



Ursula Enders
Köln, 16.04.2010

Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen

Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen

Transparente Gestaltung institutioneller Strukturen

Klare Strukturen in Institutionen zeichnen sich dadurch aus, dass Zuständigkeiten/Verantwortungsbereiche aller Ebenen der Hierarchie eindeutig geklärt und die Aufgaben der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen als auch die jeweiligen Grenzen ihrer Kompetenz sowohl nach innen als auch nach außen transparent sind und gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommuniziert werden. Dabei ist zwischen pädagogischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (hauptamtliche pädagogische Fachkräfte, Ausbildungsleiter innerhalb der Jugendberufshilfe, pädagogische Honorarkräfte, pädagogisch tätige ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen) und nichtpädagogischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu differenzieren (zum Beispiel Hauswirtschaftskräfte, Hausmeister, Verwaltungskräfte, Techniker). Nichtpädagogische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind zum Beispiel nicht berechtigt, Verhalten von Mädchen, Jungen und jungen Erwachsenen zu sanktionieren. Allerdings sollte eine fachlich kompetente Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner innerhalb des pädagogischen Teams benannt werden, mit dem die nichtpädagogischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ihre Erfahrungen mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in regelmäßigen Abständen und bei besonderem Bedarf reflektieren können. (vgl. Kroll/Meyerhoff/Sell: 2003, S.143)

Auch die Aufgaben und Kompetenzen der pädagogischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen müssen entsprechend ihrem Status und ihrer Qualifikation (hauptamtlich, auf Honorarbasis, ehrenamtlich) klar definiert werden.

Institutionelle Regeln

Entsprechend der UN-Kinderrechtskonvention sind die Rechte von Mädchen und Jungen auf institutioneller Ebene zu verankern. Es empfiehlt sich das Recht auf Achtung der persönlichen Grenzen von Mädchen und Jungen (Recht auf Privatsphäre) und das Recht auf sofortige Hilfe in Notlagen und auf Schutz vor Grausamkeit und Ausnutzung explizit in die Leitsätze/Leitbilder der Institutionen aufzunehmen.

Auf Einrichtungsebene ist eine Kommission zu bilden, die ein Regelwerk erarbeitet, das für alle institutionelle Ebenen verbindlich ist. Im Sinne des Rechts auf Partizipation muss gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Kinder, Jugendlichen und/oder jungen Erwachsenen die Möglichkeit gegeben werden, in der Kommission gleichberechtigt mitzuwirken.



Neben allgemeingültigen Regeln eines grenzachtenden Umgangs müssen in Auswertung der speziellen Belastungs- und Risikofaktoren des jeweiligen Arbeitsbereiches besondere Regeln entwickelt werden.

Die Regeln sollten nicht als strikte Verbote, sondern im Sinne einer positiv formulierten Selbstverpflichtung der Einrichtung formuliert und durch alltagsnahe Beispiele veranschaulicht werden.

Beispiel:

Wir achten das Recht eines jeden Mädchen/Jungen auf Intimität und respektieren es, wenn

- *jemand alleine im Waschraum sein möchte,*
- *über sehr persönliche Erfahrungen nicht sprechen möchte... .*

Rechte, die nur auf dem Papier stehen und nicht kommuniziert werden, werden im Alltag kaum wahrgenommen. Eine Selbstverpflichtung von Einrichtungen zur regelmäßigen Information der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen über ihre Rechte ist wesentlicher Baustein einer „Kultur der Grenzachtung“. Diese Information sollte in regelmäßigen Abständen in mündlicher und schriftlicher Form (zum Beispiel Flyer) erfolgen – auf jeden Fall:

- bei Eintritt in die Institution,
- einmal jährlich zu einem grob festgelegten Zeitpunkt (zum Beispiel im Frühjahr).

Partizipation

Partizipation ist das Recht von Mädchen und Jungen, sich als freie und gleichberechtigte Subjekte an Diskussionsprozessen und Entscheidungen in Institutionen zu beteiligen und die eigenen Interessen einzubringen. Sie ist keine „Gnade“ der Pädagoginnen/Pädagogen sondern als Recht einforderbar.

