie fristlos oder unter Einhaltung der Fristen ausgesprochen wird – gegenüber dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Vorwürfe zugestellt werden.

### Rehabilitierung

Stellt sich im Rahmen der Klärungsphase heraus, dass eine Person zu Unrecht

verdächtig worden ist, so ist sie durch die Leitung bzw. den Träger zu rehabilitieren. Die Rehabilitierung wird zur Personalakte genommen.

### Schlussbemerkung

Für die Leistungserbringung in der Erziehungs- und Familienberatung sind die Träger der Beratungsstellen verantwortlich. Sie gewährleisten einen Arbeitsablauf, der sich an den Problemen und Rechten der Ratsuchenden orientiert (bke 1996, S. 159). Dies schließt auch die Verantwortung für einen angemessenen Umgang mit dem Verdacht auf Grenzüberschreitungen ein. Soweit Träger der Kinder- und Jugendhilfe, wie z. B. die katholische und evangelische Kirche, eigene Leitlinien zum Umgang mit Grenzüberschreitungen (z. B. sexuellem Missbrauch) durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlassen haben, sind diese im jeweiligen Arbeitskontext ebenfalls heranzuziehen und zu beachten.

Fürth, 13. September 2011

### Literatur

- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) (1996): Aufsicht über Erziehungsberatungsstellen. In: bke (2010): Rechtsgrundlagen der Beratung. Fürth, S. 149–160.
- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) (2002): Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses (§ 174c StGB). In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 3/2002, S. 3–7.
- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) (2007): Nachweis der persönlichen Eignung von Fachkräften durch Vorlage eines Führungszeugnisses (§ 72a SGB VIII). In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 2/2007, S. 13–15.
- Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) (2011): Das erweitertes Führungszeugnis als Instrument des Kinderschutzes. In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 1/2011, S. 11–13.
- Deutsche Bischofskonferenz (2010): Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. PDF.
- Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) (2003a): Ethische Standards in der institutionellen Beratung. In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 2/2003, S. 11–12.
- Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) (2003b): Grundsätze fachlichen Handelns in der Institutionellen Beratung. In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen, Heft 1/2004, S. 6–11.
- Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) (2010): Hinweise für den Umgang mit Fällen von Pädophilie, sexuellem Missbrauch Minderjähriger und Kinderpornographie bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der evangelischen Kirche. PDF.