

## **Positionspapier „Sexualisierte Gewalt in Institutionen“**

Die Besonderheit der Thematik „Sexualisierte Gewalt in Institutionen“ und die Weiterentwicklung eines professionellen Umgangs damit haben den Deutschen Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. gemeinsam mit der Katholischen Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. und der Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS), Landesstelle NRW e.V. veranlasst, verschiedene Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu einem fachlichen Austausch einzuladen. Auf der Grundlage ihrer vielfältigen Praxiserfahrungen haben diese Experten/innen Leitlinien für die Prävention und Intervention entwickelt. Sie beschränken sich hierbei auf die sexuelle Ausbeutung von betreuten Kindern und Jugendlichen durch erwachsene Betreuer/innen.

Mit dem vorliegenden Positionspapier sollen die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit dieser Thematik aufgezeigt und gleichzeitig Hilfestellungen zur Umsetzung konkreter Maßnahmen gegeben werden.

### **AUSGANGSPUNKT**

Sexualisierte Gewalt in Institutionen ist ein Problemfeld, dem bislang nur wenig Beachtung geschenkt wurde. Die Gründe hierfür sind u. a.

- fehlende Thematisierung innerhalb einzelner Berufsdisziplinen;
- die Schwierigkeiten der Fachkräfte, Täter/innen in den eigenen Reihen zu vermuten;
- das Bedürfnis der Fachkräfte, Kollegen/innen, Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen vertrauen zu können;
- Angst vor einer Denunzierung von Mitarbeiter/innen bei der Äußerung eines falschen Verdachts;
- Angst um das Ansehen der eigenen Einrichtung bei einer offenkundigen Bearbeitung des Themas,
- Angst vor Eskalation bei aktiver Vorgehensweise.

Erschwerend kommt hinzu, dass nicht wenige Kinder, die Maßnahmen der Jugendhilfe in Anspruch nehmen, bereits sexualisierte Gewalt erfahren haben und deren Verhalten u.U. von Erwachsenen als Ausdruck sexueller Bereitwilligkeit fehlinterpretiert wird.

Auch wenn gegenwärtig keine gesicherten Erkenntnisse über das Ausmaß von sexuellen Übergriffen in Institutionen vorliegen, so geben zahlreiche Praxiserfahrungen ausreichend Grund zur Annahme, dass sie weit verbreitet sind. Die strukturelle und praktische Abhängigkeit der Kin-

der/Jugendlichen in Betreuungsverhältnissen und die damit verbundene leichtere Ausbeutungsmöglichkeit ist für viele Pädosexuelle ein Grund, hier gezielt eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit zu suchen. Erleichtert wird dieses Vorgehen durch teils unklare und komplexe Arbeits- und Leitungsstrukturen (im Sinne einer Dienst- und Fachaufsicht) in der Einrichtung. Will die Institution – wie es ihre Aufgabe ist – Sicherheitsräume für Kinder bieten, muss sie sich mit der Thematik fachkundig auseinandersetzen und im Sinne von Verbraucherschutz geeignete Strukturen für die Realisierung der Kinderrechte schaffen.

### **Sexualisierte Gewalt in Institutionen – Begriffsabgrenzung**

Sexualisierte Gewalt in Institutionen meint sexuelle Übergriffe auf junge Menschen im Kontext von Versorgungs-, Betreuungs- und Hilfeleistungen von freien und staatlichen Trägern im ambulanten und stationären Bereich. Als Täter/innen kommen erwachsene Frauen und Männer in Frage, die von den Trägern mit einer oder mehrerer dieser Leistungen beauftragt sind. Des Weiteren ist von Missbrauch in Institutionen zu sprechen, wenn sexuelle Übergriffe unter den zu betreuenden Kinder und Jugendlichen stattfinden.

### **Besonderheiten der Problematik**

Wie aus Untersuchungen bekannt ist, wählen zum einen viele Pädosexuelle gezielt berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten, die ihnen den Zugang zu Kindern erleichtern.