UNICEF, die Kinderrechtsorganisation der UNO, formuliert das Grundrecht von Kindern und Jugendlichen sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln. Das KJHG schreibt das Recht von Mädchen und Jungen auf Information, Beratung und Mitsprache und das Recht zur Mitgestaltung und Mitbestimmung innerhalb der Jugendarbeit fest.

Entsprechend dem Rechtsanspruch auf Partizipation sind in allen Institutionen, die Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene machen, von den Nutzerinnen/Nutzern gewählte Interessensvertretungen zu etablieren (zum Beispiel Kinderparlamente), die an Diskussionsprozessen über Konzepte und Regeln der Einrichtung zu beteiligen sind.

Beschwerdemanagement

Sowohl auf Verbandsebene als auch innerhalb der einzelnen Einrichtungen sind verbindliche niedrigschwellige Beschwerdesysteme zu entwickeln/verankern, die Jugendlichen unkompliziert einen Hinweis auf ihre (potentielle) Gefährdung ermöglichen.

Es müssen Ansprechpartner/-innen **innerhalb und außerhalb** der Verbände/Einrichtungen benannt werden, an die sich sowohl Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als auch Mitarbeiter/-innen im Falle vermuteter, beobachteter oder selbst erlebter Übergriffe oder Gewalthandlungen innerhalb der Institution wenden können.



Im Bereich der stationären Jugendhilfe haben erste Einrichtungen, die sich im besonderen Maße um eine Kultur der Grenzachtung bemühen, positive Erfahrungen mit einer von Kindern und Jugendlichen gewählten Vertrauenspädagogin/einem Vertrauenspädagogen gemacht, die/der analog zur Vertrauenslehrerin/Vertrauenslehrer im Schulsystem Ansprechpartnerin/-partner für Kinder und Jugendliche bei Grenzverletzungen ist.

Standardisierte schriftliche Befragungen zur Zufriedenheit der Nutzer/Nutzerinnen mit der jeweiligen Einrichtung, die regelmäßig durchgeführt werden, müssen verbindlich etabliert werden. Die Fragebögen sollten u. a. explizit danach fragen, wie geschützt sich Jugendliche und junge Erwachsene vor Grenzüberschreitungen, Übergriffen und Gewalt durch Mitarbeiter/-innen und/oder Gleichaltrige in der jeweiligen Einrichtung fühlen. Zudem sollten Vorschläge für die Verbesserung des Schutzes von Mädchen und Jungen abgefragt werden.

Die Erfahrungen der Opferberatungsstellen machen deutlich, dass sexuelle Übergriffe und andere Formen der Gewalt durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Jugendliche in pädagogischen Einrichtungen oftmals von neuen oder ehemaligen Nutzern/Nutzerinnen aufgedeckt werden. „Neue“ Mädchen und Jungen und deren Eltern können Grenzverletzungen oftmals noch relativ deutlich erkennen, da sie weniger in die institutionelle Dynamik verstrickt sind und somit ihre Wahrnehmung noch nicht durch die Intrigen von Tätern/Täterinnen vernebelt wurde. Ehemalige fassen mit zeitlichem und räumlichem Abstand manchmal den Mut, selbst erlittene bzw. miterlebte Gewalthandlungen aufzudecken. Sie möchten durch ihre Aussage oftmals andere Mädchen und Jungen vor sexuellen Übergriffen/sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Gewalt schützen. Neuen Nutzern/Nutzerinnen hilft es, beobachtete und erlebte Grenzverletzungen aufzudecken, wenn sie bei der Anmeldung bereits über die geltenden institutionellen Regeln informiert werden. Eine routinemäßige Befragung ehemaliger Nutzer/Nutzerinnen nach ihrer Zufriedenheit mit dem Angebot der Jugendsozialarbeit (zum Beispiel einige Wochen nach einem Ferienlager) schafft sicherlich langfristig ein stabiles Fundament für eine „Kultur der Grenzachtung“. Ebenso sollten ehemalige Mitarbeiter/-innen und Praktikanten/-innen mit zeitlichem Abstand zu ihrem Ausscheiden aus der Einrichtung routinemäßig schriftlich befragt werden.

