Pädagogische Hochschule Ludwigsburg
Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen

Hochschulbibliothek Reutlingen

Anne Schäfer

Sexueller Missbrauch in Institutionen der Erziehungshilfe - Möglichkeiten der Prävention und Intervention

http://opus.bsz-bw.de/hsrt/

© Anne Schäfer 2014

ERSTE STAATSPRÜFUNG

FÜR DAS LEHRAMT AN SONDERSCHULEN

01.08.2014

AN DER

FAKULTÄT FÜR SONDERPÄDAGOGIK

DER PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULE LUDWIGSBURG

IN VERBINDUNG MIT DER UNIVERSITÄT TÜBINGEN

MIT SITZ IN REUTLINGEN

WISSENSCHAFTLICHE HAUSARBEIT

THEMA:

Sexueller Missbrauch in Institutionen der Erziehungshilfe - Möglichkeiten der Prävention und Intervention

ERSTER PRÜFER: **Prof. Dr. Werner Bleher**

ZWEITE PRÜFERIN: **Dipl. Päd. Claudia Kanz**

Name: Schäfer, Anne

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

A Theorieorientierter Teil 7

1. Problemaufriss 7
   1.1 Begriffsbildung und Definition Sexueller Missbrauch 7
   1.2 Institutionen der Erziehungshilfe 10
   1.3 Sexueller Missbrauch in Institutionen 11
2. Aspekte des Missbrauchs im pädagogischen Alltag 13
   2.1 Missbrauch geschieht – auch auf der eigenen Arbeitsstelle 13
   2.2 Täter und Täterstrategien 15
      2.2.1 Berufswahl 16
      2.2.2 Opferwahl 16
      2.2.3 Vernebelung aller Beteiligten 17
      2.2.4 Gefügig machen des Opfers 19
   2.3 Institutionelle Voraussetzungen, die Missbrauch fördern 20
      2.3.1. Über- und Unterstrukturierte Einrichtungen 20
      2.3.2 Andere Faktoren 21
      2.3.3 Kein Schutz der Opfer durch Täterlobby 22
   2.4 Die institutionellen Dynamiken 23
      2.4.1 Teamdynamiken im Fall der Aufdeckung 23
      2.4.2 Hilflosigkeit der Professionellen 24
   2.5 Rechtliche Schwierigkeiten 25
   2.6. Zusammenfassung 26
3. Prävention 30
   3.1 Begrifflichkeiten 30
   3.2 „Klassische“ Prävention zur Stärkung von Handlungskompetenzen der Kinder 32
   3.3 Schlussfolgerung aus den Täterstrategien ziehen 35
   3.4 Dynamiken in Institutionen erkennen und einbeziehen 36
   3.5 Schaffen einer „Kultur“ 37
   3.6 Sexuellen Missbrauch als Gewalt benennen 38
   3.7 Enttabuisierung von erlebter Gewalt 38
   3.8. Institutionelle Schritte gehen 40
      3.8.1 Risikoanalyse 40
      3.8.2 Fort- und Weiterbildung 40
      3.8.3 Dienstanweisungen, Kodex, Verhaltensregel 41
      3.8.4 Personalauswahl und Einstellungsverfahren 42

3.9 Kinderrechte beachten und umsetzen 45
3.9.1 Partizipation 46
3.9.2 Beschwerdemanagement 46
3.10. Zusammenfassung 47
4. Intervention 49
4.1 Definition 49
4.2 Handlungspläne 49
4.3. Handeln im Verdachtsfall 50
4.3.1 Das Opfer in den Mittelpunkt rücken 51
4.3.2Ruhe bewahren und Alternativhypothesen prüfen 51
4.3.3 Hilfe holen 52
4.3.4 Umgang mit dem Opfer 53
4.3.5 Strafanzeige 53
4.4 Aufarbeitung 56
4.5 Zusammenfassung 57
B Praxisorientierter Teil 61
1. Übersicht 61
2. Interviews 61
2.1 Forschungsmethode 61
2.1.1 Das Verfahren 61
2.1.2 Aufarbeitungsverfahren 63
2.2. Hintergründe des Interviews 64
2.2.1 Der Träger der Erziehungshilfeeinrichtung 64
2.2.2. Die Interviewpartner 64
2.3 Intention der Interviews 65
3. Auswertung der Interviews 65
3.1 Vergleich der einzelnen Kriterien 66
3.2 Zusammenfassung der Interviews 68
4. Abschließende Bewertung des Fall Olaf T. 70
C Fazit und Ausblick 70
Quellenverzeichnis 74
Anhang 78

Einleitung

Sexueller Missbrauch in Institutionen ist ein Thema, das immer mehr in die Öffentlichkeit rückt. Im Jahr 2010 erschütterte das publik werden des jahrelangen Missbrauchs in der reformpädagogischen Vorzeigeeinrichtung „Odenwaldschule“ die deutsche Gesellschaft. Auch die bekanntgewordenen Fälle des sexuellen Missbrauchs in der katholischen Kirche lenkten die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit weiter auf dieses brisante Thema. Die öffentliche Diskussion war entfacht, jeder wurde zum Spezialisten. Aufklärung und die Entschädigung der Opfer sollte im Vordergrund stehen.

Dass sexueller Missbrauch in Institutionen ein Thema ist, das auch außerhalb dieser „großen“ publik gewordenen Fälle in allen Einrichtungen, die mit Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen arbeiten, vorkommt, scheint – leider oft – immer noch unbegreiflich und für viele entsprechend weit weg zu sein. Conen beklagt, dass zwar immer wieder von sexuellem Missbrauch in Einrichtungen zu hören ist, diese Fälle aber meist nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Nicht einmal die zuständigen Aufsichtsbehörden erfahren davon, und entsprechende Sanktionen erfolgen selten (vgl. Conen 2005).

Ich persönlich bin auf das Thema durch meine Eltern gestoßen. Sie arbeiteten Ende der 1980er Jahre in einer „familienähnlichen“ Heimgruppe für schwererziehbare Jungen und später auch Mädchen. Anfang der 1990er Jahre erkannten sie und das Team, dass der Leiter der Gruppe, ein guter Freund meiner Eltern, die Bewohnerinnen dort über Jahre hinweg sexuell missbraucht hatte.

Meine Eltern haben mir die Geschichte nie verheimlicht, jedoch kannte ich – verständlicherweise – bis 2012 keine Details dazu. Ich interessierte mich jedoch zunehmend dafür, sodass ich mich entschied 2012 einen Hauptseminarschein über Täterstrategien zu schreiben, und den persönlichen Fall meiner Eltern als Aufhänger zu benutzen. Mich hat die Thematik sehr berührt, und ich hatte Lust daran weiterzuarbeiten.

Die vorliegende Arbeit soll also Aspekte der früheren Hausarbeit wieder aufnehmen, und Täterstrategien aufzeigen. Darüber hinaus möchte ich auf Präventions- und Interventionsmaßnahmen in Institutionen eingehen. Einrichtungen der Erziehungshilfe sind besonders für Kinder und Jugendliche da, deren Schutz in ihren Herkunftsfamilien nicht gewährleistet ist. Deshalb ist eine der Hauptaufgaben von Institutionen der Schutz der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Prävention vor sexuellem Missbrauch muss in diesem Zusammenhang ein Thema sein, mit dem sich jede Einrichtung befasst, das jede Einrichtung in hohem Maße ernst nimmt, und das im Mittelpunkt einer jeden Konzeption stehen sollte. Die vorlie-

gende Arbeit soll aufzeigen, welche Möglichkeiten der Prävention es gibt, wie Prävention gelingen kann, und welche Interventionsmaßnahmen es geben sollte.

Nach einem theoriegestützten Teil möchte ich die theoretischen Ergebnisse mit der Praxis abgleichen. Dazu führe ich zwei Interviews mit Leitungskräften eines Mädchenwohnheimes und einer Einrichtung für Jungen. Sie berichten mir ganz konkret, aus ihrer Einrichtung heraus, wie sie präventiv arbeiten, und was bei ihnen speziell vielleicht noch besser gemacht werden könnte.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit in der Regel nur die männliche Schreibweise verwendet. Ich möchte darauf hinweisen, dass stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint sind. Gerade in Bezug auf „Täter“ ist es wichtig, zu verinnerlichen, dass es genauso Täterinnen gibt, die jedoch zahlenmäßig den männlichen Tätern unterlegen sind.

Ich möchte in die wissenschaftliche Hausarbeit den Fall einbetten, der meinen Eltern widerfahren ist. Ich werde immer wieder darauf Bezug nehmen, und kritisch reflektieren, was damals passiert ist, und was hätte getan werden können, um die schrecklichen Taten früher zu entdecken oder zu verhindern. Die Darstellung bezieht sich auf Aussagen meiner Eltern und ist dementsprechend subjektiv. Ich möchte mit diesem persönlichen Fallbeispiel eine Bestätigung für das liefern, was die Autoren in ihren Ausführungen beschreiben: Die Skrupellosigkeit der Täter, das Unwissen und die Machtlosigkeit der Opfer und Mitarbeiter, die Hilflosigkeit des Trägers. Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinen Eltern herzlich bedanken, dass sie mich an ihrer Geschichte teilhaben ließen, sodass ich durch ihre Erlebnisse sensibel für das Thema des sexuellen Missbrauchs geworden bin.

Olaf T. arbeitete seit 1985 in einer christlichen Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Er war Gruppenleiter einer Wohngruppe für Jungen. Meine Mutter arbeitete dort als Anerkennungspraktikantin. Olaf T. sorgte im Laufe des Jahres dafür, dass auch Mädchen in die Gruppe aufgenommen wurden.
Die Gruppe entwickelte sich gut, das Team, zu dem ab dem Jahre 1989 auch mein Vater gehörte, arbeitete gut zusammen, die private freundschaftliche Beziehung untereinander war eng. Olaf T. war ein guter Pädagoge.
Olaf T. wohnte mit seiner Frau und zwei Pflegekindern in einer Wohnung, im Dachgeschoss des Heimes, dessen Leiter er war. Berufliches und Privates wurde so nicht immer vollkommen getrennt.
Im Jahr 1991 legte eine Mitarbeiterin Gedanken offen, die sie seit einiger Zeit mit sich herumtrug: Olaf T. sollte die ihm schutzbefohlenen Kinder sexuell missbraucht haben.

A Theorieorientierter Teil

1. Problemaufriss

1.1 Begriffsbildung und Definition Sexueller Missbrauch

Es gibt in der Literatur viele verschiedene nebeneinander oder auch synonym verwendete Begriffe für den Problembereich des „Sexuellen Missbrauchs“. Auch die Definitionsversuche unterscheiden sich untereinander, sodass von einem regelrechten „Begriffs- und Definitionswirrwarr“ gesprochen werden kann (vgl. Bange 2002a). Neben dem am häufigsten verwendeten Begriff des *sexuellen Missbrauchs*, bevorzugen andere Autoren Begriffe wie *sexuelle Gewalt*, *sexuelle Ausbeutung,* oder *sexuelle Misshandlung*. Spezieller wird auch von *Inzest, Seelenmord, realem Inzest, sexualisierter Gewalt, sexuellem Übergriff* oder *sexueller Belästigung* gesprochen. All diese Bezeichnungen versuchen im Grunde das gleiche Phänomen zu beschreiben. Man erkennt jedoch schon an der Vielzahl der Begriffe, wie schwierig es ist, das Phänomen zu fassen. Durch die vielen unterschiedlichen Begriffe und dahinterstehenden Definitionen kann es leicht zu Missverständnissen kommen. Für die Forschung, Diagnostik, Behandlung und den öffentlichen Diskurs sind daher möglichst exakte und vergleichbare Definitionen von großer Bedeutung (ebd.).

Ich lege meiner Wissenschaftlichen Hausarbeit den Begriff des *sexuellen Missbrauchs* zugrunde. Der Begriff hat sich mittlerweile in der (Fach-) Öffentlichkeit durchgesetzt, und auch der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung, Johannes-Wilhelm Rörig, spricht sich für die Verwendung dieses Begriffes aus (www.beauftragter-missbrauch.de). Aber auch dieser Begriff wird häufig kritisiert, könnte das Wort Missbrauch doch die Möglichkeit des richtigen bzw. legitimen (sexuellen) „Gebrauchs“ von Kindern suggerieren (vgl. ebd.). Für die Verwendung des Begriffs spricht allerdings, dass er der juristischen Terminologie entspricht, und außerdem jeglicher Assoziation entgegenwirkt, die eine Verantwortung der betroffenen Kinder an den Geschehnissen beinhalten (vgl. Bange 2002a).

Auch Begriffe, wie *sexuelle* oder *sexualisierte* Gewalt sind häufig verwendete Begriffe, die aber sprachlich auch nicht eindeutig sind, da Missbrauch nicht zwangsläufig gewalttätig sein muss. Die subtil eingesetzte Gewalt kann von außen nicht immer gesehen werden, denn sie ist nicht unbedingt nur körperlich. In der folgenden Arbeit wird hauptsächlich von sexuellem Missbrauch gesprochen, andere Begriffe wie sexuelle Gewalt oder sexuelle Ausbeutung sollen synonym verstanden werden.

Es gibt keine allgemein gültige Definition für den Problembereich sexuellen Missbrauchs. Unterschieden werden „weite“ und „enge“ Definitionen. „Als weit gelten alle Definitionen, die

potentiell schädlich angesehene Handlungen“ erfassen (Bange 2002a). Dazu werden auch sexuelle Handlungen ohne Körperkontakt, wie Exhibitionismus gezählt. In „engen“ Definitionen wird dagegen versucht nur „bereits als schädlich identifizierte bzw. nach einem sozialen Konsens normativ als solche bewertete Handlungen einzubeziehen“ (Bange 2002a nach: Wetzels 1997). Es gibt unzählige Definitionskriterien und -versuche der verschiedensten Autoren und Wissenschaftler. An jeder Definition haben andere Wissenschaftler aus anderen Professionen etwas auszusetzen.

Es reicht nicht ein Definitionskriterium zu verwenden, und damit alle Fälle von sexueller Gewalt einzufassen. Teils sind Handlungen kaum zu kategorisieren. Bange skizziert folgenden Fall: Ein Vater badet schon immer mit seiner Tochter zusammen, deshalb ist es auch für das neun oder zehnjährige Mädchen noch „normal“ und wird nicht als Missbrauch eingeordnet. Ein anderer Vater hat noch nie mit der Tochter gebadet und tut dies nun nach zehn Jahren das erste Mal. Dieses Kind wird sich sexuell bedrängt fühlen (vgl. Bange 2002a). Man erkennt hieran gut, dass man sich schwer tut starre Definitionen vorauszusetzen, die auf jeden einzelnen Fall zutreffen.

Es sind natürlich immer nur Grenzfälle, bei denen die Autoren diskutieren und deren Bestimmung schwierig ist. Niemand würde anzweifeln, dass eine Vergewaltigung eines Kindes durch einen Erwachsenen sexueller Missbrauch ist (vgl. Bange 2002a).