In bestimmten Bereichen der Jugendhilfe wie etwa in Heimen, ist zum zweiten davon auszugehen, dass sehr viele Kinder und Jugendliche sexuelle Gewalterfahrungen aus ihrer ursprünglichen Lebenssituation haben. Diese können in einem Verhaltensrepertoire zum Ausdruck kommen, dass gelegentlich bei mangelnder Fachkenntnis als Aufforderung zu sexuellen Handlungen fehlinterpretiert wird. Darüber hinaus sind diese Kinder für Täter/innen vermutlich leichter zugänglich, weil sie den Einsatz von Sexualität als „Tauschmittel“ für Zuwendung und Fürsorge kennen.

Drittens mangelt es vielen Kindern und Jugendlichen in öffentlicher Unterbringung an liebevoller elterlicher Zuwendung, und das macht sie empfänglich für Aufmerksamkeit und emotionale Ansprache.

Und viertens sind professionelle Betreuungsverhältnisse von einem erheblichen Macht- und Abhängigkeitsgefälle gekennzeichnet. Mitarbeiter/innen verfügen über institutionelle Macht und haben eine andere soziale Stellung als die von ihnen betreuten Mädchen und Jungen.

## **MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION**

Maßnahmen zur Prävention sind notwendig um einerseits möglichen Missbrauch in der Institution zu verhindern bzw. Grenzüberschreitungen im Vorfeld zu begegnen und andererseits Verfahren für den Fall eines vermuteten oder erwiesenen Übergriffes zu erarbeiten. Sexuelle Gewalt innerhalb der Institution löst für alle Beteiligten eine krisenhafte Situation aus, deren konstruktive Bewältigung hohe Professionalität erfordert.

- **Maßnahmen für Leitung und Mitarbeiter/innen einer Institution**

Nicht immer besteht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Institution eine einhellige Sichtweise über Bedürfnisse und Rechte des zu betreuenden Klientels und daraus abzuleitenden Arbeitsmethoden. Deshalb werden die folgenden Regelungen empfohlen:

### *Ethikrichtlinien*

Notwendig ist die Entwicklung von Ethikrichtlinien für die Einrichtung, die von allen Mitarbeiter/innen getragen werden. Sie sollten die Themen Sexualität, Kindheit und Jugend, professionelles Selbstverständnis, pädagogische Konzepte und Leitbilder sowie Hierarchieebenen, das vorhandene Machtgefälle zwischen Betreuer/innen und Betreuten und den Umgang mit Macht in der eigenen Organisation fokussieren. Am Ende des Prozesses muss eine gemeinsame Positionierung stehen, die in der Außendarstellung, in Einstellungsverfahren und bei internen Diskursen maßgebend ist und Klarheit im professionellen Handeln ermöglicht. Wichtig ist zu klären, wer welche Verantwortung in diesem Prozess hat.

### *Richtlinien für Bewerbungsverfahren*

Für Bewerbungsverfahren sind vergleichbare Strukturen und Inhalte zu entwickeln. Eine klare Offenlegung des Problembewusstseins der Institution, eine definierte Vorgabe hinsichtlich erlaubten und untersagten Verhaltensweisen und die Ankündigung von rechtlichen Konsequenzen im Falle von Verstößen sollten Inhalte von Einstellungsverfahren sein. Ebenso muss in diesem Kontext die Frage nach der Motivation für die Tätigkeit in diesem speziellen Arbeitsfeld thematisiert werden.

Weitere sinnvolle Maßnahmen sind die Einforderung eines polizeilichen Führungszeugnisses und die schriftliche Unterzeichnung der Bewerber/innen, dass sie die Regeln und Grundlagen der Institution akzeptieren. Das Dokument sollte auch die Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeiter/innen beinhalten. Vorstellbar sind des weiteren zu unterzeichnende Anlagen zum Arbeitsvertrag (z. B. Verpflichtung auf Kinderrechte etc). Denkbar wäre für den Arbeitgeber auch eine Einverständniserklärung des Bewerbers/der Bewerberin, Erkundigungen beim vorherigen Arbeitgeber einzuziehen (Back-up Check).