Präventionsangebote für Mädchen und Jungen, Mütter und Väter

Eine verantwortungsvolle Präventionsarbeit gegen Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtliche Formen der Gewalt in Institutionen muss die allgemeinen Qualitätskriterien der Gewaltprävention erfüllen (vgl. z. B. Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e. V. 1993). Diese sind unter Berücksichtigung der besonderen Dynamiken bei Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt in Institutionen zu modifizieren. Im Folgenden werden Qualitätsstandards für Präventionsarbeit skizziert.

Information statt Abschreckung und Verbote!

Panikmache war noch nie ein guter Ratgeber! Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die durch Angst machende Berichte vor Übergriffen und massiven Formen der Gewalt in Institutionen gewarnt werden, haben ein erhöhtes Risiko, in Gefahrensituationen vor Schreck zu erstarren; ihre Widerstandskraft wird geschwächt.

Ebenso kontraproduktiv sind Präventionstipps, die vor allem mit Verboten arbeiten, denn sie erzeugen den Widerstand von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.



Prävention gegen Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt in Institutionen muss auf eine altersentsprechende Art und Weise detaillierte Informationen über die Rechte von Mädchen und Jungen, institutionelle Regeln, Formen von Grenzüberschreitungen und massiveren Übergriffen, die Strategien jugendlicher und erwachsener Täter/Täterinnen und Möglichkeiten der Hilfe für die Opfer geben.

Widerstandskraft stärken! Altersgerechte Widerstandsformen trainieren!

Häufig raten Erwachsene Kindern und Jugendlichen zu passivem Widerstand, wenn diese mit Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt konfrontiert werden („Das musst du nicht so ernst nehmen!“ – zum Beispiel bei sexueller Beleidigung). Folgen Mädchen und Jungen diesen Ratschlägen, so wird ihre Widerstandskraft geschwächt. Kein Täter/keine Täterin stellt ohne eine klare Grenzziehung von außen seine/ihre Übergriffigkeit ein – das Gegenteil ist der Fall: Ignoranz oder Bagatellisierung „ermutigen“ in der Regel zu weiteren, massiveren Grenzverletzungen.

Im Rahmen von Präventionsangeboten müssen altersgerechte Handlungskompetenzen gegen Übergriffe und massive Formen der Gewalt vermittelt und eingeübt werden (z. B. die aktive Einforderung der Hilfe von anderen Jugendlichen oder Erwachsenen).

Grenzachtende Normen vorgeben!

Präventionsarbeit gegen Grenzverletzungen und Übergriffe in Institutionen darf sich nicht auf Opferprävention beschränken, sie muss ebenso Täterprävention leisten. Klare Stellungnahmen vonseiten der Pädagoginnen und Pädagogen bei grenzverletzendem Verhalten sind Grundvoraussetzung für die Etablierung grenzachtender Normen in Institutionen. Es ist die Verantwortung der pädagogischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, der Entwicklung gewalttätiger Gruppenstrukturen vorzubeugen. Die Vermittlung von klaren Regeln für einen fairen Umgang miteinander und die klare altersentsprechende Information über gesetzliche Regelungen zur strafrechtlichen Relevanz von gewalttätigen Verhaltensweisen stärken vor allem Mädchen und Jungen, die mit den Gewalthandlungen ihrer Altersgenossen und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aus Institutionen nicht einverstanden sind.

In Fällen von sexuellen Übergriffen durch jugendliche Täter/Täterinnen klare Grenzen setzen!

