

### 3.10.4 Nicht aufklärbare Verdachtsfälle

Die nachfolgend zitierte Studie konzentriert sich auf die Frage des Umgangs mit nicht aufklärbaren Verdachtsfällen. Die Erkenntnisse sind aber auch auf die Situation übertragbar, dass Betroffene ihren Fall zur Anzeige bringen und die Beweise vor Gericht nicht ausreichen, um den Beschuldigten/die Beschuldigte zu verurteilen. Zu dem Thema gibt es noch keine standardisierten Empfehlungen. Der vorliegende Text bietet daher keine Lösungen, sondern weckt Verständnis für die prinzipiellen Schwierigkeiten, die ein Verdachtsfall mit sich bringt. Verantwortlich umzugehen mit jedem Verdachtsfall, ist das einzige, wozu im Moment konkret geraten werden kann.

Aus: Nicht aufklärbare Verdachtsfälle bei sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter\*innen in Institutionen. Forschungsprojekt von Barbara Kavemann, Sibylle Rothkegel, Bianca Nagel, Berlin, Dezember 2015 *Begriffe wie Institution und Belegschaft können im Folgenden leicht durch Verband/Verein und Mitarbeiter\*innen ersetzt werden.*

(Seite 5-7)

Seit Beginn der öffentlichen Diskussion über sexuelle Übergriffe in Institutionen wurde eine Vielzahl von Richtlinien erarbeitet, wie eine Institution mit einer Vermutung/einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch umzugehen hat, (...) Alle Richtlinien regeln u.a., wann und wie strafrechtliche und/oder disziplinarrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden sollen. Bislang unerörtert bleibt in der gesamten Diskussion, wie eine Einrichtung damit umgehen kann, wenn ein Verdacht sich innerhalb eines erträglichen Zeitraums nicht bestätigen lässt, d.h. weder als belegt noch als widerlegt gelten kann. Hier besteht sehr häufig ein ungelöstes Problem.

Es ist allgemein akzeptiert, dass auf eine Vermutung bzw. einen Verdacht hin nicht unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden können, sondern dass dieser eine sorgfältige Abklärung erfordert. Das bedeutet häufig, dass abgewartet und beobachtet werden muss. Dieses Vorgehen stößt irgendwann an eine Grenze: Es muss eine Entscheidung fallen,

ob dem Verdacht weiterhin nachgegangen werden soll oder ob er fallen gelassen werden kann. Hierfür werden Kriterien benötigt, um verantwortlich Entscheidungen treffen zu können. Diese Kriterien fehlen bislang. Sie müssen sowohl für Fälle von vermuteten Übergriffen durch pädagogisches Personal und andere Angehörige einer Institution als auch für Fälle von Übergriffen auf der Peer-Ebene – bei Missbrauch zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen – erstellt werden.

Wird ein Verdacht in einer Einrichtung breiter bekannt, führt dies in der Regel zu problematischen Spaltungsprozessen: Die Belegschaft spalten sich in einen Teil, der den geäußerten Vorwurf als glaubhaft erachtet und der beschuldigten Person die Taten zutraut, und einen anderen Teil, der zu der beschuldigten Person hält und sie verteidigt. Erhärtet sich ein Verdacht zur Gewissheit oder erweist er sich als nicht haltbar, muss die Einrichtung die Spaltung auf dieser Grundlage aufarbeiten und überwinden.

Was aber, wenn es keine Gewissheit gibt, weil der Verdacht sich nicht erhärten lässt? Wie kann dann eine Einrichtung wieder zur Ruhe kommen, Frieden unter den Mitgliedern wiederhergestellt werden und der Schutz von Mädchen und Jungen trotzdem gewährleistet werden?