All diese Maßnahmen können nicht generell sexualisierte Gewalt verhindern, aber sie können abschreckend wirken.

Immer wieder zeigt sich, dass Pädosexuelle, die in der eigenen Einrichtung bekannt werden, bereits in früheren Arbeitsbezügen auffällig geworden sind. Nicht immer kam es in diesen Fällen zu einer Verurteilung und einem Vermerk im polizeilichen Führungszeugnis. Zu prüfen ist, welche Möglichkeiten zum Informationsaustausch datenschutzrechtlich möglich sind.

- **Maßnahmen für die konkrete Arbeit mit Kindern**

Inhaltlich sollte sich die (geschlechtsspezifisch differenzierte) pädagogische Arbeit mit Mädchen und Jungen in erster Linie auf die Themenschwerpunkte Enttabuisierung von Sexualität allgemein, Enttabuisierung sexualisierter Gewalt auch in Betreuungsverhältnissen und Partizipation beziehen. Letzteres ist sowohl mit den Mitarbeiter/innen als auch mit den Kindern und Jugendlichen zu bearbeiten. Die genannten Themenschwerpunkte erfordern entsprechende Konzepte in den Einrichtungen, eine gemeinsame Kultur des „was ist erlaubt, was verboten?“ Außerdem bedarf es der Erarbeitung von Beschwerdestrukturen für Fälle, in denen vorgegebene und gemeinsam formulierte Maßgaben für wechselseitige Umgangsformen nach subjektivem Empfinden nicht eingehalten werden.

- **Hindernisse bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen**

Hauptgrund für die ausbleibende Implementierung von Prävention dürfte fehlendes Problembewusstsein sein. Es gibt aber auch die Befürchtung, dass die Thematisierung schon als Eingeständnis eines Vorhandenseins der Problematik aufgefasst werden könnte.

Ein weiterer Hemmfaktor sind begrenzte zeitliche und materielle Ressourcen. Für viele Einrichtungen stellt sich die Frage, wie sie davon profitieren, wenn sie ein bislang scheinbar nicht vorhandenes Problem angehen. Nicht berücksichtigt werden dabei die Folgekosten im Falle eines Missbrauchs in der eigenen Einrichtung. Sie dürften die Kosten der Prävention häufig um ein Vielfaches übersteigen.

Schließlich können aber auch bereits vorhandene Missbrauchsstrukturen dazu beitragen, dass die Thematisierung keinen Raum findet.

- **Möglichkeiten, Hindernisse zu überwinden**

Öffentlichkeitsarbeit

Allgemein wird die Notwendigkeit gesehen, das Thema auf breiter Ebene mehr zu streuen. Veröffentlichungen in der Fachpresse und interdisziplinäre Veranstaltungen unterschiedlicher Größenordnung erweisen sich als sachdienlich, um die einzelnen Professionen gezielt anzuspre-

chen. Der Aufruf zur Teilhabe am „Bündnis für Veränderung“ im Rahmen einer verbands- und arbeitsfeldübergreifenden Großaktion bietet die Chance, auch die Funktionärebene zu erreichen.

### Festschreibung der Prävention als Qualitätsstandard

Die Institution mitsamt allen Beteiligten sollte sich verbindliche Regeln geben, die das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf sexuelle Selbstbestimmung sichern und bei Neueinstellungen unterschrieben werden müssen. Da die Ausbildungsgänge verschiedener Berufsgruppen hinsichtlich einer Beschäftigung mit den Themen Sexualität, Sexualpädagogik, sexualisierte Gewalt als defizitär zu bezeichnen sind, sollten sich sowohl die Institution wie die Mitarbeiter/innen verpflichten, Möglichkeiten für entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote vorzuhalten und wahrzunehmen.