Einer Bagatellisierung von Übergriffen und massiven Formen durch jugendliche Täter/Täterinnen ist entschieden entgegenzuwirken. Sowohl Gewalttaten in den Neuen Medien als auch massive Formen körperlicher oder sexueller Gewalt sollten bei Tätern/Täterinnen ab dem 12. Lebensjahr zur Strafanzeige gebracht werden. Bei Tätern/Täterinnen unter 14 Jahren wird das Strafverfahren wegen Strafunmündigkeit zwar eingestellt, doch tragen die polizeiliche Dokumentation der Tat und vor allem die Vernehmung der Zeuginnen und Zeugen dazu bei, dass die Tat in ihrer strafrechtlichen Relevanz erkannt und von der Peergroup nicht weiter als „Spaß“ bagatellisiert wird. Jugendlichen Tätern/Täterinnen ab 14 Jahren werden in der Regel gemeinnützige Arbeiten und von den Gerichten zunehmend Therapieauflagen auferlegt.

In jedem Fall ist sexuell übergriffiges Verhalten durch Jugendliche zu sanktionieren (zum Beispiel zeitlich befristeter Schulausschluss).



Prävention ist immer auch Intervention!

In der Fachdiskussion wird inzwischen davon ausgegangen, dass viele Mädchen und Jungen mit massiven Formen von Gewalt innerhalb und außerhalb von Institutionen konfrontiert wurden – wenn nicht in der realen, dann zumindest in der virtuellen Welt. Präventionsangebote sind folglich immer auch Interventionsangebote, die durch eine lebensfrohe Gestaltung die Solidarität der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit den Opfern fördern und Betroffenen Möglichkeiten der Hilfe und Wege der Bewältigung aufzeigen. Präventionsangebote müssen Betroffenen Hoffnung vermitteln. Keinesfalls dürfen sie durch das Zeigen von Gewaltdarstellungen und belastende Berichte über die vermeintlich lebenslangen Folgen der Opfer einer Retraumatisierung der Opfer Vorschub leisten.

Information/Fortbildung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

Die Etablierung verbindlicher institutioneller Normen im Sinne einer „Kultur der Grenzachtung“ setzt jedoch eine grundlegende Information aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften voraus.

In Institutionen der stationären Jugendhilfe haben sich für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verpflichtende Vortragsveranstaltungen mit externen Referenten/Referentinnen bewährt, in deren Rahmen Basisinformationen über die Problematik der Grenzverletzungen in Institutionen vermittelt und Möglichkeiten der Entwicklung präventiver Strukturen skizziert wurden. Oftmals entwickelte sich in den Einrichtungen nach solchen Veranstaltungen eine sehr lebhaft geführte Fachdiskussion, die den Blick für zuvor nicht reflektierte grenzverletzende Umgangsweisen mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen schärfte und Fachkräfte für die Entwicklung präventiver Strukturen motivierte. In einigen Fällen fanden Fachkräfte nach der Teilnahme an einer solchen Veranstaltung den Mut, beobachtete Übergriffe bzw. ihre Vermutung von strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt durch Kollegen/Kolleginnen gegenüber der Leitung bzw. fachlich qualifizierten Ansprechpartnern/-partnerinnen von außen aufzudecken.

Dienstanweisungen

Im Rahmen von Dienstanweisungen haben Träger/Vorgesetzte die Möglichkeit, Verhaltensanweisungen zu geben, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben. Im Sinne einer „Kultur der Grenzachtung“ sollten Dienstanweisungen in schriftlicher Form Verhaltensregeln festschreiben, um eine fachlich adäquate Distanz bzw. einen respektvollen Umgang

- zwischen den Generationen,
- zwischen den Geschlechtern und
- der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen untereinander sicherzustellen.