Die sozialwissenschaftlichen Definitionsversuche unterscheiden sich häufig von denen des geltenden Rechts. Sozialwissenschaftlich wird sich meist an der Perspektive des Opfers und an seinem konkreten Erleben der Tatsituation orientiert. Dies schließt dann z.B. auch psychische Gewalt mit ein. Strafrechtlich ist die Situation anders. Eine Vergewaltigung oder sexuelle Nötigung liegt nur dann vor, wenn der Täter sein Opfer zu den sexuellen Handlungen nötigt. Diese Nötigung muss entweder durch Gewaltanwendung, durch Drohung mit Gefahr für Leib und Leben oder durch Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, geschehen. Es kann für die Opfer sehr schwierig werden, zu beweisen, dass sie Widerstand leisteten (vgl. Zinsmeister 2006).

Zum Ausmaß von sexuellem Missbrauch von Kindern wird in Deutschland sehr schlecht repräsentativ geforscht und es gibt keine aktuellen wissenschaftlich Erkenntnisse zu diesem Thema. Die Daten, die das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen (KNK) 1992 erhob, sind längst veraltet und sind höchstens als Anhaltspunkt für die heutige Diskussion zu gebrauchen. Einzig die jährlich erscheinende Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) gibt aktuelle Zahlen an. Doch es darf bezweifelt werden, dass diese Zahlen ein Abbild der Wirklichkeit sind, da es sich nur um Daten aus dem Hellfeld handelt (vgl. Zietlow 2010). Die Homepage der Polizeilichen Kriminalprävention der Länder und des Bundes weist darauf hin, dass die in

der PKS ausgewiesenen Fälle bezüglich des tatsächlichen Ausmaßes nur begrenzt aussagefähig sind, da die Dunkelziffer als sehr hoch eingeschätzt werden muss (vgl. http://www.polizei-beratung.de/...).

Im Jahr 2012 wurden laut PKS 12.623 Fälle des sexuellen Missbrauchs von Kindern nach §§ 176, 176a, 176b erfasst (Polizeiliche Kriminalstatistik 2012). Damit setzt sich ein seit dem Jahr 2010 verzeichneter Anstieg der Fälle fort. Zwischen 1993 und 2009 waren die Zahlen der in der PKS erfassten Fälle noch stark zurückgegangen. Natürlich muss die Anzeigebereitschaft der Opfer mitbedacht werden. Zietlow führt jedoch eine von ihr zwischen 1998 und 2006 durchgeführte Studie an, die belegt, dass die Opfer immer mehr bereit sind, Täter polizeilich zu melden. Sie erklärt einen großen Rückgang des sexuellen Missbrauchs von Kindern (vgl. Zietlow 2010).

Aus den Zahlen des Hellfelds der Polizeilichen Kriminalstatistik die Anzahl der tatsächlichen Fälle zu ermitteln gelingt nicht. Im Jahr 2009 gab es im Bundesdurchschnitt die niedrigste Häufigkeitszahl angezeigter Fälle pro 100.000 Einwohner. Seit 2010 steigen die Zahlen wieder. Die Tatsache, dass die angezeigten Fälle bis 2009 sanken kann mehrere Ursachen haben:

- erhöhte Anzeigenbereitschaft bei massivem Rückgang tatsächlicher Fälle (bei einem sehr massiven Rückgang der Fälle könnte es selbst bei erhöhter Anzeigenbereitschaft zu einem Rückgang der Häufigkeitszahl kommen)
- gleichbleibendes Anzeigenverhalten bei tatsächlichem Rückgang der Fälle
- Rückgang der Anzeigenbereitschaft bei gleicher (oder theoretisch sogar steigender) Fallzahl“ (Volbert und Galow 2010)

Es lässt sich nicht sicher beurteilen, welche der skizzierten Entwicklungen eingetreten ist. Eine Erklärung der steigenden Werte ab 2010 könnte die öffentliche Sensibilisierung auf das Thema sexueller Kindesmissbrauch durch Bekanntwerden vieler „öffentlicher“ Fälle, sein. Leider gibt es keine aktuellen Studien über die Anzeigebereitschaft von Sexualstraftaten.

„Um zukünftige Präventions- und Interventionsmaßnahmen angemessen planen zu können, wäre insofern als erster Schritt eine gründliche Analyse der aktuellen Situation, insbesondere eine aktuelle Dunkelfeldanalyse notwendig“ (Volbert und Galow 2010). In den letzten 15 Jahren gab es keine repräsentativen Stichproben, und zu einer Reihe von zentralen Fragen gibt es keine oder nur veraltete wissenschaftliche Daten. Zielgerichtete und taugliche Vorschläge können allerdings nur auf Grundlage von klaren Erkenntnissen aufgebaut werden (vgl. Zietlow 2010).

1.2 Institutionen der Erziehungshilfe

Das achte Sozialgesetzbuch (SGB VIII) ist das Gesetzbuch der Kinder- und Jugendhilfe. In §1 sind die gesetzlichen Ziele und Wertvorstellungen festgelegt. „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ steht dort als oberstes Ziel. Um jedem jungen Menschen dieses Ziel zu ermöglichen, seine individuelle und soziale Entwicklung zu fördern und Benachteiligung zu vermeiden oder abzubauen, muss das natürliche Recht der Eltern zur Pflege und Erziehung ihrer Kinder unterstützt werden. Die Jugendhilfe soll hierbei unterstützend einwirken (vgl. Sozialgesetzbuch). Dazu gibt es den Abschnitt „Hilfe zur Erziehung“ im achten Sozialgesetzbuch. Die enthaltenen Paragraphen besagen, dass Personensorgeberechtigte, d.h. im Regelfall die Eltern, einen Rechtsanspruch auf Hilfen zur Erziehung haben „wenn eine dem Wohl des Kindes oder des Jugendlichen entsprechende Erziehung nicht gewährleistet ist und die Hilfe für seine Entwicklung geeignet und notwendig ist“ (Sozialgesetzbuch). Im Abschnitt 2 desselben Artikels wird außerdem darauf hingewiesen, dass sich Art und Umfang der Hilfen nach dem erzieherischen Bedarf im Einzelfall richten. Damit ist zwar Hilfe gewährleistet, aber es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Hilfe. Diese Hilfen schließen z.B. Erziehungsberatung (§28) oder Erziehungsbeistand bzw. Betreuungshelfer (§29) mit ein, und gehen bis zur Vollzeitpflege (§33) und Heimerziehung (§34).

> „§ 34 SGB VIII Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform
>
> Hilfe zur Erziehung in einer Einrichtung über Tag und Nacht (Heimerziehung) oder in einer sonstigen betreuten Wohnform soll Kinder und Jugendliche durch eine Verbindung von Alltagserleben mit pädagogischen und therapeutischen Angeboten in ihrer Entwicklung fördern. Sie soll entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes oder des Jugendlichen sowie den Möglichkeiten der Verbesserung der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie
>
> 1. eine Rückkehr in die Familie zu erreichen versuchen oder
>
> 2. die Erziehung in einer anderen Familie vorbereiten oder
> 3. eine auf längere Zeit angelegte Lebensform bieten und auf ein selbständiges Leben vorbereiten […]“ (Sozialgesetzbuch VIII §34)

Man erkennt, dass Kinder und Jugendliche, die in einer Heimeinrichtung leben, aus schwierigen Verhältnissen entstammen. Alle Hilfen zur Erziehung, die es außerhalb der voll statio-

nären Unterbringung geben würde, scheinen zu wenig erfolgversprechend zu sein, und zur Erreichung des Ziels, der Entwicklung einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit, nicht ausreichend.

Sehr eng gesehen sind Institutionen der Erziehungshilfe damit Einrichtungen, die Kinder- und Jugendliche, deren Personensorgeberechtigte ihr natürliches Recht auf Pflege und Erziehung nicht wahrnehmen können oder wollen, betreuen und somit zu ihrer Entwicklung beitragen. Weiter gefasst gibt es viele Institutionen, die dem Wohl der Kinder und Jugendlichen dienen und zu ihrer Entwicklung beitragen. Die Leitlinien zur Prävention und Intervention, die im Schlussbericht des Runden Tisches verankert sind, „sollen in allen Institutionen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialsektors, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten“ gelten (Abschlussbericht Runder Tisch 2011). Darin sind Einrichtung wie Kindertagesstätten, Schulen, Internate, Vereine und Organisationen eingeschlossen.

Die vorliegende Arbeit bezieht sich im Großteil auf Einrichtungen der stationären Erziehungshilfe, und auf Kinder aus schwierigen Familienverhältnissen. Die Ergebnisse sind aber in den meisten Fällen auf andere Institutionen übertragbar, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Die besondere Lage der Kinder und Jugendlichen, die nicht bei ihren Eltern, sondern in einer Einrichtung aufwachsen, macht das Thema des Missbrauchs besonders brisant.

1.3 Sexueller Missbrauch in Institutionen

Dass es in unterschiedlichsten Einrichtungen immer wieder zu grenzüberschreitendem Verhalten und sexuellen Übergriffen von Mitarbeitern kommt, wird zunehmend bekannter. Die Täter sind sowohl männlich als auch weilblich. Es handelt sich um leitende Mitarbeiter, pädagogische Mitarbeiter und Betreuer, genauso wie um Praktikanten oder nicht-pädagogisches Personal (Conen 2005). Um sich dem Problem stellen zu können, müssen Symptome von Missbrauch bekannt sein. Wie handeln Täter, wieso wird der Missbrauch oft so lange nicht bemerkt, wer ist potentielles Opfer? Dies sind Fragen, mit denen sich Mitarbeiter meines Erachtens auseinander gesetzt haben müssen.

„In Arbeitsfeldern, in denen professionelle persönliche Beziehungen im Zentrum der Hilfeleistung stehen, besteht das Risiko, dass die bestehende Machtdifferenz zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen sowie ein bestehendes Vertrauensverhältnis für sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Sexualisierte Gewalt ist demnach nicht eine Folge fehlender Nähe-Distanz-Regulation, sondern sexualisierte Gewalt ist ein Phänomen des Vertrauens- und Machtmissbrauchs“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011). Genau dieser Ver-

trauens- und Machtmissbrauch ist für Kinder und Jugendliche, die in Einrichtungen der Erziehungshilfe wohnen, so besonders belastend.

Es könnte der Eindruck entstehen, die Fälle von „massivem Fehlverhalten“ (Busch 2006) in Institutionen seien Einzelfälle und träten nur selten auf. Dieser Eindruck besteht allerdings nur, da die meisten Fälle nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Das Problembewusstsein für massives Fehlverhalten ist in vielen Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe noch mangelhaft. In Einrichtungen ist es teils schwer, offen über das Thema Grenzverletzungen und Missbrauch zu sprechen, wenn dann nur unter dem Siegel der Verschwiegenheit. Nicht selten werden diejenigen, die sich trauen das Fehverhalten von Mitarbeitern zum Thema zu machen, diskriminiert und isoliert (vgl. Busch 2006).

Die Frage ist, wie präsent Missbrauch in Institutionen wirklich ist. Im Auftrag der ehemaligen unabhängigen Beauftragten Dr. Christine Bergmann wurde dies zwischen 2010 und 2014 untersucht. Es beteiligten sich ca. 1800 Institutionen, darunter Schulen, Internate und Heime. Die Ergebnisse, die als repräsentativ anzusehen sind, zeigen, dass das Thema sexuelle Gewalt in vielen Einrichtungen präsent ist, und vier von fünf Heimen in den letzten Jahren mit Verdachtsfällen innerhalb und außerhalb der Einrichtung zu tun hatten. Die mutmaßlichen Übergriffe waren zu 4% bis 10% von Beschäftigten der Institutionen begangen worden. Obwohl die Fälle, in denen die in einer Institution beschäftigten Erwachsenen zu Tätern wurden, damit eher selten sind, wiegen diese Fälle besonders schwer, und sind für Kinder und Jugendliche besonders hart zu verarbeiten. In Einrichtungen der Erziehungshilfe spielen auch oft sexuelle Übergriffe der Kinder und Jugendlichen untereinander eine Rolle. Am häufigsten wurden Verdachtsfälle genannt, die außerhalb der Einrichtung stattfanden. Heime, Schulen und Internate sind leichter geneigt in Fällen von Vorwürfen gegen Außenstehende das Jugendamt oder die Polizei einzuschalten, als bei internen Verdachtsfällen. In Heimen und Internaten wurden nur in einem Drittel der internen Fälle arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen gezogen (Abschlussbericht Runder Tisch 2011). Man erkennt die Brisanz, die das Thema sexueller Missbrauch in Institutionen hat, und die Notwendigkeit von Präventionsmaßnahmen in diesem Rahmen.

Im Monitoring, das im Namen des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Deutschen Bundesregierung Johannes-Wilhelm Rörig in den Jahren 2012/2013 durchgeführt wurde, gaben 70% aller befragten Einrichtungen und Institutionen an, präventive Maßnahmen oder ganze Präventionskonzepte umzusetzen (Geschäftsstelle des UBSKM 2013). Das hört sich zunächst positiv an, es zeigt aber auch, dass knapp 1/3 der Einrichtungen sich bis jetzt nicht mit dem Thema Prävention auseinandersetzen.

Die seit 2010 immer mehr bekannt gewordenen Fälle von sexueller Gewalt in reformpädagogischen Einrichtungen, wie der Odenwaldschule, und in der Kirche, haben die Gesellschaft aufgerüttelt. Auch die politischen Maßnahmen zur Aufklärung und weiteren Vorgehensweise helfen, sexuellen Missbrauch in Institutionen wahrzunehmen und nicht zu tabuisieren. Der Abschlussbericht des Runden Tisches sexueller Kindesmissbrauch lobt seine Arbeit und behauptet:

> „Die Arbeit des Runden Tisches hat dazu beigetragen, das Thema der sexualisierten Gewalt zu enttabuisieren und die allgemeine Aufmerksamkeit zu schärfen. Es ist nun bekannt, dass Missbrauch alltäglich ist und oft nur an unscheinbaren Zeichen erkannt werden kann; dass keine Gesellschaftsschicht vor ihm gewappnet ist; dass er allzu oft Kindern widerfährt, die ohnehin gedemütigt, misshandelt oder vernachlässigt werden; dass es ein Zusammenwirken vieler Fachrichtungen braucht, um ihn zu bekämpfen; dass also Jede und Jeder, die oder der Kinder in ihrer und seiner Obhut hat, genau hinsehen und nachfragen muss.“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011).

Die Arbeit des Runden Tisches ist wichtig und hat gute Anstöße gegeben, und trotzdem ist damit nicht alles getan. Die Tatsache, dass Missbrauch in jeder Institution geschehen kann, und dass die Prävention zum Schutz der Kinder und Jugendlichen zwingend verbesserungswürdig ist, muss erst noch zu den pädagogischen Mitarbeitern in Institutionen vordringen. Es gibt natürlich Beispiele von Institutionen, in denen die Prävention längst weiterentwickelt wurde und in denen sich die Mitarbeiter dieser Tatsache lange schon bewusst sind. Aber es gibt auch genug Beispiele, in denen die Mitarbeiter, Leitungen und Träger dieser Tatsache nicht ins Auge blicken.

2. Aspekte des Missbrauchs im pädagogischen Alltag

2.1 Missbrauch geschieht – auch auf der eigenen Arbeitsstelle

Gerade auf institutioneller Ebene spielt es eine Rolle, dass die Mitarbeiter erkennen, dass Missbrauch prinzipiell in jeder Einrichtung auftreten kann. Sie müssen Verantwortung übernehmen und lernen, wie sie durch ihr Verhalten beeinflussen können, ob Täter eine Chance haben, Kinder und Jugendliche quasi „ungestört“ zu missbrauchen oder nicht.