Die Institution sollte sich des weiteren verpflichten, beim Verdacht der sexuellen Ausbeutung in den eigenen Reihen einen unabhängigen Fachdienst von außen hinzuzuziehen. Entsprechende Dienste müssten geschaffen und mit den notwendigen Mitteln ausgestattet werden. Hier sind die Dachverbände in der Verantwortung, bedarfsgerechte Maßnahmen anzubieten.

Im Rahmen von Qualitätsentwicklung sollten Prozesse und Aufgaben festgeschrieben werden, die für die jeweilige Institution verbindlich sind. Diese Vorgehensweisen sind mit den einweisenden Stellen (Kostenträger) abzugleichen – Qualitätsdialog.

Die deutsche Delegation auf dem 2. Weltkongress gegen die kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern in Yokohama 2001 fordert sogar: „Dienstvorgesetzte müssen mit arbeitsrechtlichen und ggf. mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen, wenn sie von der sexuellen Ausbeutung innerhalb der eigenen Institution erfahren und den Schutz der Kinder nicht sicherstellen.“

## **MASSNAHMEN DER INTERVENTION**

Bei der Intervention steht der Schutz aller beteiligten Personen im Vordergrund: Der möglicherweise betroffenen Kinder und Jugendlichen, der Fachkräfte, welche den Verdacht äußern und schließlich der Fachkräfte, gegen die der Verdacht geäußert wird – solange der Verdacht sich nicht bestätigt hat.

### **Moderation des Klärungsprozesses**

Problemangemessene Intervention braucht aufgrund der Systemimmanenz des Problems die Hilfestellung von außen. Hier sind die Fach- bzw. Dachverbände gefordert zu prüfen, inwieweit sie als Klärungsstelle fungieren können. Darüber hinaus bedarf es jedoch des Entwurfs eines

allgemeingültigen Reglements für den unmittelbaren Umgang mit der Akutsituation. Folgende Fragen sind für den Aufdeckungsprozess abzuklären:

#### **Hilfestellung für die Thematisierung:**

- 1) Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um das Ansprechen von „unguten Gefühlen“ im weitesten Sinne zu erleichtern?
- 2) An wen können sich betroffene Kinder und Jugendliche wenden? Ist ein Sicherheitsplan mit ihnen zu entwickeln?
- 3) An wen können sich Angehörige wenden?
- 4) An wen können sich Mitarbeiter/innen wenden?

#### **Koordination des Verfahrens:**

- 5) Wer nimmt die Verdachtsmomente auf bzw. an wen innerhalb der Institution sind sie direkt weiterzuleiten?
- 6) Wer sind die Ansprechpartner für die unterschiedlich Beteiligten?
- 7) In welcher Form werden die ersten Verdachtsmomente dokumentiert, um sie für den weiteren Prozess an die Leitungs- und Trägerverantwortlichen weiterzuleiten und wer hat Zugang zu dieser Dokumentation?
- 8) Wie setzt sich der Krisenstab für das erste Krisengespräch zusammen?
- 9) Was muss durch wen bis zu welchem Zeitpunkt geklärt und geregelt werden?
- 10) Wer entscheidet über die Hinzuziehung eines externen Fachdienstes zu welchem Zeitpunkt?

#### **Nachsorge:**

Sowohl die betroffenen Kinder als auch die Fachkräfte brauchen nach einer Aufdeckung besondere Hilfestellung zur Verarbeitung der Vorkommnisse.

#### **Perspektiven für die Implementierung von Prävention und Intervention**

Zum einen ist eine Integration der Thematik in die Ausbildung von *zukünftigen* Mitarbeiter/innen sozialer Dienste anzustreben. Zum anderen müssen *bereits aktive* Kolleg/innen sensibilisiert werden. Die Einbindung dieses Bereichs in die soziale Praxis setzt die Bereitschaft auf Seiten der Leitungsebene voraus, Standesregularien zu entwickeln und weiterzugeben.

