

Prävention auf dem Prüfstand

Wie Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt in Organisationen nachhaltig verhindert werden

Sophia Motz und Sebastian Gäns

Der Caritasverband für die Diözese Fulda e.V. (DiCV Fulda) will bei der Prävention gegen sexualisierte Gewalt einen Weg größtmöglicher Transparenz und Aufklärung gehen. Mit der Einstellung einer Präventionsbeauftragten und einem umfassenden Präventionsprogramm wird ein Schutzkonzept entwickelt und implementiert, das keine einzelne Maßnahme darstellt, sondern als Ausdruck einer Grundhaltung der gesamten Organisation und aller Mitarbeitenden gesehen und in den organisationalen Alltag integriert werden soll.



Sophia Motz

Präventionsbeauftragte Caritasverband für die Diözese Fulda e.V. (DiCV Fulda)

Kontakt:
sophiaandrea.motz@gmail.com



Sebastian Gäns

Organisationsberater und Supervisor, inspe – Supervision und Coaching, Organisationsentwicklung

Kontakt:
s.gaens@inspe-supervision-koblenz.de

Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in kirchlichen Institutionen wurde in kirchlichen Organisationen lange Zeit ausgeblendet. Auch wenn bereits Mitte der 60er bis in die 80er Jahre hinein über sexuellen Missbrauch in Deutschland gesprochen wurde, so erschütterten Anfang des Jahres 2010 Berichte über sexuelle Gewalttaten in pädagogischen Einrichtungen die Öffentlichkeit und die Politik. Die Betroffenen selbst brachen das Schweigen und ihnen wurde endlich Glauben geschenkt. Die Vielzahl der Vorfälle und das gesamte Ausmaß wurde nach und nach erahnbar, auch wenn sicher noch nicht alle Fälle aufgedeckt wurden. In der Aufarbeitung der zahlreichen Fälle wurde das Versagen von Institutionen und deren Gemeinschaften offengelegt. Innerhalb dieser geschlossenen Strukturen wurde geschwiegen, vertuscht und weggeschaut (Fegert & Wolff, 2015).

Meist nimmt Prävention gegen sexualisierte Gewalt konkret die Frage in den Blick, wie sich (sexualisierte) Gewalt wirksam verhindern lässt. Vor dem Hintergrund und der der Notwendigkeit umfassender Präventionsarbeiten in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen wurde die Stelle der «Präventionsbeauftragten» eingerichtet. Dem Caritasverband für die Diözese Fulda e.V. (DiCV Fulda) als Spitzenverband der

Freien Wohlfahrtspflege sowie als Träger von sozialen Diensten und Einrichtungen, war es wichtig einen Weg größtmöglicher Transparenz und Aufklärung zu gehen. Gleichzeitig wurde die Präventionsarbeit nicht als begrenzte Maßnahme, sondern als Ausdruck einer Grundhaltung der gesamten Organisation und aller Mitarbeitenden gesehen.

Die im Januar 2015 vom Bistum Fulda in Kraft gesetzte Präventionsordnung «Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Fulda» stellte die Grundlage für die Entwicklung und Implementierung eines Schutzkonzeptes dar.

Prävention 1.0: Das Schutzkonzept

Das Schutzkonzept setzt sich aus verschiedenen ineinandergreifenden Bausteinen zusammen, die organisationsbezogene und personengebundene Maßnahmen bilden. Dazu zählt neben der persönlichen Eignung u. a. die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung und des Verhaltenskodexes, Angebote von internen und externen Ansprechstellen und Beschwerdewegen sowie Schulungen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung.

Das Schutzkonzept des DiCV wurde nach den Vorgaben der Präventionsordnung und in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sexualpädagogik (iSp) eingeführt und ein Fortbildungsprogramm zu den Themen Sexualität, Sexualentwicklung, sexualisierte Gewalt und Prävention konzipiert.