Die vorherrschende Meinung, gerade von Mitarbeitern in pädagogischen Einrichtungen, ist, dass Missbrauch vielleicht passieren kann, aber nicht am eigenen Arbeitsplatz. Sich sexuellen Missbrauch in den eigenen Reihen vorzustellen, fällt sehr viel schwerer, als zu wissen,

dass es sexuellen Missbrauch außerhalb der eigenen Lebenswelt gibt (Enders, 2003). Da Täter oft sehr gute Alternativerklärungen für jegliche Art von Verdachtsmomenten und Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen haben, und sowohl die Opfer als auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Eltern und sonstige Bezugspersonen durchgängig manipuliert werden, fällt es schwer, eine Tat überhaupt wahrzunehmen. Oftmals wird zur Aufdeckung und Aufklärung des Verbrechens fachliche Unterstützung von außen benötigt (ebd.).

Hartmann führt eine Gruppendiskussion mit Mitarbeitern einer pädagogischen Einrichtung zum Thema sexueller Missbrauch in Institutionen. Dabei werden die Tabuisierung und der Ausschluss der Möglichkeit des sexuellen Missbrauchs in der eigenen Einrichtung erkennbar. Schon auf sprachlicher Ebene wird erheblich tabuisiert. Die Gesprächsteilnehmer meiden Begriffe wie „sexueller Missbrauch“ oder „sexuelle Gewalt“ und sprechen stattdessen von „Machtmissbrauch“ und „übergriffigem Verhalten“. Auf einer abstrakten Ebene ist den Mitarbeitern klar, dass sexueller Missbrauch auch in ihren Reihen passieren könnte. Sie halten sich jedoch für so gut geschult, dass sie kategorisch ausschließen, dass Missbrauch bei ihnen passieren könnte. Die Diskussionsteilnehmer versuchen zwar zweideutige Situationen in Bezug auf Körperkontakt mit den zu betreuenden Kindern zu vermeiden, nicht aber etwa zum Schutz der Kinder und Jugendlichen, sondern aus Angst der falschen Anschuldigungen und der Unterstellung eines Übergriffs. Die Mitarbeiter fühlen sich einem Generalverdacht ausgesetzt und reflektieren ihr Verhalten weitestgehend zu ihrem Selbstschutz. Das wichtigste, das Hartmann in ihrer Forschung erkennt, ist, dass die Teilnehmer der Diskussion keine einheitlichen, präsenten Handlungsstrategien im Verdachtsfall des sexuellen Missbrauchs haben. Die Mitarbeiter äußern, dass sie sehr unsicher seien, und im Verdachtsfall nicht adäquat handeln könnten, und nicht wüssten, wie sie vorgehen würden (vgl. Hartmann 2011).

Aus Hartmanns Forschung lässt sich gut die Bedeutsamkeit und die Notwendigkeit von Prävention ablesen. Die Mitarbeiter der zitierten Studie erkennen die Gefahr des Missbrauchs, leugnen aber die Möglichkeit des Auftretens in den eigenen Reihen.

Für diese Mitarbeiter wäre es wichtig, sich mit den Täterstrategien zu beschäftigen, um festzustellen, dass es genau diese Einstellung ist, die es einem Täter so leicht macht. Gewaltakte oder Übergriffe würden im Fall der Fälle von den Mitarbeitern wahrscheinlich gar nicht als solche erkannt werden (vgl. Hartmann 2011). Dies ist ein gesellschaftlich verbreitetes Problem. Täter sexuellen Missbrauchs gelten in den Köpfen vieler Bürger noch immer als „Monster“ und nicht als rechtschaffene, kinderliebe Pädagogen. Die Gefährdung wird somit relativ häufig ausgeblendet. Nach dem Motto „was nicht sein darf, kann auch nicht sein“ werden so die Augen vor dem Problem viel zu oft verschlossen (Enders 2011).

2.2 Täter und Täterstrategien

Ein wichtiger Bestandteil der Prävention und Intervention ist sich mit Täterstrategien zu beschäftigen. Derjenige, der weiß, wie perfide Täter ihre Taten planen und vertuschen können, wird sensibler für erste Anzeichen. „Die Kenntnis dieser Strategien ist dringend notwendig, um Tat und Täter sowie die Gefahr der Wiederholungstäterschaft richtig einzuschätzen“ (Heiliger 2001). Der Missbrauchende ist seinen Opfern völlig überlegen, und schon auf Grund ihres Entwicklungsstandes kann es ihnen kaum möglich sein, die Zielgerichtetheit des Täterverhaltens zu durchschauen. Die Verantwortung liegt bei den Erwachsenen, Hinweise zu erkennen, die Täterstrategien zu durchschauen und offen zu legen, und so den Schutz der Kinder sicher zu stellen (vgl. Enders 2011).

Die Täter sexueller Gewaltverbrechen sind meist genau die Personen, denen niemand sexuellen Missbrauch zutrauen würde. Sie sind oft sozial engagiert, hilfsbereit und freundlich. Sie vernebeln ihr Umfeld vollkommen. „Je höher das Maß an Vertrauen und Autorität, desto leichter ist es für einen Erwachsenen, ein Kind zu missbrauchen“ (Enders, 2003).

Gerade Mitarbeiter pädagogischer Einrichtungen gelten als rechtschaffene Bürger und Autoritäts- und Vertrauenspersonen, die im Sinne des Kindeswohls tätig sind. Die Täter vernebeln gezielt ihre komplette Umwelt, indem sie ihre „Definitionsmacht als Helfer“ nutzen und von ihrer Kenntnis über institutionelle Strukturen profitieren (vgl. Enders 2003). Sie verstecken sich hinter Masken des „engagierten Kinderfreundes“, „fürsorglichen Familienvaters“ oder der „liebevollen Erzieherin“ (Enders 2011). Die Täter sind nicht vom Querschnitt der Bevölkerung zu unterscheiden und stammen aus allen gesellschaftlichen Schichten und Berufsgruppen (vgl. Conen 2004).

Anders als viele Täter im Nachhinein behaupten, ist sexueller Missbrauch in Institutionen keine spontane Handlung oder eine Tat im Affekt und kein „zufälliges“ Geschehen. Sexueller Missbrauch, gerade in Institutionen, ist ein Ergebnis eines strategischen Vorgehens (vgl. Enders 2003). Die Täter planen ihr Vorgehen mit allergrößter Sorgfalt. Entgegen ihren häufigen Erklärungsversuchen weckt nicht das Kind erst das Interesse des Täters am Missbrauch, sondern der Täter sucht bewusst die Nähe zu Kindern, da sein Interesse bereits vorher geweckt ist (vgl. Heiliger 2001).

Die sexuelle Ausbeutung der Kinder wird systematisch vorbereitet. Die Strategien sind höchst individuell und ausgefeilt. Die Täter müssen die Gegebenheiten anpassen und ein System aufbauen, in dem Widerstand und Hilfe durch Außenstehende verhindert wird. Die Strategien der Täter richten sich nach mehreren Seiten:

- „nach außen, um ein Eingreifen auszuschließen,

- gegenüber dem Opfer, um es gefügig und wehrlos zu machen
- gegenüber der Mutter (oder einer anderen weiblichen Bezugsperson), um ihre Wahrnehmung zu vernebeln und sie vom Kind emotional abzuspalten“ (Heiliger 2001).

Das Ziel des Täters ist, so unterschiedlich die Wege dorthin auch sein können, immer das gleiche: „das Kind sexuell zu missbrauchen, wann, wie und solange der Täter es will“ (Heiliger 2001). Ein Täter wägt ganz genau ab, ob und wie seine Taten erkannt werden könnten. Er muss nicht nur die Opfer täuschen und manipulieren, sondern auch Kollegen, Eltern und andere Kinder und Jugendliche (vgl. Enders 2003). Täuschen von Mitmenschen und der Aufbau einer perfekten Scheinwelt ist für Täter anscheinend ein Leichtes.

2.2.1 Berufswahl

Gerade in stationären Einrichtungen finden Männer und Frauen mit pädosexuellen Neigungen die idealen Voraussetzungen um Opfer zu finden. Deshalb kann die Wahl einer haupt-, neben- oder auch ehrenamtlichen Tätigkeit als „klassische Täterstrategie“ angesehen werden. Häufige Arbeitsstellen sind Berufe im pädagogischen, medizinischen und seelsorgerischen Bereich (vgl. Enders 2003). Oftmals fühlen sich die Täter vor allem im Umgang mit Kindern besonders wohl, da sie die kindliche Welt als ihr eigene ansehen. Durch die berufliche Stellung ergibt sich eine Machtposition, die den sexuellen Zugriff auf Kinder erleichtert (vgl. Herzig 2007). „Zartbitter Köln“ berichtet wiederholt von Fällen, in denen Täter aus dem pädagogischen, sozialarbeiterischen oder therapeutischen Bereich sich Arbeitsstellen suchten, in denen sie mit bereits zuvor missbrauchten Kindern und Jugendlichen arbeiten konnten, beispielsweise als Heimerzieher, Therapeut in einer Beratungsstelle, Schlafstelle für jugendliche Trebegänger etc. (vgl. Enders 2011).

2.2.2 Opferwahl

Die Täter suchen sich die Opfer sehr gezielt aus. Durch ihre berufliche Stellung ist es leicht für sie, an potentielle Opfer zu gelangen und diese mit ihren spezifischen Wünschen und Bedürfnissen kennen zu lernen. Sie verbringen viel Zeit mit ihnen und können sie so bestens auf den geplanten Missbrauch vorbereiten. Die Täter „testen“ regelrecht, wer als Opfer in Frage kommen könnte (vgl. Herzig 2007).

Oft entscheiden sich die Täter für Kinder, die entweder sexuell nicht aufgeklärt sind, oder genau andersherum, für Kinder, die schon Erfahrungen mit sexueller Gewalt gemacht haben (vgl. Enders 2002). Kinder mit bisher unzulänglicher Unterstützung bei der Bewältigung ihrer altersspezifischen Entwicklungsaufgaben oder mit wenig Zuwendung und Anerkennung sind leichter zu manipulieren (vgl. Herzig 2007). Die Täter haben oftmals eine besondere Fähig-

keit Kinder aufzuspüren, die besonders verletzlich sind. Die Widerstandskraft von Kindern, die schon Gewalterfahrungen oder sexuellen Missbrauch erlebt haben, ist meistens besonders geschwächt (vgl. Enders 2003). Die Gefahr, Opfer eines sexuellen Missbrauchs zu werden, ist für Kinder umso höher, je mehr Defizite sie in Bezug auf Sicherheit, Zuwendung, Anerkennung, Liebe und Wärme aufweisen (vgl. Heiliger 2001). Genau diese Eigenschaften sind es, die Kindern und Jugendlichen, die in stationären Einrichtungen aufwachsen, von zu Hause aus oftmals nicht mitgegeben werden.

Kinder und Jugendliche haben eine Sehnsucht nach Zärtlichkeit und Aufmerksamkeit. Gerade bei vernachlässigten Kindern und Jugendlichen ist diese ausgeprägt und wird von den Tätern schamlos ausgenutzt. Auch ein Mangel an positiven männlichen Bezugspersonen bei einem Kind ist für einen Täter eine bevorzugte Eigenschaft. Mädchen und Jungen aus armen Verhältnissen sind gefährdeter Opfer eines Übergriffs zu werden. Sie sind aus ihrer Not heraus leichter mit materiellen Dingen zu beeindrucken und zu verführen (vgl. Enders 2011). Das gilt natürlich im Besonderen für Heimkinder, die zusätzliche Aufmerksamkeit, egal ob materiell oder physisch, immer dankbar annehmen werden.

Die Täter testen zuerst wie widerstandfähig ein Kind ist. Dies reicht von scheinbar zufälligen Berührungen, anzüglichen Bemerkungen, über unangemessene Thematisierung von Sexualität bis hin zur Herstellung oder Zugänglichkeit erotischer oder pornografischer Bilder oder Filme (vgl. Herzig 2007). Sie binden sexuelle Grenzüberschreitungen in den Alltag ein, z.B. in der Pflege oder bei Hilfestellungen im Sport. Widerstandsfähige Kinder und Jugendliche versuchen sich meist vom Täter abzuwenden, indem sie z.B. den besuchten Sport aufgeben. Stationär untergebrachten Jugendlichen gelingt die Abgrenzung natürlich nicht so gut, sie können nicht „einfach gehen“, sie sind den Mitarbeitern ausgeliefert.

In Einrichtungen kennen die Mitarbeiter den Tagesablauf der Jungen und Mädchen ganz genau und können ohne Probleme dafür sorgen, einen Tatort und eine unbeobachtete Zeit für einen Missbrauch zu finden. Es fällt ihnen nicht schwer, mit den Kindern alleine zu sein. Sie tauschen Dienste oder übernehmen ungeliebte Arbeitszeiten für Kollegen (vgl. Enders 2003).

2.2.3 Vernebelung aller Beteiligten

Die Täter sind „Künstler der Manipulation“ (Enders 2003, nach: Eldrige 1997), und vernebeln nicht nur die Wahrnehmung des Kindes oder des Jugendlichen, sondern gleichzeitig die aller Außenstehenden komplett. Im Fall des Falles haben Täter immer eine Ausrede und Erklärung für ihr Verhalten parat. Sie haben auf Grund ihrer guten Stellung und ihres guten Rufs immer jemanden, „der die Hand ins Feuer hält“ (Enders 2011). Die Täter sind, wie erwähnt, meist die Leute, denen es niemand je zutrauen würde, Kinder zu missbrauchen, selbst wenn

es deutliche Anzeichen und Hinweise des Opfers gibt. Gerade im pädagogischen Umfeld sind es die Mitarbeiter, die als besonders engagiert und kinderlieb gelten.

Besonders im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen haben Täter Strategien, die den Missbrauch oft über lange Zeit unentdeckt lassen können. Enders formuliert diese „Strategien zum Kontakt mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ wie folgt:

- „sich in Fachdiskussionen über die sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Jungen empören und sich selbst als Kinderschützer darstellen
- sich für die Belange der Institution in besonderem Maße engagieren
- ‚fachliche‘ Alternativerklärungen für die von ihnen praktizierten sexuellen Grenzverletzungen und das auffällige Folgeverhalten der von ihnen missbrauchten Mädchen und Jungen geben
- Manipulationen bei der Aktenführung
- kritische Kollegen, Kolleginnen, Mütter, Väter, Mädchen und Jungen mobben
- persönliche Abhängigkeiten aufbauen (z.B. fachliche Fehler von Kolleginnen/Kollegen decken, Eltern ‚Sonderrechte‘ einräumen)
- gezielt Freundschaften/sexuelle Beziehungen mit Kolleginnen/ Kollegen aufbauen
- im Kollegenkreis (Kolleginnenkreis) seinesgleichen (ihresgleichen) auszumachen versuchen und ggf. ‚Seilschaften‘ bilden (auch durch Einflussnahme bei Neueinstellungen)“ (Enders 2003).