Beispiel:

Dienstanweisung zur Wahrung einer fachlich adäquaten Distanz durch pädagogische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen



Alle haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind verpflichtet,

- *die individuellen/kulturellen Schamgrenzen und das Recht von Mädchen und Jungen auf (sexuelle) Selbstbestimmung zu achten,*
- *Räume, in denen sie sich mit Jugendlichen oder junge Erwachsenen befinden, nicht abzuschließen, sodass diese jederzeit von außen durch Dritte geöffnet werden können,*
- *Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen grundsätzlich mit dem Team abzusprechen (z. B. Sonderregelungen, Geschenke und die Übertragung und Vergütung von privaten Dienstleistungen an Jugendliche oder junge Erwachsene),*
- *die Annahme von Geld/Sachgeschenken von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien sind im Team abzusprechen,*
- *im Kontakt mit Mädchen und Jungen sind alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z. B. Küsse, Berührung von Brust oder Genitalien) sowie sexuelle Reden (z. B. sexuell getönte Kosenamen oder sexistische „Witze“) zu vermeiden,*
- *verbale Aggressivität oder sexuelle Entwertungen zu vermeiden,*
- *Körperkontakt ohne klare fachliche Indikation zu vermeiden,*
- *über versehentliche Berührungen von Mädchen und Jungen im Brust- oder Genitalbereich das Team zu informieren (Eintrag ins Teambuch),*
- *während ihrer Tätigkeit darauf zu achten, dass sie keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z. B. sexuell aufreizende Freizeitkleidung, die viel Haut sichtbar werden lässt oder die Genitalien abzeichnet),*
- *die Unterstützung grenzverletzender/gewalttätiger Umgangsweisen und/oder einer sexualisierten Atmosphäre zwischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu vermeiden,*
- *im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen die Regelungen des Jugendschutzgesetzes zu beachten,*
- *Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und/oder deren Familien dem Team umgehend offenzulegen,*
- *jegliche Angebote einer vergüteten Tätigkeit durch die Eltern, Kinder und Jugendlichen abzulehnen (z. B. Babysitterdienste bei Geschwisterkindern, zusätzliche Förderung einzelner Jugendlicher),*
- *im Falle von Verstößen von Kollegen/Kolleginnen gegen diese Dienstanweisung diese im Team bzw. gegenüber der Einrichtungsleitung oder einer externen Fachberatung zu benennen und Möglichkeiten eines weiteren Vorgehens zu reflektieren.*

Verfahrensregeln zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt

Um einer Bagatellisierung kindeswohlgefährdender Übergriffe und strafrechtlich relevanter Formen der Gewalt und einer Eskalation institutioneller Dynamiken bei deren Aufdeckung vorzubeugen, müssen zu „Friedenszeiten“ verbindliche Verfahrensregeln festgelegt werden (vgl. Fegert/Wolff 2006). Diese sollten unabhängig von einzelnen Einrichtungen auf Trägerebene entwickelt und in Abstimmung einer speziell qualifizierten Fachberatung für die jeweilige Einrichtung modifiziert werden.



Die Verfahrensrichtlinien sollten verbindlich festlegen:

- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, bei der Vermutung von Übergriffen und/oder strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt entweder die Leitung oder einen der benannten Ansprechpartner/-partnerinnen innerhalb oder außerhalb der Institutionen zu informieren,
- die Verpflichtung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, beobachtete Übergriffe bzw. strafrechtlich relevante Formen der Gewalt und Aussagen von Zeugen/Zeuginnen schriftlich zu fixieren,
- das Recht aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Nutzer/Nutzerinnen der Einrichtung, im Falle beobachteter bzw. vermuteter Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevanter Formen der Gewalt sich von einer Fachberatungsstelle beraten zu lassen,
- klare Vorgaben zur Sicherung des Opferschutzes (z. B. keine Gegenüberstellungen des Opfers mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten, sofortige Trennung von Opfer und Beschuldigtem),
- klare Vorgaben zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber einem beschuldigten Mitarbeiter/einer beschuldigten Mitarbeiterin (z. B. sofortige Freistellung, keine Vorverurteilung),
- Verpflichtung der Leitung/des Trägers zur Abklärung einer Vermutung (darf in keinem Fall an Supervision der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen delegiert werden!),
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, in Fällen von massiven Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt, den Träger, die höhere Verbandesebene, das Landesjugendamt und das örtliche Jugendamt zu informieren,
- Verpflichtung der Einrichtungsleitung, sich eine vom Träger unabhängige, im Umgang mit der Problematik erfahrene Fachberatung von außen zu holen,
- Regelungen:
 - wer wann die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen informiert,
 - wer wann die Kinder und Jugendlichen informiert,
 - wer wann die Eltern/Personensorgeberechtigten der Jugendlichen informiert,
- klare Trennung zwischen Krisenmanagement, therapeutischen Interventionen und der Begleitung betroffener Mädchen und Jungen im Strafverfahren (bei der polizeilichen Aussage und der Aussage als Zeugin/Zeuge vor Gericht),
- Sicherstellung von (therapeutischen) Unterstützungsangeboten und Prozessbegleitung des Opfers durch einen anderen Träger,
- unterstützende Angebote für die aufdeckenden Kollegen/Kolleginnen (z. B. Übernahme der Kosten für einen anwaltlichen Zeugenbeistand, externe Supervision),
- unterstützende Angebote für die Teamkollegen/-kolleginnen übergriffiger Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (z. B. Supervision).