Eine Sichtung entsprechender Handlungskonzepte und Leitlinien für Schutz und Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen zeigte ein lineares Denken:

#### **Eine Vermutung entsteht, ...**

- sie wird zum Verdacht, dem nachgegangen wird,
- der Verdacht wird erhärtet,
- es wird geklärt, wem welche Verantwortung und Aufgaben dabei zufallen, wer welche Stellen oder Personen zu informieren hat,
- es werden geeignete Maßnahmen zum Schutz von Mädchen und Jungen und Maßnahmen gegen die übergriffige bzw gewalttätige Person ergriffen,
- es wird entschieden, ob Strafanzeige gestellt wird und arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Für alle diese Entscheidungen sind in Handreichungen und Leitlinien Maßgaben getroffen und festgelegt worden.

Dass es zu wenig belastbare Hinweise geben kann, um einen Verdacht zu erhärten, ist eher wahrscheinlich als unwahrscheinlich. Forschung zum Thema sexueller Missbrauch (...) zeigt, dass im Unterschied zum eindeutigen Verlauf der Leitlinien und Konzepte der

Verlauf von realen Verdachtsfällen eher wenig eindeutig ist: Die Mehrheit der Fälle von Verdacht kann nicht zufriedenstellend aufgeklärt und deshalb können auch keine entsprechenden Schritte eingeleitet werden.

Was sollte aber eine Institution tun, wenn eine Vermutung weitgehend ungeklärt im Raum stehen bleibt? Wie kann sinnvoll und konstruktiv mit den Folgen einer Vermutung/eines Verdachts verfahren werden? Wie kann in solchen Fällen Ruhe in der Einrichtung erreicht werden, ohne den Schutz von Kindern und Jugendlichen dem Betriebsfrieden zu opfern?

## Wann ist ein Fall von Verdacht widerlegt?

(Seite 47)

Grundsätzlich gibt es keine völlige Sicherheit. Zwei Träger von Einrichtungen formulieren die Kriterien dafür, dass ein Verdacht als nicht erwiesen angesehen werden kann, wie folgt:

„Kriterien dafür, dass ein Verdacht als ausgeräumt betrachtet werden kann:

- Die Schülerin nimmt die Beschuldigung zurück und erklärt auch für ihre Vertrauensperson plausibel den Grund der Falschbeschuldigung.
- Mehrere voneinander unabhängige und nicht unter Druck gesetzte oder beeinflusste Zeuginnen/Zeugen belegen schlüssig und glaubhaft, dass die Schilderung der Schülerin nicht stimmen kann.“ (...)

## Was ist ein nicht aufklärbarer Fall?

(Seite 48)

Als nicht aufklärbar ist ein Fall von Vermutung oder Verdacht dann zu verstehen, wenn es Hinweise oder Äußerungen gibt, die auf ein entsprechendes Fehlverhalten hindeuten, die aber nicht „erhärten“, also nicht in ausreichendem Maße bestätigt werden können, um Maßnahmen entsprechend des vorgesehenen Handlungsplans einzuleiten.

**Die Expert\*innen konnten dafür viele Gründe nennen:**

- Ein Mädchen oder ein Junge macht Andeutungen, ist aber nicht bereit, sich weiter

- zu äußern und schweigt seitdem. Es gibt keine weiteren Anhaltspunkte.
- Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter fällt das Verhalten einer Kollegin oder eines Kollegen unangenehm auf. Es ist jedoch kein eindeutiges Fehlverhalten zu erkennen. Ein ungutes Gefühl bzw. eine deutliche Irritation bleibt jedoch.
  - Es liegt eine anonyme Beschwerde vor, für die aber keinerlei Nachweis gefunden werden kann, weil die Angaben nicht ausreichen.

## **Welche Haltungen und Gewohnheiten erschweren die Aufklärbarkeit und sollen vermieden werden?**

(Seite 52)

Ein vertrautes, eingespieltes Team wird in der Regel sehr geschätzt, denn es garantiert reibungslose Abläufe im anstrengenden Alltag einer stationären Jugendeinrichtung. Aber es birgt auch Risiken durch eingefahrene Strukturen und wenig Außenperspektive.