Die Täter schaffen sich so ein Umfeld, in dem es sehr schwierig ist den Missbrauch wahrzunehmen. Auch hier wird die Zielgerichtetheit des Täters sehr deutlich. Nichts geschieht ohne einen dahintersteckenden Plan (vgl. Enders 2011). Die Kollegen sind Teil des Systems, das der Täter sich aufbaut. Sie werden „mitmissbraucht“. Die vordergründige demonstrierte Zuwendung und Fürsorge wird oft nicht als Täterstrategie erkannt. Es wird eher noch ein Verhältnis geschaffen, in dem man dem Mitarbeiter dankbar sein muss, für das, was er tut, für seinen großen Einsatz, der scheinbar nur immer dem Besten der Kinder und Jugendlichen dient (vgl. ebd.). Einige Täter machen sich in der Einrichtung unentbehrlich durch ihr großes Engagement, ihre Einsatzbereitschaft und ihre Freundlichkeit. Andere Täter arbeiten vorschriftsgemäß, kümmern sich aber wenig um die Belange der andern und bleiben so eher unauffällig. Beide Arten machen es im Verdachtsfall schwierig, ihnen einen Übergriff zuzutrauen. Dem netten und engagierten Mitarbeiter wird die Tat nicht zugetraut, und an das Verhalten des unauffälligen Kollegen kann sich niemand richtig erinnern (vgl. Herzig 2007). Gerade, wenn sich Mitarbeiter als „Kinderschützer“ ausgeben, und sich sogar offiziell gegen

sexuelle Gewalt engagieren fällt es schwer, wahrzunehmen, was wirklich in ihnen steckt (vgl. Enders 2011). Interessanterweise positionieren sich viele Täter – gefragt oder ungefragt – eindeutig gegen sexuellen Missbrauch. Ihre eigenen Taten sehen sie nicht als Missbrauch, sondern als von den Kindern gewollt an (vgl. Herzig 2007).

2.2.4 Gefügig machen des Opfers

Der Täter macht die Kinder und Jugendlichen über lange Zeit gefügig und verfügbar, schenkt ihnen „Liebe und Schutz“, versucht sie mit Geschenken und besonderer Zuneigung zu bestechen (vgl. Enders 2011). Dadurch sorgt er dafür, dass Minderwertigkeitsgefühle und die Angst vor Verlust der vermeintlichen Zuwendung immer weiter wachsen. Unter Umständen stellt der Täter sich selbst vor dem missbrauchten Kind als Opfer dar. Er suggeriert dem Kind, dass die Situation etwas ganz Besonderes für ihn ist, und er viel mehr geben kann, als beispielsweise die Mutter. Bei dem Kind wächst ein Verantwortungsgefühl für das Wohlergehen des Täters, sodass es zu Lügen kommt, um den Täter zu schützen (vgl. Heiliger 2001). Das Opfer wird emotional völlig abhängig und gefügig.

Die kindliche Unwissenheit und Neugier wird vom Täter ausgenutzt. Die Taten werden als Spiel getarnt. Den Kindern wird deutlich gemacht, dass das was passiert „normal“ ist. Den Kindern und Jugendlichen werden oft absichtlich falsche sexuelle Moralvorstellungen und Normen vermittelt, um sie für den Missbrauch zugänglicher zu machen. „Viele Opfer haben nie eine wirkliche Normalität ohne sexuelle Ausbeutung kennen gelernt, denn diese begann schon im Säuglings- oder Kleinkindalter“ (vgl. Enders 2011).

Die Grenzüberschreitung beginnt langsam, geht Schritt für Schritt weiter, und wird dem Kind als „normal“ etikettiert. Auch werden Übergriffe als „Aufklärung“ deklariert. Die Übergriffe sind nicht unbedingt körperlicher Art. So können auch Exhibitionismus oder das gemeinsame Baden, Schmusen oder Kitzeln für den Täter aufgrund seiner Phantasien hochgradig sexualisiert sein, und für das Kind genauso wie für Außenstehende völlig „normal“ und „unbedenklich“ wirken. Für die Betroffenen ist es durch den langsamen Aufbau und das Herantasten an die Grenzen sehr schwer zu erkennen, dass es sich um „Testrituale“ handelt. Die Sexualisierung verläuft schleichend, und ist so auch für Außenstehende sehr schwer als solche zu enttarnen (vgl. Enders 2011).

Ein Täter wird immer dafür Sorge tragen, dass das Opfer nichts verrät. Durch die Geschenke und die Zuneigung ist das Kind abhängig und wird wahrscheinlich das Geschehene ertragen. Auch bauen sich große Scham- und Schuldgefühle im Kind auf. Der Täter wird außerdem den „Missbrauch zum gemeinsamen Geheimnis“ erklären und durch Drohungen das Schweigen des Kindes erzwingen (vgl. Enders 2011).

Reicht das einfache Schweigegebot nicht aus werden die Opfer psychisch aber teilweise auch mit Androhung oder Einsatz körperlicher Gewalt zum Schweigen gebracht. Auch Erpressung und Gewaltandrohung gegen Eltern, Geschwister oder sonstige Vertrauenspersonen sorgen für das Schweigen der Opfer (vgl. Enders 2003).

Oftmals diffamieren die Täter ihre Opfer noch absichtlich, um nach außen hin den Schein zu wahren, niemals Interesse an dem Kind zu haben. Außerdem weisen sie ganz massiv die Schuld dem Opfer zu indem sie behaupten, sie wären von dem Opfer verführt worden. Beides ist für das Opfer sehr herabwürdigend (vgl. Enders 2011).

2.3 Institutionelle Voraussetzungen, die Missbrauch fördern

2.3.1. Über- und Unterstrukturierte Einrichtungen

Immer wieder wird darauf hingewiesen, dass es „den Missbrauch fördernde institutionelle Strukturen“ gibt (Conen 2005). Conen teilt die Einrichtungen nach ihren Erfahrungen und Beobachtungen in zwei Kategorien: die von *rigiden und autoritären Strukturen* geprägten (ebd.) bzw. *überstrukturierten* Einrichtungen (Conen 2002) und die *wenig strukturierten und unklar geleiteten* (Conen 2005) bzw. *unterstrukturierten* Einrichtungen (Conen 2002).

In *überstrukturierten Einrichtungen*, in denen rigide und autoritäre Strukturen herrschen, in denen die Mitarbeiter keinerlei emotionale Unterstützung erhalten, wo ein Mangel an Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit vorliegt, und es keinerlei „Wärme und Geborgenheit“ gibt, kann es passieren, dass Mitarbeiter versuchen all diese Mängel im emotionalen Kontakt zu den betreuten Kindern und Jugendlichen auszugleichen. Vor allem Mitarbeiterinnen leiden unter dem oft vorherrschenden strikten Leitungsstil, bei dem Entscheidungen von „oben herab“ getroffen werden, und Interessen und Meinungen der Mitarbeiter meist völlig außer Acht gelassen werden. Von Einrichtungsseite gibt es kaum fachliche Qualifikation oder Entlastung, wie zum Beispiel Supervision. Im Vordergrund stehen Kritik und Fehler der Mitarbeiter, insgesamt herrscht ein Klima von Härte, Kälte und Geringschätzung (vgl. Conen 2002, 2005). „In dem Bedürfnis der Mitarbeiter nach unterstützenden und vorsorgenden Aspekten suchen manche gefährdeten Mitarbeiter in diesen Einrichtungen die emotionale Nähe zu den betreuten Kindern und Jugendlichen. Für diese Mitarbeiter ist es dann oft nur ein kleiner Schritt, sich in sexuell bzw. zunehmend sexuell gefärbten Kontakten mit den Kindern und Jugendlichen Anerkennung und Verständnis sowie Macht und Kontrolle zu verschaffen“ (Conen 2005). Laut ihren Beobachtungen sind in solchen Einrichtungen besonders weibliche Mitarbeiter gefährdet, sexuell übergriffig zu sein. Conen vermutet, dass gerade Frauen Schwierigkeiten haben, ihre mütterlichen Fürsorgeanteile, mit denen sie den pädagogischen

Alltag gestalten wollen, mit der emotionalen Kälte in der Einrichtung zu vereinen, sodass sie „in ihrer Bedrängnis und Einsamkeit mehr und mehr die Grenzen zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen nicht einhalten und es schließlich zu sexuellen Übergriffen kommt“ (Conen 2005).

Auf der anderen Seite stehen Einrichtungen, die eher *unterstrukturiert* sind, und von einem wenig strukturierten und unklaren Leitungsstil geprägt sind. Diese unklare Strukturiertheit kommt bei Einrichtungen mit traditionell hierarchischer Leitungsstruktur vor, aber auch in alternativen Projekten, in denen im Konsens mit den Mitarbeitern eine Leitungsrolle abgelehnt wird. In ersteren Einrichtungen werden Leitungskräfte als „schwach“ beschrieben, es fällt der Leitung schwer klare Entscheidungen zu treffen, aus Furcht vor Ablehnung oder Kritik. In alternativen Einrichtungen, in denen keine klare Leitung zu erkennen ist, bleibt oft unklar wie Leitungsaufgaben verteilt und übernommen werden. Beides führt dazu, dass Mitarbeiter oft sehr kompetent und selbstverantwortlich arbeiten, da es vielfältige Anforderungen gibt. Die Mitarbeiter erhalten aber zumeist keinerlei Rückmeldung ihrer Arbeit und so auch keine Orientierung. Weder bekommen sie Anerkennung noch Kritik. Dieser Mangel an Rückmeldung und Kontrolle kann zur destruktiven Nutzung von Freiräumen in Bezug auf finanzielle Mittel, Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung führen. Es kann eine anarchistische Beliebigkeit bestehen, von der sexueller Übergriffe nur ein kleiner weiterer Schritt sind. In Kontakten zu den betreuten Kindern und Jugendlichen „können Mitarbeiter die Zuwendung und Wertschätzung erfahren, die sie in ihrer institutionellen Struktur nicht vorfinden“ (Conen 2002).

2.3.2 Andere Faktoren

Dass Kinder und Jugendliche auch auf Mitarbeiter *sexuelle Attraktivität* haben, wird oft vergessen oder verheimlicht. Es scheint z.B. gerade für Praktikanten schwierig zu sein, ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den betreuten Kindern und Jugendlichen aufzubauen. Wenn sie wenig Unterstützung im angemessenen Umgang mit den oft sexuell provokanten Verhaltensweisen weiblicher Jugendlicher erhalten, kommt es nicht selten zu „Liebesbeziehungen“ zwischen Praktikanten und Betreuten (vgl. Conen 2005).

Viele der Kinder und Jugendlichen in stationären Einrichtungen haben Missbrauchserfahrungen gesammelt. Diese Erfahrungen bringen sie direkt oder indirekt in die Einrichtung mit. „Diese Kinder und Jugendlichen verfügen über ein ausgeprägtes Sensorium für Mängel in Grenzen und Abgrenzungen und fordern die Mitarbeiter häufig durch ihr Verhalten heraus, sich mit ihren Mängeln in den Grenzsetzungen auseinanderzusetzen“ (Conen 2005). Die Kinder und Jugendlichen fordern von den Mitarbeitern klare Grenzsetzungen und Grenzeinhaltungen. Durch ihr teilweise provokant sexualisiertes Verhalten machen sie auf ihre zu-

grundeliegende Erfahrung und Problematik aufmerksam, außerdem ist dies ein Weg für sie mit ihren Erfahrungen umzugehen. Sie versuchen durch ihr Verhalten die Missbrauchserfahrungen zu verarbeiten (ebd.).

2.3.3 Kein Schutz der Opfer durch Täterlobby

„Viele Institutionen haben […] große Schwierigkeiten, angemessen auf sexuellen Missbrauch zu reagieren, Opfer konsequent zu schützen und Täter in die Verantwortung zu ziehen." (Heiliger 2001). Bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs baut sich in Institutionen viel zu oft eine sogenannte Täterlobby auf. Als solche werden Personen und Institutionen bezeichnet, die versuchen sexuellen Missbrauch – bewusst oder unbewusst - zu rechtfertigen, zu verharmlosen oder nicht als Gewalt anzusehen und die traumatischen Folgen für das Opfer zu verleugnen (vgl. Enders 2011; Heiliger 2000). Dass Täter effektiv von anderen gedeckt und geschützt werden, hängt mit einem Mangel an Reflexion und Qualifikation zusammen. Die Haltung von Professionellen in diesem Zusammenhang wird immer wieder kritisiert. So verharren Fachkräfte häufig auf ihrer Schweigepflicht, anstatt im Sinne des Opfers Informationen weiterzugeben. Roth sieht darin einen gravierenden Mangel an fachlicher Kompetenz. Zuweilen wird sogar von opferfeindlichen und „täterfreundlichen Ideologien und Handlungsweisen" gesprochen (Roth 1997). Die Täter können sich auf diese Lobby verlassen, denn auch wenn ein missbrauchtes Kind das Schweigegebot in irgendeiner Art und Weise brechen sollte, ist damit zu rechnen, dass seine Äußerungen nicht beachtet, wahrgenommen oder weiter verfolgt werden (vgl. Heiliger 2001).

Dabei muss es gar nicht um sichergestellten Missbrauch gehen, sondern schon wenn eine Vermutung des Missbrauchs vorliegt muss gehandelt werden. Die meisten Menschen scheuen sich, etwas anzusprechen, das ihnen komisch vorkommt. Die Angst vor falscher Verdächtigung schwingt immer mit. „Allerdings ist es ebenso korrekt und verantwortungsvoll, eigene Beobachtungen von Fehlverhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen konkret zu benennen" (Enders 2012).

Heiliger zeigt auf, dass die Täterlobby bis heute wirksam ist. Sie skizziert z.B., wie sich die Partei „Die Grünen" nicht von den wieder neu aufgedeckten Einstellungen und Verhaltensweisen in der Vergangenheit distanziert hat. „Sich aus der Täterlobby herauszulösen bedeutet eindeutig Stellung zu beziehen gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und gegen Einstellungen und Handlungen aus früherer Zeit, die sexuelle Handlungen mit Kindern als progressiv etikettierten" (Heiliger 2014). Bis heute fällt es der Partei schwer so deutlich Stellung zu nehmen.

2.4 Die institutionellen Dynamiken

2.4.1 Teamdynamiken im Fall der Aufdeckung

Taucht der Verdacht des sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen auf, fällt es allen Mitarbeitern schwer, damit umzugehen. Oftmals ist eine Spaltung des Teams zu erkennen. Es gibt meist eine Gruppe, die die Vermutungen ernst nimmt, und eine umfassende Aufklärung fordert. Es geht ihnen darum, im Interesse des eventuell betroffenen Kindes zu handeln aber auch um die Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers für den Arbeitnehmer. Sie wollen die Vermutungen sachlich korrekt klären. Eine zweite Gruppe erträgt die Vorstellung nicht, dass „so etwas“ in ihrem Umfeld begangen worden sein soll. Sie versuchen die Vermutungen und auch nachgewiesene Fakten als nicht haltbar zu bewerten. Diese Mitarbeiter sind es, die „effektiven Täterschutz“ (Roth 1997) betreiben. Sie sind dem potentiellen Täter gegenüber loyal, und finden Alternativerklärungen, und bezeichnen die Vorwürfe oft von vornherein als Rufmordkampagne. (vgl. Enders 2012, 2003).