Die Verfahrensregeln sollten schriftlich fixiert und allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bereits bei der Einstellung ausgehändigt werden.

Bewerbungsverfahren/Arbeitsverträge

In Fachkreisen wird inzwischen zunehmend eine „Strategie der Abschreckung von übergriffigen Bewerbern/Bewerberinnen“ im Rahmen der Personalauswahl empfohlen. Eine solche Empfehlung hat ihre Grenzen, wenn Einrichtungsleitungen z. B. die kriminelle Energie vieler pädosexueller – sprich: pädokrimineller – Täter/Täterinnen unterschätzen und der Illusion aufsitzen, sie könnten



durch ein entsprechendes Vorgehen bei der Personalauswahl in jedem Fall übergriffige Kandidaten/Kandidatinnen abschrecken.

Dennoch sollten Einrichtungen im Rahmen der Personalauswahl alle Möglichkeiten nutzen, übergriffigen Bewerbern/Bewerberinnen deutlich zu machen, dass die Einrichtung sich in einem kontinuierlichen Prozess intensiv mit der Problematik auseinandersetzt und größten Wert auf präventive Strukturen zum Schutz von Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor Grenzverletzungen legt.

Im Bewerbungsverfahren aller hauptamtlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie bei der Auswahl von ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Praktikanten/Praktikantinnen sollten

- schriftliche Informationen der Einrichtung und/oder des Verbandes zu Kinderrechten, Standards der Einrichtung und/oder die Verfahrensregeln der Institution zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt ausgehändigt werden,
- die Offenheit für die Problematik abgeklopft und eine Diskussion zum Thema Grenzverletzungen und Rechte von Jugendlichen und jungen Erwachsenen geführt werden (anhand von situationsbezogenen Fragen über den Umgang mit konkreten Grenzsituationen in für die Einrichtung typischen Alltagssituationen: „Was würden Sie tun, wenn ...?“),
- die Möglichkeit einer telefonischen Nachfrage bei vorherigen Arbeitgebern/bei Vereinen, in denen sich der Bewerber/die Bewerberin ehrenamtlich engagiert hat, genutzt werden.

Arbeitsverträgen sollten Qualitätsstandards der Einrichtung, Verfahrensregeln zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt und entsprechende Dienstweisungen als Anlage hinzugefügt werden. Es empfiehlt sich, in den Arbeitsvertrag den Passus: „Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ein fachlich angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu wahren“ zu übernehmen. Dieser Passus erleichtert es, bei übergriffigem Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen zu setzen bzw. entsprechende Hinweise ins Arbeitszeugnis zu schreiben („... hat sich bemüht, eine fachlich angemessene Distanz zu wahren“).

Es sind ebenso differenzierte schriftliche Vereinbarungen mit Praktikanten/Praktikantinnen und ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu treffen. Kroll/Meyerhoff/Sell haben sehr hilfreiche Vorlagen für entsprechende Vereinbarungen zusammengestellt (Kroll/Meyerhoff/Sell 2003).