Hilfreich wäre, wenn die Geldgeber den Geldzufluss abhängig machten von der Etablierung von Fortbildungsmaßnahmen und einrichtungsspezifischen Konzepten als verpflichtendem Bestandteil von Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen. Eine wichtige Rolle kommt hier den Aufsichtsbehörden zu.

Auf der Grundlage dieser Ausführungen haben die nachstehend benannten Expertinnen und Experten ein Fortbildungskonzept entwickelt. Die Eckpunkte hierfür sind im Anhang skizziert. Veranschaulicht werden die thematischen Schwerpunkte der Fortbildung mit einem spezifischen Zuschnitt für die vorhandenen unterschiedlichen Zielgruppen.

**Heidi Berger**, Beschwerdemanagement, Paritätischer Landesverband NRW e.V.

**Gisela Braun**, Fachreferentin für den Bereich Prävention von sexueller Gewalt, Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS) NRW e.V.

**Dr. Claudia Bundschuh**, Autorin des Buches „Pädosexualität. Entstehungsbedingungen und Erscheinungsformen“, hervorgegangen aus einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums, Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) Landesverband NRW e.V.

**Klaus-Peter David**, Arbeit mit Tätern, Beratungsstelle im Packhaus, Kiel

**Marianne Hasebrink**, Fachreferentin, Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V.

**Wilhelm Heidemann**, Fachschule für Sozialpädagogik, Bocholt und Vorstandsmitglied der Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V.

**Martina Huxoll**, Fachberaterin „Gewalt gegen Kinder und Jugendliche“, Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) Landesverband NRW e.V.

**Karen Lehmann**, Fachberaterin für psychosoziale Beratungsstellen und Projektmitarbeiterin für „Qualitätsentwicklung im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt“, Paritätischer Landesverband NRW e.V.

**Frau Schöne**, Heimberaterin, Landesjugendamt Rheinland

**Dieter Spürck**, Rechtsanwalt, Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS) NRW e.V.

**Astrid Peter**, Bildungsreferentin und Sozialtherapeutin, Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Leverkusen

**Dr. Werner Tschan**, Autor des Buches „Missbrauchtes Vertrauen. Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen: Eine transdisziplinäre Darstellung“, Psychiatrie und Psychotherapie FMH, Basel.

**Rainer Ulfers**, Mitarbeiter der Anlaufstelle Basis e.V., Hamburg

**Wilma Weiss**, Fortbildungsreferentin und Beraterin im Fachdienst „Hilfe gegen sexuelle Gewalt“, Albert-Schweitzer-Kinderdorf, Hanau

**Dr. Mechthild Wolff**, ehemals Diakonische Akademie Deutschland, jetzt Fachhochschule Landshut

Anhang

<b>Politische und Trägerebene</b>	<b>Klientel Kinder/Jugendliche</b>	<b>Pädagogische Fachkräfte</b>	<b>Leitung</b>		
Uneingeschränkte Achtung sexualisierter Gewalt  Entwicklung/Einhaltung von Qualitätsstandards	Partizipation Kenntnis/Einforderung der Kinderrechte	Teamregeln Machtstrukturen Reflexion Leitbild Konzeption	Einstellungsverfahren Machtstrukturen Beschwerdemanagement Leitbild Konzeption	Strukturelle Faktoren	P R Ä V E N T I O N
	Wissen, Einstellungen und Erfahrungen im Bereich Sexualität	Wissen, Einstellungen und Erfahrungen im Bereich Sexualität	Wissen, Einstellungen und Erfahrungen im Bereich Sexualität	Individuelle Faktoren	
Sanktionierung von Täter/innen und tatunterstützenden Faktoren	Beschwerdemöglichkeiten	Supervision Möglichkeiten der Benennung von Auffälligkeiten	Moderation von Klärungsprozessen	Strukturelle Faktoren	I N T E R V E N T I O N
	(Re-)Viktimisierung Nachsorge	Eigene Betroffenheit Nachsorge	Schutz von Klientel/Team Nachsorge	Individuelle/ gruppenspezifische Faktoren	