Enders beschreibt die Auswirkungen auf die Teamdynamik, im Falle der Aufdeckung, aus ihrer Praxiserfahrung. Sie stellt fest, dass das strategische Vorgehen des Täters eine hohe Auswirkung auf das Team hat. Gekennzeichnet sind diese Auswirkungen wie folgt:

- „Spaltung des Teams, die u.a. auf die Intrigen des Täters/der Täterin zurückzuführen sind
- Begrenzte Bereitschaft, sich aktiv an der Aufdeckung und Aufarbeitung zu beteiligen, da einige Kolleginnen und Kollegen sich selbst grenzverletzend verhalten, und in Sorge sind, dass auch ihr Fehlverhalten ‚auffliegt‘ bzw. sie Sonderrechte verlieren
- Großes Misstrauen untereinander, da aufgrund des Vertrauensbruches durch den Täter/die Täterin niemand mehr weiß, wem er wirklich vertrauen kann
- Resignation von Kolleginnen und Kollegen, die sich schämen und schuldig fühlen, offensichtliche Hinweise auf den sexuellen Missbrauch nicht erkannt und die Opfer im Stich gelassen zu haben
- Agieren von Fachkräften, die ihre eigenen Gefühle der Hilflosigkeit nicht ertragen können und durch einen massiven Handlungsdruck zu bewältigen versuchen
- Zweifel an der eigenen professionellen Kompetenz und an der Institution
- Sprachlosigkeit zwischen Kolleginnen und Kollegen, die sich –trotz zahlreicher Telefonate und Gespräche im kleinen Kreis- unausgesprochen

darüber einig zu sein scheinen, dass die bekannten Informationen über die Täterstrategien nicht im Team zusammengetragen werden
- Überforderung aller durch die Ansprüche, die an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kinder, Eltern, Fachaufsicht, Justiz und Öffentlichkeit (Presse) herangetragen werden
- Vernachlässigung der notwendigen Hilfen für Opfer, Kindergruppe und Eltern
- Bemühen, die Krise so weit wie möglich zu begrenzen und ‚die Angelegenheit' hausintern ohne Hilfe von außen zu bewältigen" (Enders 2012).

Die Angst vor einer Dynamik die im Falle der Aufdeckung eines Missbrauchs in den eigenen Reihen einsetzten würde, ist so groß, dass die Mitarbeiter froh sind, wenn nichts aufgedeckt wird, und so das Thema weiterhin tabuisiert werden kann. Leitungsangestellte haben Angst vor Kontrollverlust der Arbeitszusammenhänge und vor dem Verlust von Effektivität und Effizienz der Arbeit. Auch die Angst vor einer Dynamik der äußeren Instanzen ist nicht zu unterschätzen: Medien, Jugendämter und andere gesellschaftliche Gruppen sorgen im Ernstfall für Geschäftsschädigungen der Einrichtung. Die Angst vor diesen Dynamiken überwiegt, sodass die Tabuisierung des Themas perfekt greift (vgl. Kröger 2006).

2.4.2 Hilflosigkeit der Professionellen

Kommt es zu einem Verdachtsfall des sexuellen Missbrauchs, herrscht meist von allen Seiten eine große emotionale Betroffenheit vor. Auch die „Profis" sind oft überfordert, geraten unter enormen Handlungsdruck und fangen im schlimmsten Fall an, an ihren Kompetenzen zu zweifeln. Die Zuständigkeit für einen solchen Fall ist oft verteilt auf Jugendamt, Schule, Einrichtung, Gericht und viele mehr. Doch leider herrscht oft viel zu wenig Kommunikation und Kooperation untereinander, sodass letzten Endes der Schutz des Opfers nicht mehr gewährleistet ist. Diese werden von Institution zu Institution „gereicht", es ist nicht klar, wer verantwortlich ist. Es sind leider nur Ausnahmefälle, in denen sich Mitarbeiter genügend Zeit nehmen, um zu überlegen, was für das Kind am besten wäre, wie ihm am sinnvollsten geholfen werden kann, und wer die Zuständigkeit übernimmt. Der Kapiteltitel „Agieren und Resignieren" trifft das Phänomen gut. Verantwortung wird innerhalb der verschiedenen Institutionen verschoben und abgegeben, es herrscht Verwirrung und Resignation vor (vgl. Enders 2011).

Die Sozialpädagogin Hofmeister fand in einer empirischen Studie über sozialpädagogisches Handeln bei „Verdachtsfällen" folgendes heraus:

„Das sozialpädagogische Selbstverständnis in Bezug auf „Verdachtsfälle“ ist hilflos und in letzter Konsequenz desillusioniert, ein wirksames Handeln wird weder antizipiert noch in Erwägung gezogen. Psychosoziale Diagnose- und Beratungskompetenzen in multidisziplinärer Zusammenarbeit und die Nutzung einer Kontrollfunktion im Mantel des Wächteramtes werden dagegen vernachlässigt bzw. nicht ausreichend ausgeschöpft.... Tatsache ist wohl, dass die Fachkräfte lieber an die Aussichtslosigkeit, dem Kinderschutz und dem Kindeswohl dienender, diagnostischer und intervenierender Bemühungen glauben, als sich, ihre Beruflichkeit und ihr professionelles Handeln in Frage zu stellen, und Fehleranalysen zu initiieren... Die Profession Soziale Arbeit muss sich zuschreiben lassen, dass das professionelle Handeln ihrer Fachkräfte in „Verdachtsfällen der innerfamiliären sexuellen Kindesmisshandlung“ degeneriert ist und „gewachsene Kulturen“, was Vermeidung, Intransparenz, das professionelle Schweigen usw. anbelangt, das Feld beherrschen“ (Heiliger 2014 nach Hofmeister).

2.5 Rechtliche Schwierigkeiten

§ 174 StGB definiert Schutzbefohlene als „Person unter sechzehn Jahren, die […] zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist“ (http://dejure.org/...). Ab sechzehn Jahren ist laut §174 Abs. 1 Nr. 2 auch jemand, der im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses untergeordnet ist als schutzbefohlen anzuerkennen. Es wird allerdings schwierig, wenn sich ein Autoritäts- und Machtverhältnis zwischen einem Erwachsenen und einem Kind oder Jugendlichen aufbaut, das weder eine faktische noch eine vertragliche Verpflichtung zur Erziehung, Ausbildung oder Ausbildung als Grundlage hat. Als Beispiel gilt ein Geistlicher, der sich im Rahmen der allgemeinen Betreuung seiner Gemeinde, mit Kindern und Jugendlichen befasst, oder ein Zivildienstleistender einer Einrichtung, der formal für Hausmeistertätigkeiten eingestellt, ständig mit den Kindern und Jugendlichen agiert. Es herrschen klare Abgrenzungsprobleme vor. Im Zweifelsfall ist ein Busfahrer, der die Kinder morgens zur Schule fährt, nicht nach §174 zu verurteilen, weil er die Kinder nicht in ihrer Lebensführung betreut und diese somit nicht als seine Schutzbefohlenen gelten (vgl. Zinsmeister 2006).

Es ist rechtlich nicht genau definiert, was unter einer sexuellen Handlung zu verstehen ist. Kurze oder unbedeutende Berührungen stellen nach Rechtsprechung des BGH keine Straftat laut StGB dar. Täter, die die sexuelle Belastbarkeit ihrer Opfer mit solchen Berührungen wie einem Wangenkuss oder dem Umfassen der Hüfte testen, bleiben – wenn man es über-

haupt beweisen kann- in der Regel trotzdem straffrei. Es soll bei der Definition eines Übergriffs nicht auf die persönliche Sicht des Opfers ankommen, sondern auf die Sicht eines objektiven Betrachters. In einem Abhängigkeitsverhältnis, wie in einer Einrichtung der Erziehungshilfe, wird es sehr schwer fallen eine Handlung einer solch objektiven Definition zuzuordnen (vgl. Zinsmeister 2006).

2.6. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde dargestellt, dass sexueller Missbrauch in Institutionen ein Thema ist, über das jede Institution sich Gedanken machen muss. Viel zu oft kommt es vor, dass Kinder und Jugendliche, gerade aus schwierigen Verhältnissen, die unter Umständen Missbrauchserfahrungen von zu Hause mitbringen, in Einrichtungen, in denen sie Sicherheit und Schutz finden sollten, (wieder) missbraucht werden. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht im Mittelpunkt und sollte in allen Einrichtungen oberste Priorität haben.

Aus dem Monitoring des UBSKM Rörig und aus Hartmanns Studie geht jedoch hervor, dass nicht in allen Institutionen der Schutz von Kindern und Jugendlichen durchgängig gewährleistet wird, und dass weitere Maßnahmen der Prävention und Intervention dringend notwendig sind (Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

Die Analyse und Kenntnis von Täterstrategien hat einen hohen Stellenwert, und hilft Mitarbeitern zu erkennen, wie wichtig das genaue Hinschauen sein kann. Auch strukturelle Probleme, die Missbrauchssituationen bedingen oder im schlimmsten Fall sogar fördern können, gilt es zu kennen und abzubauen.

Die vorherrschende Verwirrung und Hilflosigkeit im Umgang mit Verdachtsfällen ist nicht akzeptabel und klare Leitlinien und Aufgabenverteilungen müssen im Sinne der Opfer besser vorgegeben, umgesetzt und transparent gemacht werden.

Wie Prävention und Intervention konkret aussehen kann und muss, soll in den folgenden Kapiteln beschrieben werden. Doch zuvor soll ein Blick auf den konkreten Fall des Olaf T. geworfen werden. Es ist erschreckend wie genau ein Abgleich der Theorie der Täterstrategien zu den Taten des Olaf T. passen. Ohne, dass meine Eltern sich mit Täterstrategien beschäftigt hätten, laufen ihre Aussagen mehr oder weniger mit jedem Punkt der Täterstrategien parallel.

Im Nachhinein ist die Planung des Missbrauchs durch Olaf T. sehr gut zu erkennen. Laut Einschätzung meiner Eltern war die ganze Arbeit in der Wohngruppe daraufhin ausgerichtet. Ein paar Situationen sollen als Beleg dienen:

- *Die Gruppe war ursprünglich nur mit Jungen besetzt, Olaf T. setzte sich dafür ein, auch Mädchen aufzunehmen.*

- *Olaf T. war sehr hilfsbereit, er übernahm z.B. viele der Nachtbereitschaften, die die anderen Erzieher hätten machen müssen, was er durch seine private Wohnsituation rechtfertigte.*
- *In der konkreten Heimgruppe war die institutionelle Ausrichtung ein wichtiger Bestandteil des Verbrechens. Das pädagogische Konzept stützte sich auf „familienähnliche Strukturen", die Nähe des Heimleiters war gewünscht, Nähe und Distanz von vornherein nicht ganz klar getrennt. Olaf T. baute sich also eine Umgebung auf, in die seine Taten optimal eingepasst waren. Die Kinder und Jugendlichen – aber auch die anderen Mitarbeiter – vertrauten ihm blind. Er war ein hervorragender Gruppenleiter, der sich für die Belange der Kinder und Jugendlichen einsetzte. Er gab den Mädchen das Gefühl von Liebe, Zuneigung und Verständnis. Er nahm sie mit zu Wochenendausflügen, oder kurzen Urlauben. Er wollte ganz bewusst die familiäre Nähe aufbauen und ausnutzen.*

Nun ist die Frage, in wie weit die institutionelle Voraussetzung den Missbrauch gefördert und unterstützt hat, ob diese Form der Unterbringung für Kinder und Jugendliche nicht von Anfang an hätte auffallen müssen. Ich finde dies einen sehr schwierigen Punkt. Natürlich hatte Olaf T. es durch seine private Wohnsituation besonders einfach, den Kindern und Jugendlichen besonders nah zu sein. Trotzdem ist die Schuld nicht bei der Einrichtung, bzw. bei der Struktur der Einrichtung, sondern ganz klar bei Olaf T. zu suchen. Aber die Erfahrungen, die die Opfer gemacht haben, sind gerade durch die persönliche Bindung und Nähe besonders schlimm. Genau diejenigen, die schon in ihrem eigenen familiären Umfeld erlebt haben, dass man sich nicht auf Bezugspersonen verlassen kann, und keinen Halt finden, erleben genau das gleiche auch dort, wo sie eigentlich davor geschützt werden sollten. Trotzdem glaube ich, dass eine „familienähnliche" Heimgruppe auch viele Vorteile hat, nicht zuletzt, da es nicht nur den einen Erzieher gibt, sondern mehrere. Der Halt untereinander wächst, man kann sich vertrauen. Dieses Vertrauen wurde von Olaf T. schamlos ausgenutzt. Die strukturellen Gegebenheiten des Heims machten es Olaf T. noch leichter seine Taten zu begehen, aber so akribisch, wie er sein Umfeld manipulierte und seine Taten vorbereitete, sind sich meine Eltern sicher, dass er dies auch in einer Gruppe gekonnt hätte, an die er nicht auch privat so massiv gebunden gewesen wäre.
Man kann die Struktur der Gruppe nicht in eine der Beiden von Conen beschriebenen einordnen. Weder war die Gruppe über- noch unterstrukturiert. Olaf T. sah sich als Gruppenleiter, und wurde auch als solcher akzeptiert. Entscheidungen wurden normalerweise im Team gefällt. Nur ab und zu hatte Olaf einen sehr autoritären Leitungsstil, und setzte sich aufgrund seiner Machtposition gegen den Willen der Mitarbeiter durch. Wie im Falle

der Aufnahme von Mädchen. Obwohl sich das Team eigentlich dagegen aussprach wurden nach Wunsch des Olaf T. Mädchen aufgenommen.

Die persönliche emotionale Abhängigkeit, die er sich im Umgang mit den Mitarbeitern aufbaute, lähmte sie. Sie waren gefangen in einer Spirale aus Freundschaft und Abhängigkeit, aus der sich zu befreien kaum möglich war.

- *Meine Mutter spricht immer wieder von einem schlechten Gewissen, das Olaf T. in ihr verursacht hat. Er hatte doch immer so viel gemacht, wie zusätzlichen Dienst, Freizeit geopfert, Entscheidungen übernommen. Olaf T. hat meine Eltern denken lassen, „der ist einer, der traut sich was…", der mutige und tolle Pädagoge. Er hat es verstanden, die jüngeren, unerfahrenen Mitarbeiter einerseits groß zu machen, ihnen viel beizubringen, aber andererseits klein zu halten im eigenständigen Denken. Mein Vater schildert eine Situation, in der er Olaf T. darauf hinwies, dass er „zu nah dran" an den Mädchen sei. Olaf T. sei daraufhin relativ deutlich geworden, wer das Sagen hat, und wie „seine" Pädagogik aussehe. Er konnte wohl auch gut einschüchtern.*
- *Die starke persönliche Freundschaft ist im Nachhinein natürlich Teil des Plans gewesen. Im Umgang mit Mitarbeitern war er freundlich und das Arbeitsklima war sehr gut. Er hatte es nicht nötig, einzelne Mitarbeiter, die zu kritische Fragen stellten, zu mobben. Die persönliche Loyalität war so eng, dass die Mitarbeiter ihm „blind vertrauten".*
- *Meine Eltern sprechen aber auch einige Male davon, dass sie sich bedrängt fühlten, gerade auch von der privaten Freundschaft zu Olaf T. und dessen Partnerin, was sie aber niemals so zugegeben hätten. Als meine Mutter mit mir schwanger war, und Olaf T. äußerte, wie sehr er sich freuen würde mein Patenonkel zu werden, ließ sich meine Mutter sehr lange Zeit mit der Entscheidung, obwohl für sie eigentlich längst feststand, dass sie jemanden anderen lieber als meinen Patenonkel sähe. Sie hatte Angst Olaf T. diese Entscheidung mitzuteilen. Angst ihn zu enttäuschen, ein schlechtes Gewissen ihm gegenüber. Dieses Beispiel zeigt, in welche emotionale Abhängigkeit Olaf T. meine Eltern brachte.*

Olaf T. machte nicht nur die Mitarbeiter, sondern genauso die Kinder völlig von sich abhängig. Er war in höchstem Maße skrupellos.