Im ersten Durchgang von Dezember 2015 bis Mai 2017 führten Dozierende des iSp Schulungen durch. Danach übernahm die Präventionsbeauftragte des DiCV – Sophia Motz – diese Arbeit vor Ort.

Folgende weitere Bausteine wurden im Laufe der Jahre eingeführt:

- Entwicklung einer digitalen Datenbank für allgemeine Präventionsdaten (erweitertes Führungszeugnis, Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung)
- Einführung des Präventionsflyers als Information für Mitarbeitende
- regelmäßige Werkstattgespräche zur Thematik Prävention mit den einzelnen Ressorts, den Regionalverbänden und den beiden dem Verband zugeordneten Hospizen
- Projekte zur Entwicklung eines speziellen Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich (z. B. Jugendhilfe/Altenhilfe Behindertenhilfe etc.)
- Weiterentwicklung des Interventionsplans zum Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Reaktion der Mitarbeitenden auf die Präventionsarbeit

In den ersten Jahren wurde der Präventionsarbeit seitens aller beteiligten Mitarbeitenden – insbesondere der Führungskräfte – eher mit Skepsis begegnet und eine vorsichtige Abgrenzung verbunden mit Irritation entgegengebracht. Die eingeführten

Maßnahmen haben aber nach und nach innerhalb des Verbandes zu Veränderungen geführt und ein Umdenken angestoßen. Inzwischen ist es zu einem Standard geworden, sich im Rahmen der Präventionsarbeit intensiv mit Veränderungsprozessen auseinanderzusetzen.

Sie wollen den Artikel gerne weiterlesen?

[Hier können Sie die komplette Ausgabe als ePaper lesen.](#)

Erfahrungen und Hindernisse

Die **langjährige Auswertung der Präventionsarbeit offenbarte u. a. folgende Erfahrungen**, die zeigen, wie personelle, strukturelle, kulturelle und/oder organisatorische Rahmenbedingungen in Organisationen die Umsetzung des vermittelten Know-hows verhindern:

- Grenzüberschreitungen einzelner Personen wurden auf dem Hintergrund von **Abhängigkeitsstrukturen** nicht weitergegeben.
- **Machtstrukturen** verhinderten eine offene Kommunikation über Verhaltensauffälligkeiten von Mitarbeitenden.
- Arbeitsaufträge und Handlungsempfehlungen der Präventionsbeauftragten versickerten, weil Strukturen der **Informationsweitergabe nicht geklärt** waren.
- Einrichtungen hatten die Haltung entwickelt, dass zu diesem Thema «alles schon gemacht wird» oder «dass es in ihrer Einrichtung **kein Thema** ist».
- Die **fehlende Verankerung der Präventionsarbeit in den Stellenbeschreibungen** der zuständigen Personen erzeugt keinen aktiven Handlungsdruck bzw. führen dazu, dass die Präventionsarbeit nicht konsequent nachgehalten wurde.
- **Absprachen**, wer, wann und wie informiert werden muss, wurden **nicht eingehalten**, weil «der Vorgesetzte» keine Vorfälle in seinem Ressort haben wollte.
- **Fehlende Führungsleitlinien** ermöglichen eine wenig kontrollierte Führungsarbeit und einen mehr von der individuellen Persönlichkeit geprägten Führungsstil. Fehlendes oder mangelndes zielorientiertes Handeln in Bezug auf Prävention wird weder kontrolliert noch nachgehalten.
- Der präventive Charakter der **Einführung von Konzepten zur sexuellen Selbstbestimmung** der Klient*innen – seien dies Kinder und Jugendliche, junge Erwachsene oder andere Schutzbefohlene – wurde meist **unterschätzt** und nicht wirklich beachtet. Die Einführung von Konzepten zur Förderung sexueller Selbstbestimmung ermöglichen oft erst die Sprachfähigkeit, die Möglichkeit zur Einschätzung von was tut mir gut und was nicht und damit auch die Bewertung von Grenzen und von Grenzüberschreitungen. Alle diese Maßnahmen wirken dadurch per se präventiv.