In unserer Gruppendiskussion mit Jugendlichen in einer Einrichtung der Jugendhilfe wurde deutlich, dass das Team, welches sich untereinander offensichtlich sehr gut versteht, von den Schutzbefohlenen als „Front“ wahrgenommen wurde. Es wurden Ängste dahingehend geäußert, dass kein Jugendlicher und keine Jugendliche sich einzelnen Mitgliedern des Teams anvertrauen könne, da im Team alle einander immer alles weitererzählen.

Darüber hinaus wurden eingefahrene Teamstrukturen als Risiko identifiziert: Es fehlt oft ein Korrektiv durch eine Außenperspektive, Verhaltensweisen werden unter Umständen nicht mehr ausreichend reflektiert, denn die Strategien funktionieren ja seit langer Zeit.

### **Als Faktoren, die eine Aufklärung erschweren können, wurden genannt:**

- Misstrauen der Jugendlichen
- fehlende Offenheit in der fachlichen Diskussion
- *keine Auseinandersetzung mit Sexualität in der Einrichtung, kein sexualpädagogisches Konzept \**
- unzureichende Fachkenntnisse, fehlende Fortbildung
- verkrustete Strukturen, ungelöste Teamkonflikte, festgefahrene Fraktionenbildung
- schwache Leitung, die in Konfliktsituationen nicht stützt und die Mitarbeiter\*innen

- mit der Verantwortung alleine lässt
- autoritäre Leitung, die den Mitarbeiter\*innen keinen Raum für Eigeninitiative und Eigenverantwortung lässt und <und dazu führt, dass> Angst das Verhalten dominiert (Ergänzung durch DHD)
- fehlende Supervision und Intervision
- fehlende Schutzkonzepte, fehlendes Beschwerdemanagement
- Schutzkonzepte, die ohne Beteiligung des Teams und der Kinder bzw. Jugendlichen entstehen bzw. vom Träger übernommen werden und Papier bleiben, sowie nicht umgesetztes oder nicht funktionierendes Beschwerdemanagement.

Ein Fokus wird auch noch auf eingefahrene Teamstrukturen und entsprechende Dynamiken, in denen es wenig Raum für gemeinsame Reflektion gibt, gelegt: Teilweise arbeiten Menschen über 20, 30 Jahre in derselben Einrichtung, mit demselben Aufgabenfeld, mit denselben Klient\*innen und Kolleg\*innen (z. B. im Behindertenbereich, wo die Schutzbefohlenen manchmal ihr ganzes Leben verbringen). Man wird gemeinsam alt. Solche Umstände können zu Unaufmerksamkeit führen und gegenseitiges „Decken“ begünstigen. Dies betrifft sowohl das Verhältnis Professionelle - Schutzbefohlene als auch das der Kolleg\*innen untereinander. Missbrauchsfälle werden häufig von neuen Mitarbeitenden/ Praktikant\*innen/FSJler\*innen etc. aufgedeckt. Menschen, die von außen dazu kommen und mit Abstand auf die Einrichtung blicken, bringen neue Impulse und Kompetenzen ein und können dysfunktionale Strukturen erkennen.

Unreflektierte Beziehungsstrukturen bergen Risiken in sich. Zu einem Schutzkonzept gehört gezielte Personalentwicklung, personelle Veränderungen (andere Zusammenstellung im Team, Wechsel innerhalb des Trägers) werden durch Gespräche mit den Mitarbeitenden angeregt, auch wenn ein Wechsel möglicherweise schwierig erscheint.

#### Anmerkung:

\* Die Auflistung wurde unverändert aus der genannten Studie übernommen. Selbstverständlich übersteigt es die Möglichkeiten eines Sportvereins, sich detailliert mit der Entwicklung der Sexualität der ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen auseinander zu setzen und sexualpädagogische Konzepte zu entwickeln. Für unseren Verband können wir den Faktor, der hier als die Aufklärung erschwerend bezeichnet wird, übersetzen durch:

- keine Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung oder Gewalt im Verband/Verein, kein PISG-Konzept