- *Wie skrupellos und abscheulich Olaf T. seine Taten verdeckte, wurde meinen Eltern im Lauf des Prozesses erst richtig bewusst. Dass er die Mädchen emotional an sich band, und ihnen das Gefühl gab, dass das, was passierte, richtig und wichtig sei, ist schrecklich und ein echter Vertrauensmissbrauch. Aber wie er mit Chantal M. umging zeigt ein weiteres Mal seine wirklich perfide Vorgehensweise: Olaf T. erfuhr von Chantal M., einem Mädchen, das ihren Pflegevater wegen sexuellen Missbrauchs*

angezeigt hatte und nun akut aus der Pflegefamilie herausgenommen werden musste. Olaf T. setzte sich vehement und gegen alle Bedenken der Mitarbeiter durch, und sie nahmen Chantal M. in die Gruppe auf, denn diesem „armen Kind“ musste doch geholfen werden. Dabei verstand es Olaf T. wieder einmal, alle auf eine subtile Art und Weise zu täuschen. Er befahl nicht, dass Chantal M. aufgenommen würde, obwohl ihm das als Gruppenleiter zugestanden hätte, sondern schaffte es, das Team zu überzeugen, dass die Aufnahme in ihre Gruppe die einzig richtige Möglichkeit für das Mädchen war. Olaf T. beherrschte es sehr gut, seine Meinung zu verbreiten, und einerseits dafür zu sorgen, dass seine Meinung die richtige war, aber auch andererseits nicht hinterfragt wurde. Er war der „große Pädagoge“ mit viel Erfahrung und viel Anerkennung. Meine Eltern, und auch andere Mitarbeiter waren „blutjunge“ Anfänger. Sie schauten zu Olaf T. auf und lernten sehr viel von ihm. Leider waren sie so gefangen in Olaf T.s System von Abhängigkeit, dass sie nicht merkten, wie sie immer weiter in den Strudel hineinrutschten und immer mehr zu seinen Marionetten wurden. Eine von Olaf T. entschiedene Situation wurde so umgesetzt, ohne dass die Mitarbeiter merkten, dass sie eigentlich gegen diese Entscheidung gewesen wären. Nicht umsonst nennt Ursula Enders die Täter „Künstler der Manipulation“ (Enders 2003).
Während des Prozesses gegen Olaf T, stellt sich nun heraus, dass Chantal M. von Olaf T. aus der Pflegefamilie abgeholt wurde, und er sie überredete die Anzeige gegen den Stiefvater zurückzuziehen. Gemeinsam fuhren sie zur Polizei. Noch auf dem Parkplatz, nachdem sie die Anzeige zurückgenommen hatte, vergewaltigte Olaf T. sie. Er zeigte ihr auf, in welcher Situation sie sich nun befand. Denn man kann mit dem Vorwurf des sexuellen Missbrauches kaum unglaubhafter wirken, als kurz nach einer zurückgezogenen Aussage, zumal sie anscheinend bekannt war, nicht unbedingt immer die Wahrheit zu sagen. Sie war gefangen in der Situation, Olaf T. machte sie vollkommen abhängig. Er wusste seine Macht auszuspielen. Dieses Mädchen würde nicht reden, das wusste er genau.

Die Mädchen und Jungen der Gruppe zeigten vereinzelt Auffälligkeiten, für die Olaf T. jedoch immer gute Ausreden und Erklärungen beisteuern konnte. Er, als erfahrender Pädagoge, hatte natürlich die Ahnung, die meinen Eltern, als Anfängern, fehlte.

- *Natürlich fiel es nicht schwer Alternativerklärungen für das Verhalten der Kinder zu finden, denn die allermeisten hatten schon sexuelle Gewalterfahrungen in ihrer eigenen Familie. Für meine Eltern gab es zu keiner Zeit Verhaltensweisen, die sie sich nicht erklären konnten, war doch die Vergangenheit stets bekannt. Zudem hatte Olaf T. sie für eine – für mich und im Nachhinein auch für sie selber- sehr seltsame Art der Pädagogik begeistern können. Olaf T. hielt die Beziehung zwischen Erzieher und dem Kind bzw. Jugendlichen erst dann für optimal und eng genug, wenn auch die*

Mädchen mit ihren „Mädchen-Problemen“ zu ihm kamen. Er hatte keine Probleme auch mit zum Gynäkologen zu gehen, oder Hygieneartikel für Frauen zu besorgen. Er sorgte damit für ein sehr enges, vertrautes Verhältnis, das niemand im Team angezweifelt hätte.

Den Missbrauch wahrzunehmen, und für wahr zu halten, war für die Mitarbeiter der Gruppe quasi unmöglich. Wie in der Literatur beschrieben, benötigte es eine außenstehende Person, den Missbrauch aufzudecken.

- *Der Missbrauch von Olaf T. wurde erst aufgedeckt, als eine unbeteiligte Mitarbeiterin einer andern Gruppe, einer Kollegin meiner Eltern ansprach, und sie auf einige Dinge aufmerksam machte. Diese Kollegin behielt die Vorwürfe, die sie zuerst nicht glauben konnte, einige Zeit für sich, beobachtete die Situation aber. Außerdem ließ sie sich extern bei einer Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch, beraten. Sie war irgendwann davon überzeugt, dass die Vermutungen wahr waren und sie konfrontierte meine Eltern damit. Meine Eltern waren zunächst fest davon überzeugt, dass diese Vorwürfe nicht haltbar seien und suchten nach Motiven und für die Vorwürfe, genau wie Enders es beschreibt. Sie wollten nicht wahrhaben, was aber eigentlich so offensichtlich war. Nach und nach erkannten sie aber, dass es zu viele seltsame Geschehnisse gab, dass zu viel daran doch wahr sein könnte.*

Ich glaube, dass meine Eltern einerseits zu sehr an Olaf T. gebunden waren, um seine Taten schon früher bemerken zu können. Andererseits aber war in dieser Zeit auch das öffentliche Bewusstsein im Bereich des sexuellen Missbrauchs noch sehr gering. Meine Eltern hatten in ihrer Ausbildung wenig zu diesem Thema gehört, und auch in Medien oder der allgemeinen Diskussion wurde selten über Sexualstraftaten gesprochen. Die Unwissenheit in diesem Problemfeld im Allgemeinen, und auch die Unkenntnisse der gravierenden Folgen von sexuellem Missbrauch führten vielleicht zu der Parteinahme für den Täter (vgl. Heiliger, 2001). Präventive Maßnahmen waren damals leider noch kaum Thema in Einrichtungen.

3. Prävention

3.1 Begrifflichkeiten

Jede Einrichtung, die in der Kinder- und Jugendhilfe tätig ist, hat die Pflicht die ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu schützen. Laut §8a SGB VIII besteht ein vorgeschriebener Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Dazu zählt natürlich auch der aktive Schutz der Kinder und Jugendlichen vor sexuellem Missbrauch. Die Notwendigkeit der Prävention, d.h.

der Vorbeugung, gegen sexuellen Missbrauch kann schon auf gesetzlicher Basis nicht bestritten werden.

Prävention bedeutet ganz allgemein „zuvorkommen“ oder „verhüten“. Es handelt sich also um Maßnahmen oder Strategien um ein unerwünschtes Ergebnis abzuwenden. Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Gewalt sollen ganz allgemein vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch schützen. Der Schutz der potentiell Betroffenen steht dabei im Vordergrund (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013). .

Präventionsmaßnahmen unterscheiden sich in ihren Zielen, Effekten, dem Zeitpunkt und der Zielgruppe. Daraus ergeben sich unterschiedliche Formen der Prävention, die folgendermaßen zu kategorisieren sind:

- „*Primäre Prävention* mit dem Ziel einer Reduktion des Auftretens von neuen Fällen eines sexuellen Missbrauchs (Inzidenzrate)
- *Sekundäre Prävention* mit dem Ziel einen sexuellen Missbrauch sobald als möglich zu erkennen und zu beenden, sowie dessen negative Auswirkungen und Folgen möglichst zu minimieren (Senkung der Prävalenzrate)
- *Tertiäre Prävention* mit dem Ziel, die Langzeitfolgen eines sexuellen Missbrauchs zu reduzieren und die Betroffenen in deren Bewältigung zu unterstützen“ (Amann und Wipplinger 2005)

Diese Formen haben alle ihre Berechtigung. Am erstrebenswertesten erscheint für Institutionen der Erziehungshilfe die p*rimäre Prävention*, um sexuelle Übergriffe auf Kinder und Jugendliche schon von vornherein zu verhindern. Auch die Intervention, die im Bereich der *sekundären Prävention* anzusiedeln ist, wird in Institutionen sicherlich nötig, wenn ein sexueller bzw. grenzüberschreitender Vorfall entdeckt wird (vgl. ebd.). Viele der Kinder und Jugendlichen, die in Einrichtungen der Erziehungshilfe leben haben vor ihrer Unterbringung dort Missbrauchserfahrungen gemacht. Die *tertiäre Prävention* wird aus diesem Grund heraus im „Alltag“ in Institutionen betrieben, indem eine aktive Aufarbeitung mit den Kindern und Jugendlichen stattfindet.

Unabhängig von den verschiedenen Präventionsansätzen verfolgen präventive Maßnahmen immer dieselben Ziele:

- „die Verhinderung von neuen Fällen eines sexuellen Missbrauchs
- Die Aufdeckung eines erfolgten sexuellen Missbrauchs zu erleichtern

- Das Trauma und die Folgeerscheinungen des sexuellen Missbrauchs zu verringern
- Den Opfern bzw. den in den Missbrauch Involvierten den Weg in eine adäquate Behandlung zu erleichtern“ (Amann und Wipplinger 2005)

Lohaus und Falls kritisieren, dass in den letzten Jahren im Sinne der *Primären Prävention* viel mit dem Kind als potentielles Opfer gearbeitet wurde. Natürlich ist dies nicht grundlegend falsch, muss aber durch Präventionsalternativen erweitert werden (Lohaus und Schorsch Falls 2005). Sie zitieren hierzu Finkelohr, der 1984 vier Voraussetzungen für sexuellen Kindesmissbrauch herausarbeitete. Er geht davon aus, dass „*Eine Motivation zum Missbrauch beim Täter, eine Überwindung innerer Hemmnisse beim Täter, eine Überwindung äußerer (situativer) Hemmnisse beim Täter, und eine Überwindung des Widerstandes beim Kind durch den Täter“* (Lohaus und Schorsch Falls 2005) gegeben sein muss, damit sexueller Kindesmissbrauch überhaupt möglich wird. Es ist erkennbar, dass in allen diesen Voraussetzungen der Täter im Vordergrund steht. Das betroffene Kind hat alleine bei der Überwindung des kindlichen Widerstands Anteil, und kann durch sein Verhalten unter Umständen dem Missbrauch entgegenwirken. Der weitaus größere Anteil liegt beim Täter, weshalb sie eine Verschiebung des Schwerpunkts der Prävention fordern: Es ist erforderlich vielschichtiger an das Problem heranzugehen, als „nur“ die Prävention der (potentiellen) Opfer in den Blick zu nehmen. Alle Voraussetzungen zur Entstehung sexuellen Missbrauchs müssen dabei beachtet, und die Präventionsarbeit weitläufig angelegt werden (vgl ebd.).

3.2 „Klassische“ Prävention zur Stärkung von Handlungskompetenzen der Kinder

Der Markt von Präventionsprogrammen im „klassischen Sinn“ ist sehr vielfältig und wird immer größer. Es gibt Präventionsmaßnahmen, die an Eltern, Erzieher und Lehrer gerichtet sind. Die Schwerpunkte liegen auf der Veränderung des Erziehungsstils, der Vermeidung von geschlechterspezifischer Sozialisation und dem Abbau von Machtgefällen zwischen Kindern und Erwachsenen. Die Erwachsenen sollen selbst ein fundiertes Wissen haben, um mit Kindern in adäquater Form über das Thema Sexualität und Missbrauch sprechen zu können. Viele Programme nehmen das Kind als (potentielle) Opfer in den Blickpunkt, und versuchen, Kindern einen guten Umgang mit ihren Gefühlen und Emotionen beizubringen. Es geht um die Artikulation von eigenen körperlichen und emotionalen Grenzen, darum, die Grenzen anderer zu respektieren, das Recht auf Selbstbestimmung zu kennen und eine gestärkte Persönlichkeit zu entwickeln. In Kindergarten und Schule finden solche Programme sicherlich ihre Berechtigung. Sie zielen darauf ab „Schülerinnen und Schüler zu einem selbstbestimmten und auch verantwortungsvollen Umgang mit körperlichen Kontakten sowie Gefüh-

len und Bedürfnissen“ zu erziehen (vgl. Amann und Wipplinger 2005). Solche Präventionsmaßnahmen, die vor allem auf den Aufbau von Handlungskompetenzen gerichtet sind, werden im Kindergarten und Grundschulalter häufig eingesetzt. Da die Akzeptanz bei Eltern und teilweise auch Lehrern oder Erziehern größer ist, wenn das Thema Sexualität nicht expliziert integriert ist, wird oft darauf verzichtet. Handlungsstrategien zur Verhinderung unerwünschter Belästigung lassen sich auch ohne das Sexualthema aufbauen. Lohaus und Schorsch Falls jedoch plädieren dafür, die Sexualthematik unbedingt in Präventionsprogramme mit aufzunehmen, da viele Missbrauchshandlungen erst mit einem gewissen Wissen über Sexualität einordbar sind (vgl. Lohaus und Schorsch Falls 2005).

Die Frage ist, wie gut solche Programme der *primären Prävention,* die auf Stärkung der Kinder und Jugendlichen gerichtet sind, wirklich neue Fälle von sexuellem Missbrauch verhindern können. Es ist schwierig, wissenschaftlich die Wirksamkeit solcher Programme zu evaluieren. Lohaus und Schorsch Falls behaupten, die Bestätigung der Senkung der Inzidenzrate sei keinesfalls gesichert. Besser belegt sei jedoch die Senkung der Prävalenzrate, da während der Durchführung von Präventionsprogrammen nicht selten schon bestehender Missbrauch aufgedeckt würde. „Obwohl das Ziel eigentlich die primäre Prävention ist, liegen die am ehesten erkennbaren Effekte damit im Bereich der sekundären Prävention“ (Lohaus und Schorsch Falls 2005). Es ist zwingend notwendig diese Tatsache zu berücksichtigen, und darauf vorbereitet zu sein. Es ist sehr wichtig in angemessener Weise auf betroffene Kinder zu reagieren, und umsichtig mit der Situation weiter umzugehen.