Der Gesetzgeber schreibt in § 72a SGB VIII vor, dass alle Träger der Jugendhilfe die persönliche Eignung aller Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sicherstellen müssen. Diese dürfen insbesondere keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder 225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck müssen sich die Träger bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen sowohl von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Praktikanten/Praktikantinnen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.



Literatur

- Bange, Dirk/Körner, Wilhelm (Hrsg.)(2002): Handwörterbuch Sexueller Missbrauch. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe-Verlag
- Fegert, Jörg M./Wolff, Mechthild (Hrsg.) (2006): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention - ein Werkbuch 2., aktualisierte Auflage 2006. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Fegert, Jörg M. (2004): Risiken von individueller Gewalt und institutioneller Gewalt bei stationären Hilfen für Kinder und Jugendliche. In: Jugendhilfe. Heft 42. S. 15-20
- Enders, Ursula (1995): Sexueller Missbrauch in Institutionen. In: Enders (Hrsg.): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuelle Gewalt. Köln: Kiepenheuer & Witsch
- Enders, Ursula (2002): Tätergespräch. In: Bange, Dirk/Körner, Wilhelm (Hrsg.) (2002). S. 639-645
- Enders, Ursula (2002): Institutionen und sexueller Missbrauch. Täterstrategien und Reaktionsweisen. In: Bange, Dirk/Körner, Wilhelm (Hrsg.) (2002). S. 202-209
- Enders, Ursula (2002): Das geplante Verbrechen. Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen. Köln: Zartbitter Eigenverlag Bestellbedingungen unter www.zartbitter.de
- Enders, Ursula (2004a): Traumatisierte Institutionen. Wenn eine Einrichtung zum Tatort sexueller Ausbeutung durch einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin wurde. Pdf unter www.zartbitter.de
- Enders, Ursula (2004b): Wenn die Kollegin missbraucht. Die Strategien der Täterinnen. In: Prävention. Zeitschrift des Bundesvereins zur Prävention von sexuellem Missbrauch. 2004: Heft 2. S. 24-26
- Gintzel, Ulrich (2006): Wie kann man in der Pädagogik durch Partizipation die betroffenen Mädchen und Jungen stärken bzw. schützen? In: Fegert/Wolff 2006
- Hartwig, Luise/Hensen, Gregor (2003): Sexueller Missbrauch und Jugendhilfe. Weinheim und München
- Kroll S./Meyerhoff F./Sell M. (Hrsg.) (2003): Sichere Orte für Kinder – Handlungsmodell zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor pädophilen Übergriffen in Offenen Freizeiteinrichtungen - Praxis und Forschungsprojekt. Bund der Jugendfarmen und Aktivspielplätze e.V.
- Wolff, Mechthild (2004): Beschwerdemanagement in der Kinder- und Jugendhilfe – nicht nur eine Frage der Rechte von Kindern und Jugendlichen! In: Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe e.V. (Hrsg.): Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe. Nr. 63. Hannover. S. 105.115,
- Wolff, Mechthild (2005): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. In: Beck, Christoph Th./ Krause, Dieter (Hrsg.): Sexueller Missbrauch. Lengerich, Berlin, Bremen. S. 50-63,
- IKK-Nachrichten (2004): Sexualisierte Gewalt durch Minderjährige. 1-2/2004
- IzKK-Nachrichten. Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen.



Ursula Enders, Dipl. Päd., Lehrerin, Traumatherapeutin, Psychodrama Director. Leiterin Zartbitter Köln, Autorin von Fach- und Kinderbüchern, Referentin in Weiterbildungen zu den Schwerpunkten Krisenmanagement und Aufarbeitung bei sexueller Ausbeutung durch professionelle Helfer/Helferinnen, Traumafachberatung, Sexuelle Gewalt in den neuen Medien. Mitglied der Regierungsdelegation als NGO-Vertreterin beim Weltkongress gegen kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern in Yokohama 2001, Teilnehmerin am Weltkongress gegen sexuelle Ausbeutung an Kindern und jungen Erwachsenen in Rio de Janeiro 2008