Lohaus und Schorsch Falls kritisieren an den „klassischen Präventionsmaßnahmen“ weiterhin, dass die Zielgruppe eigentlich die Falsche sei. Den teilnehmenden Kindern könnte dabei suggeriert werden, die Verantwortung für sexuellen Missbrauch zu tragen. Sie vernehmen, dass sexueller Missbrauch zu verhindern ist, wenn sie stark genug sind, und über geeignete Kompetenzen verfügen. Kinder, vor allem, wenn sie schon in einer Missbrauchssituation stecken, können so Minderwertigkeits- und Schuldgefühle entwickeln, was kontraproduktiv wäre. Es ist also existenziell wichtig die Schuldlosigkeit des Opfers genauestens und ausführlich zu thematisieren. Weiterhin wird kritisiert, dass sich allgemeine Präventionsprogramme oft nur auf den außerfamiliären Bereich beschränken, und Kinder vor Übergriffen von Fremden stärken wollen. Die weitaus größere Zahl von Übergriffen geschieht jedoch im familiären Umfeld, was die Programme anscheinend oft vernachlässigen (vgl. ebd.).

Neben der Vernachlässigung des Entwicklungsstandes der Kinder –Präventionsmaßnahmen sind meist für eine große Altersspanne angelegt – wird auch die mangelnde Berücksichtigung der Täterstrategien beanstandet (Lohaus und Schorsch Falls 2005). Der Punkt der Täterstrategien wurde genau aus diesem Grund zuvor bereits ausführlicher behandelt.

Eingesetzte Präventionsprogramme, die Kinder und Jugendliche wirksam gegen sexuelle Missbrauchssituationen stark machen, sollten einem gewissen Qualitätsstandard entsprechen, die Enders wie folgt skizziert (vgl. Enders 2010, 2012):

- *Information statt Abschreckung und Verbote!*
  Wird Mädchen und Jungen durch abschreckende Berichte sexueller Übergriffe Angst gemacht, passiert es leichter, dass sie in Gefahrensituationen eher erstarren als sich zu wehren. Auch Präventionsprogramme die nur mit Verboten arbeiten sind kontraproduktiv, denn sie erzeugen Widerstand gegen das Themenfeld. Die Prävention muss altersangemessen über Rechte der Kinder, institutionelle Regeln, Formen von Grenzüberschreitungen, Strategien von jugendlichen oder erwachsenen Tätern sowie Hilfe für die Opfer informieren.
- *Widerstandskraft stärken, altersgerechte Widerstandsformen trainieren!*
  Erwachsene raten Kindern und Jugendlichen häufig passiven Widerstand. Das führt allerdings nicht dazu, dass grenzüberschreitende Situationen gestoppt werden. Täter werden ohne eine klare Grenzziehung von außen die Übergriffigkeit nicht einstellen. Durch passiven Widerstand geschieht das Gegenteil: Der Täter wird zu massiveren Grenzverletzungen schreiten. Kinder und Jugendliche brauchen altersgerechte Handlungskompetenzen
- *Grenzachtende Normen vorgeben!*
  Es geht nicht nur um Opfer-, sondern auch um Täterprävention. Grenzachtende Normen in Institutionen werden durch klare Stellungnahmen von Seiten der Pädagogen geformt und etabliert. Die Mitarbeiter beugen gewalttätigen Gruppenstrukturen vor. Es werden klare Regeln zu fairem Umgang miteinander und gesetzliche Regelungen zur strafrechtlichen Relevanz von gewalttätigen Verhaltensweisen vermittelt. Das stärkt potentielle Opfer und zeigt potentiellen Tätern ihre klaren Grenzen.
- *In Fällen von sexuellen Übergriffen durch jugendliche Täter klare Grenzen setzen!*
  Es muss harte und klare Handlungsweise bei Übergriffen durch jugendliche Täter geben. Einer Bagatellisierung ist entschieden entgegenzuwirken. Ab dem 12. Lebensjahr sollten alle Fälle zur Strafanzeige gebracht werden. Auch wenn das Verfahren wegen Strafmündigkeit eingestellt wird, ist so ein Zeichen gesetzt. Sexuell übergriffiges Verhalten ist in jedem Fall zu sanktionieren.
- *Informationen über das Recht auf Hilfe*
  Jedes Kind hat das Recht auf selbstbestimmte Hilfeinanspruchnahme. Präventionsprogramme müssen Kindern und Jugendlichen dieses Recht vermitteln und sie über die Möglichkeiten von Hilfsangeboten informieren. Jeder sollte wissen, wen man ansprechen kann, wenn man Hilfe braucht.
- *„Korrektur der verwirrten Normen“*

Täter sexuellen Missbrauchs arbeiten damit, dass Kinder sexuelle Grenzüberschreitungen mit der Zeit als normal annehmen. Die Widerstandskraft wird systematisch desensibilisiert und durch die Normen des Täters ersetzt. Prävention muss die Verwirrung der Normen zurückführen. Eine angemessene Sexualerziehung ist unabdingbar. Vor allem muss nicht nur die biologische, sondern auch die soziale Dimension von Sexualität vermittelt werden. Diese sollte nicht nur an einem Punkt der Entwicklung erfolgen, sondern, mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, öfter wiederholt werden (vgl. Lohaus und Schorsch Falls 2005).

Die dargestellte „klassische Prävention“ zur Stärkung der Handlungskompetenzen von Jungen und Mädchen soll nicht als generell falsch oder unnötig verstanden werden. Prävention muss allerdings mehr sein als das. Es wird eine vielschichtige Herangehensweise an die Problematik gefordert. Dabei spielen solche Programme sicherlich eine wichtige Rolle, aber nicht alleine. Sich nur auf Information und Bestärkung von Mädchen und Jungen zu konzentrieren wäre ein fataler Fehler. Eine erfolgreiche Prävention ist immer Prävention auf vielen Ebenen (vgl. Lohaus und Schorsch Falls 2005). „Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist nur dann nachhaltig wirksam, wenn sie regelmäßig über längere Zeiträume stattfindet und die Angebote für Kinder, Eltern, Team und Leitung aufeinander abgestimmt sind“ (Enders 2012). Die punktuellen Präventionsmaßnahmen durch externe Fachkräfte entlasten die Mitarbeiter nicht von ihrer Verantwortung einer kontinuierlichen Präventionsarbeit. Maßnahmen der Prävention die sich speziell an Kinder und Jugendliche richten, können erst dann sinnvoll und nachhaltig sein, wenn die Beschäftigten in den Einrichtungen die Verantwortung für den Schutz der Kinder und Jugendlichen übernehmen und Präventionsarbeit leisten, die sich auf die Struktur der Institution und die pädagogische Arbeit bezieht (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

3.3 Schlussfolgerung aus den Täterstrategien ziehen

Kinder und Jugendliche in Institutionen der Erziehungshilfe sind besonders gefährdet, Opfer sexuellen Missbrauchs zu werden. Viele von ihnen kommen schon mit (sexuellen) Gewalterfahrungen in die Einrichtung. Ihre Widerstandskraft ist besonders geschwächt. Diese Kinder und Jugendlichen buhlen meist um die Aufmerksamkeit ihrer Betreuer und fühlen sich – zumindest zu Beginn – geschmeichelt, wenn sie besondere Zuwendung erhalten. Lohaus und Schorsch Falls weisen auf eine Studie von Budin und Johnson hin, die feststellen, dass typische Opfer sexueller Gewalt passiv, einsam, sorgenvoll sind und aus schwierigen Verhältnissen stammen. Sie schreiben außerdem, dass „ein geliebtes und umsorgtes Kind ein geringeres Risiko hat, Opfer sexuellen Missbrauchs zu werden“ (Lohaus und Schorsch Falls

2005). Potentielle Täter wissen um diese Fakten und suchen sich deshalb gezielt Einrichtungen aus, in denen genau diese Kinder und Jugendlichen leben: Mädchen und Jungen, die von zu Hause aus nicht umsorgt und geliebt sind, insgesamt aus schwierigen Verhältnissen stammen. Für diese Kinder und Jugendlichen ist es sehr schwer, wenn nicht gar unmöglich, in diesem Abhängigkeitsverhältnis zum Täter, in dem teilweise die familienähnliche Nähe ja regelrecht erwünscht ist, eine beginnende Missbrauchssituation zu erkennen (vgl. ebd.).

Gegen entstehenden Missbrauch können sie sich nicht wehren. Sie sind emotional zu abhängig und zu sehr verwickelt in die Strukturen und Geschehnisse. Es ist die Aufgabe der Erwachsenen, schützende Strukturen zu entwickeln, die es den Tätern erschweren, die zu betreuenden Kinder und Jugendlichen zu missbrauchen. Präventionsprogramme zu entwickeln fällt leichter und ist effektiver, wenn die aufgeführten Täterstrategien als Impulse verstanden werden und als Grundlage dienen. Das genaue Studieren der Aussagen von Tätern, der Versuch zu verstehen, wie sexueller Missbrauch in Institutionen entstehen kann, und was zur Vernebelung aller Beteiligten führt, sollte in Präventionsmaßnahmen nicht ausgeschlossen sein (vgl. Enders 2003). Nur Mitarbeiter, die versuchen zu verstehen, wie ein Täter sich sein Umfeld aufbaut, wie er alle darin manipuliert, und wie perfide seine Strategien sind, haben eine Chance, zu erkennen, was in einer Einrichtung passiert.

3.4 Dynamiken in Institutionen erkennen und einbeziehen

Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen in Einrichtungen wird nicht ausschließlich von Menschen mit pädophilen Neigungen begangen. Viele Mitarbeiter könnten zu Tätern werden, wenn über einen längeren Zeitraum die Grenzen zwischen Kind/Jugendlichem und Betreuer verwischen.

Conens Analyse von Strukturen (siehe: 2.3.1) zeigt, dass es Faktoren gibt, die zum Missbrauch durch Mitarbeiter beitragen und diesen sogar fördern können. Durch diese Analyse wird deutlich, dass man in Einrichtungen präventiv eingreifen kann und muss, und versuchen sollte Strukturen, die Missbrauch fördern, aufzubrechen. Hier sind auch die Träger von Einrichtungen gefragt. Sich die Strukturen von Einrichtungen kritisch anzusehen, und ggf. frühzeitig etwas an den Strukturen zu verändern, scheint ein weiterer wichtiger Präventionsansatz zu sein.

Die institutionellen Strukturen müssen klar und transparent gestaltet sein. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche in allen Ebenen klar gegliedert sind. Die Aufgaben und auch Grenzen eines jeden Mitarbeiters müssen transparent sein, nach innen und nach außen. Auch den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen

muss kommuniziert werden, wer wofür zuständig ist, und welche Rollen die einzelnen Personen einnehmen. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen pädagogischen Mitarbeitern und nicht-pädagogischen Mitarbeitern, wie Hauswirtschaftskräften oder den Hausmeistern. Ihre Aufgabenfelder müssen klar voneinander getrennt sein, sodass es nicht zu einer Vermischung kommt und nichtpädagogische Kräfte z.B. das Verhalten der Kinder und Jugendlichen sanktionieren (vgl. Enders 2002). Kinder und Jugendliche profitieren ungemein von klaren Regeln und transparenter Informationen. Es muss ihnen vermittelt werden, dass die Regeln eingehalten werden, und nicht Willkür und Chaos herrscht (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

3.5 Schaffen einer „Kultur“

Conen hält es für sehr wichtig, dass Mitarbeiter vor allem in stationären Einrichtungen ihre eigenen erotischen und/oder sexuellen Spannungen gegenüber Kindern und Jugendlichen wahrnehmen. „Nur ein Mitarbeiter, der sich dieser möglichen Spannungen bewusst ist, kann diese thematisieren und sein Verhalten in klarer Abgrenzung gestalten“ (Conen 2005). Es wäre wichtig, diese wahrgenommenen Spannungen in einem Team besprechen und reflektieren zu können. Enders zitiert in diesem Zusammenhang Ray Wyre, der die Institutionen auffordert „areas of saveness“ zu schaffen. In Institutionen muss eine Atmosphäre herrschen, in der Kinder und Jugendliche und auch Mitarbeiter sicher agieren können, in der ihre Grenzen geachtet werden und es möglich ist sich über Grenzverletzungen auszutauschen (vgl. Enders 2003). Der Austausch über die Beziehungen zu den betreuten Kindern und Jugendlichen muss in einer Einrichtung, die sich als Leitlinie eine „Kultur der Grenzachtung“ (Enders 2010) setzt, möglich sein, ohne dass die betreffenden Mitarbeiter Angst haben müssten, als Täter zu gelten.

Da dieses Thema aber weithin tabuisiert wird und das dafür nötige Vertrauen innerhalb des Teams oft nicht vorhanden ist, können sich betroffene Mitarbeiter meist nicht austauschen. So erhalten sie auch keine Orientierung oder Hilfestellung. Die Wichtigkeit, über sexuelle oder erotische Gefühle gegenüber Kindern und Jugendlichen zu sprechen ist jedoch enorm. Nur so können mögliche Gefährdungen von Mitarbeitern erkannt und Hilfe angebahnt werden. Die Einrichtungsleiter müssten ein Klima schaffen, in dem das Sprechen über die Attraktivität von Schutzbefohlenen Normalität ist (vgl. Conen 2005).

Es geht bei der Schaffung einer Kultur nicht alleine darum sexuelle Gefühle gegenüber den Betreuten auszutauschen. Eine „Kultur“ muss herrschen, damit Kinder und Jugendliche sich so sicher fühlen, und sie ermutigt sind zu sagen, wenn etwas nicht stimmt (vgl. Abschlussbericht Runder Tisch). Leitungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Ver-

antwortung zu. Sie sind verantwortlich für die Atmosphäre im Team und in der Einrichtung, die Vertrauen, Unterschiede und konstruktive Kritik zulassen sollte. Dazu gehört auf jeden Fall eine wertschätzende Haltung der Arbeit der Anderen gegenüber, sowie die unterschiedlichen Ideen aller Mitarbeiter konstruktiv aufzunehmen und umzusetzen (vgl. Herzig 2007). Herzig warnt vor Loyalität und persönlichen Freundschaften der Leitungskräfte gegenüber Mitarbeitern. Täter nutzen solche Freundschaften teilweise, um dadurch vor der Aufdeckung ihrer Taten geschützt zu sein. Mitarbeiter die einen Verdacht äußern, müssen vor Diffamierung geschützt sein, die Kultur in einem Team muss das Ansprechen von Regelverletzungen gewährleisten können. Das Verhalten und die Haltung von Vorgesetzten spielt in der Prävention eine entscheidende Rolle (vgl. Herzig)

3.6 Sexuellen Missbrauch als Gewalt benennen

Die Tabuisierung des Themas Sexuelle Gewalt ist immer noch häufig vorzufinden. Wie in Hartmanns Studie zu erkennen, ist das Thema zwar präsent, wird aber nicht als ernsthaftes Problem anerkannt. Prävention gegen sexuellen Missbrauch kann allerdings nur erfolgreich sein, wenn das Problem erfasst wird, und jeder Übergriff ernst genommen, als Gewalt benannt und erkannt wird. Viel zu oft wird sexueller Missbrauch immer noch in verharmlosender Weise verkannt (vgl. Heiliger 2001). Oft werden verschiedene Formen des sexuellen Missbrauchs unterschieden. Es muss jedoch allen Mitarbeitern klar sein, dass jegliche Form des Übergriffs - vom Streicheln bis zur Vergewaltigung- durch nichts zu rechtfertigen ist (ebd.).Um Fälle von vermutetem Missbrauch nicht zu unterschätzen, sollten sich Institutionen verpflichten, beim Verdacht auf internen Missbrauch immer einen unabhängigen Fachdienst von außen einzubeziehen (vgl. Enders 2003).

3.7 Enttabuisierung von erlebter Gewalt

Vor allem in stationären Einrichtungen der Erziehungshilfe leben viele Jungen und Mädchen, die sexuelle Übergriffe erlebt haben, oder auf Grund ihrer Lebensgeschichte besonders gefährdet sind, Opfer eines Missbrauchs zu werden. Diese traumatisierten Kinder und Jugendlichen brauchen in ihrem neuen Zuhause eine Möglichkeit, über ihre Lebensgeschichte zu sprechen, sie zu verarbeiten. Leider herrscht in Einrichtungen aber oft eine große Abwehr vor, sich mit der Vergangenheit der zu betreuenden Kinder und Jugendlichen auseinander zu setzen (vgl. Weiß 2002).

Die Mädchen und Jungen in Heimeinrichtungen sollten die Enttabuisierung ihrer erlittenen Gewalt erfahren. Erleben die Kinder und Jugendlichen, dass das Schweigegebot in Bezug

auf Gewalterfahrungen, das sie in ihren Familien erlebten, auch in der Heimeinrichtung vorherrscht, hat das fatale Folgen. Die Kinder und Jugendlichen verarbeiten erstens ihre Erlebnisse nicht, zweitens können sie sich nicht gegen erneute Grenzüberschreitungen wehren. Wenn Jungen und Mädchen erfahren, dass sexuelle Gewalt ein tabuisiertes Thema ist, über das nicht gesprochen werden darf, können sie Grenzüberschreitungen im Heim nicht benennen (vgl. Weiß 2002).

Die Jungen und Mädchen müssen ihre Lebensgeschichte aufarbeiten, müssen lernen ihre Erfahrungen von Schuld, Selbstwertverlust und Objektstatus zu thematisieren und zu korrigieren. Dies gelingt nur, wenn die Mitarbeiter mit ihnen sprechen und einen offenen Umgang zum Thema des sexuellen Missbrauchs ihnen gegenüber einnehmen. Die Enttabuisierung funktioniert, indem Wissen über sexuelle Gewalt, Täter und Täterstrategien vermittelt werden. Wichtig ist außerdem eine gute Sexualpädagogik. Die Kinder und Jugendlichen benötigen Hilfe beim Erlernen von körperlicher Selbstbestimmung, bei geschlechterspezifischem Rollenverhalten und in der sexuellen Aufklärung. Die sexuellen Normen sind bei traumatisierten Mädchen und Jungen oft – verständlicherweise- verwirrt und müssen mit ihnen zusammen aufgearbeitet und korrigiert werden. Das reine Vorleben von Normen genügt hier nicht, dem Einfluss von lebensbiographischer Arbeit und der Arbeit an Rollenbildern sollte nicht zu wenig Bedeutung zugeschrieben werden (vgl. ebd.)

Die Enttabuisierung von Gewalterfahrungen und die damit einhergehende Aufarbeitung des Erlebten spielt in der Prävention eine entscheidende Rolle. Es kann jedoch nur gelingen, wenn in Einrichtungen der stationären Erziehungshilfe „die Bereitschaft zur Auseinandersetzung und zum Handeln im Kontext sexueller Gewalt Standard [ist]“ (ebd.). Neben der generellen Bereitschaft als Grundvoraussetzung, müssen sich die Mitarbeiter laufend weiter- und fortbilden. Sie brauchen Wissen über die Psychodynamik sexueller Traumatisierungen, sie müssen ihre eigene Sexualität, Geschlechterrolle und Kindheitsgeschichte reflektieren. Die Herausforderung, offen mit den Betreuten über Sexualität und sexuellen Missbrauch reden zu können, ist nicht einfach und muss geübt und trainiert werden. Die Mitarbeiter sollten sich darüber bewusst sein, was für eine erhebliche Rolle sie im Präventions- und Aufarbeitungsprozess der Kinder und Jugendlichen spielen. Sie, als Bezugspersonen, sind wichtige Vorbilder. Ihr Wissen und ihre Einstellungen helfen – oder hemmen – den Verarbeitungsprozess. Auch die Zusammenarbeit im Team spielt dabei eine erhebliche Rolle. Teams brauchen beschützende Kommunikationsstrukturen, in denen genügend Zeit und Raum ist, sich offen und ehrlich über das Thema sexuelle Gewalt zu unterhalten. Es muss eine Bereitschaft zur eigenen aber auch zur teamübergreifenden Reflexion vorhanden sein (vgl. ebd.).

3.8. Institutionelle Schritte gehen

3.8.1 Risikoanalyse

Das Ziel von Präventionsarbeit in Institutionen sollte sein, zu einem Schutzraum für Mädchen und Jungen zu werden. Dafür ist es in einem ersten Schritt notwendig zu analysieren, „in welchen Bereichen und Situationen sexuelle Übergriffe möglich sind bzw. wo Risiken und Gefährdungen für Mädchen und für Jungen bestehen“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011). Im Abschlussbericht des Runden Tisches wird diese Risikoanalyse wie folgt beschrieben und begründet: „Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken der Träger und ihrer Handlungseinheiten, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören. In Abhängigkeit davon sind Aussagen zur Haltung des Trägers und spezifische Informationen zum Vorgehen in den bekannten Risikobereichen zu treffen“ (ebd.). Die Risikoanalyse sollte zu Beginn eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses stehen. Sie bietet erstens die Möglichkeit sich als Einrichtung mit dem Thema sexueller Gewalt auseinanderzusetzen und zweitens eine Grundlage für die Entwicklung oder ggf. Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten und eventueller struktureller Veränderungen. Die Einrichtung setzt sich dabei selbst kritisch mit ihren Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander und analysiert ob es dort Risiken oder Schwachstellen gibt, die sexuelle Gewalt ermöglichen oder sogar fördern würden. Die Risikoanalyse sollte als Hilfsmittel verstanden werden, das der Bewusstmachung von Gefahrenpotentialen und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Einrichtung gilt (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

3.8.2 Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiter in pädagogischen Einrichtungen brauchen grundlegende Informationen über Formen und Auswirkungen von sexueller Gewalt, Täterstrategien und mögliche Prävention und Intervention. Dieses Wissen können sie nicht nebenbei erwerben, sie brauchen Fort- und Weiterbildung, genau in diesem Bereich. Es sollte verpflichtende Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter geben, außerdem sollten einzelne Fachkräfte an mehrtägigen und längerfristigen Fortbildungen teilnehmen um noch besser qualifiziert zu sein. Diese sind dann Experten und können sich noch vertiefter mit Prävention und Handlungskompetenzen auseinandersetzen (vgl. Enders 2012). Eine „Kultur der Grenzachtung“ kann sich nur etablieren, wenn die Mitarbeiter entsprechend geschult sind, das Konzept mittragen und sich im Thema auskennen. Fortbildungen führen bei Mitarbeitern teilweise dazu, sich kritisch mit ihren bisher vielleicht unreflektierten grenzüberschreitenden Umgangsweisen mit den Kindern und Jugendlichen auseinander zu setzten. Sie sind selbstkritischer und fördern den Aufbau präventiver Strukturen. Enders berichtet auch, dass Fälle von Missbrauch nach Fortbildungen der Mitarbeiter aufgedeckt wurden. Die Mitarbeiter hatten durch die Fortbildung mehr Mut

und mehr Wissen, sie konnten beobachtete Situationen einordnen und melden (vgl. Enders 2010). Die *primär* präventive Maßnahme hat also auch hier Anteile der *sekundären* Prävention und sollte auf keinen Fall vergessen werden.

3.8.3 Dienstanweisungen, Kodex, Verhaltensregel

Einrichtungsleitern, Vorständen und Trägern von Einrichtungen ist es möglich Verhaltensanweisungen, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben durch Dienstanweisungen zu geben. Diese Dienstanweisungen sind schriftlich zu verfassen und sollen einen respektvollen Umgang zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern und der Mitarbeiter untereinander abdecken (vgl. Enders 2010, 2012). Eine Verhaltensregel gibt haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern von Einrichtungen die Möglichkeit sich gegenüber sexueller Gewalt zu positionieren. Diese festgesetzten Regelungen geben den Beschäftigten Orientierung und Handlungssicherheit, nehmen ihnen schwierige Entscheidungen ab und helfen „Graubereiche“ zu schließen (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013). Damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Verstöße gemeldet werden, ist es wichtig, dass die Anweisungen auch eine Verpflichtung zur Meldung beobachteter Grenzüberschreitungen enthalten (vgl. ebd.).

Ein Beispiel einer solchen Dienstanweisung gibt Enders 2010:

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 jungen 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.*

3.8.4 Personalauswahl und Einstellungsverfahren

Wie bereits erwähnt, sind Personen mit pädophilen Neigungen oft in Berufen anzutreffen, in denen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Vordergrund steht.

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass mit der Einstellung bestimmter Personen ein Risiko besteht, und hat im achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) im §72a ein Gesetz zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen verankert. Dies bietet Trägern der öffentlichen Jugendhilfe ein Instrument bestimmte Personen zum Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen aus der Einrichtung fernzuhalten. §72a besagt, dass es den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verboten ist, Personen zu beschäftigen oder zu vermitteln, die „rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden

[sind]“ (Sozialgesetzbuch, §72a (1)). Diese Paragrafen schließen Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen, sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, Zuhälterei, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschenhandel und Weiteres mehr ein. „Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach §30 Absatz 5 und §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen“ (ebd.). Ob dieser Paragraf sexuellen Missbrauch in Institutionen gänzlich verhindern kann, ist zu bezweifeln. Festzuhalten ist jedoch, dass durch das Gesetz ein Schritt auf dem Weg zur Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen gemacht ist (vgl. Herzig 2007). Natürlich kann die Einhaltung des Gesetzes nicht die einzige Maßnahme bleiben.

Um Bewerber mit pädosexuellen Neigungen schon im Bewerbungsverfahren „abzuschrecken“ ist es wichtig von Anfang an deutlich zu machen, wie sich die Einrichtung in Bezug auf sexuellen Missbrauch positioniert. Dass sexueller Missbrauch ein Thema ist, welches die Einrichtung immer wieder thematisiert und aufgreift, und dass die Einrichtung größten Wert auf präventive Strukturen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen legt, sollte bereits im Bewerbungsgespräch aufgegriffen werden. Im Einstellungsverfahren sollte das Thema Übergriffigkeit auf jeden Fall angesprochen und mit dem Bewerber diskutiert werden. So kann seine Offenheit dem Thema gegenüber zumindest abgeklopft werden (vgl. Enders 2010). Conen geht so weit, im Bewerbungsgespräch offen zu fragen, ob der Bewerber jemals ein Kind sexuell misshandelt hat und ob er jemals sexuelle Gedanken und Phantasien über Kinder hatte. Auch wenn es Überwindung kostet, solch konkrete Fragen zu stellen, zahlt es sich ihrer Meinung nach aus. Die Fragen werden die Bewerber i.d.R. in Verlegenheit bringen und sie werden sie verneinen, auch wenn sie eigentlich zutreffen würden. Durch die provokanten Fragen soll dem potentiell übergriffigen Bewerber jedoch deutlich werden, dass die Einrichtung auf mögliche sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter sehr genau achtet (vgl. Conen 2006). Dem Abschreckungseffekt dabei kann eine tragende Wirkung zugeschrieben werden.

Die Einrichtung sollte klar machen, dass sie sich auf „einem kontinuierlichen Prozess intensiv mit der Problematik auseinandersetzt“ (Enders 2010). Konkret sollten dem Bewerber Informationen zu Kinderrechten, Standards der Einrichtung, und Verfahrensregeln der Institution zum Umgang mit übergriffigem Verhalten schriftlich vorliegen (vgl. Enders 2010). Als Arbeitgeber kann es auch sinnvoll sein, zur Ergänzung Informationen und Referenzen bei vorherigen Arbeitgebern einzuholen. Ein Anruf dort kann sich zum Schutz der Kinder und Jugendlichen nur positiv auszahlen. Auch wenn die Informationen vertraulich behandelt werden müssen, können sie Anhaltspunkte für Fragen und weitere Recherchen sein (vgl. Conen 2006).

Dem Arbeitsvertrag sollten bei Ausstellung auf jeden Fall die Qualitätsstandards der Einrichtung, Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt und entsprechende Dienstanweisungen angefügt werden. Enders empfiehlt, den Passus *„Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ein fachlich angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu wahren“* mit aufzunehmen (Enders 2010). Mit diesem Passus können bei Bedarf leichter arbeitsrechtliche Konsequenzen gesetzt und Hinweise ins Arbeitszeugnis geschrieben werden.

Für das ganze Bewerbungs- und Einstellungsverfahren ist es wichtig sich genügend Zeit zu lassen. Unter Druck ist es schwieriger, gute Personalentscheidungen zu treffen. So können unter Umständen Bewerber eingestellt werden, die bei genauerer Betrachtung als nicht geeignet erscheinen. Auch eine erneute Ausschreibung kann sich trotz zusätzlichem Zeit- und Kostenaufwand lohnen (vgl. Conen 2006).
Die Vorstellung, durch gezielte Fragen schon alle Bewerber, die möglicherweise schon mit Gedanken des Missbrauchs ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen, herauszufiltern, sollte nicht überbewertet werden. Da es kein aussagekräftiges Profil pädosexueller Menschen gibt, ist es oft sehr schwierig, diese Bewerber in der Kürze des Bewerbungsverfahrens zu „überführen“. Die genannten Vorgehensweisen gelten der Abschreckung dieser Bewerber. Potentielle Täter verstehen es den fürsorglichen Mitarbeiter zu mimen und zeigen einen sehr einfühlsamen Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Oftmals verfügen genau diese Bewerber über sehr umfangreiche praktische Erfahrung sowie kreative und handwerkliche Fertigkeiten. Genau diese Eigenschaften sind ja gerade in Institutionen der Erziehungshilfe sehr gefragt (vgl. Conen 2006). Enders spricht über Täter nicht zu Unrecht von „Künstlern der Manipulation“ (Enders 2003), die alle Menschen mit Leichtigkeit täuschen können.

Das Bewerbungsgespräch selber soll möglichst strukturiert und gut vorbereitet stattfinden. Eine Standard-Fragenliste hilft, dem Gespräch eine Struktur zu verleihen und erleichtert den Vergleich der Antworten der verschiedenen Bewerber. Am Bewerbungsgespräch sollen, wenn möglich, drei Mitarbeiter teilnehmen, von denen eine in der Auswahl von Personal qualifiziert sein muss. Nach dem Gespräch machen sich alle Teilnehmenden anhand eines Rasters oder Checkliste unabhängig voneinander Notizen und halten Beobachtungen fest. So werden Gruppenentscheidungen auf Basis der Meinung jedes einzelnen getroffen und nicht durch Vorannahmen beeinflusst.

Neben einem Bewerbungsgespräch sollen auch andere Formen des Kennenlernens des Bewerbers in Betracht gezogen werden. Conen schlägt folgendes vor:

- „Bezahlte Mitarbeit im Schichtdienst in der Gruppe

- Ein strukturierter Besuch der Einrichtung, Erläuterungen des Arbeitsansatzes, einschließlich einer Diskussion mit MitarbeiterInnen und betreuten Kindern und Jugendlichen, gefolgt von einem Feedback-Gespräch mit einem Mitglied des Auswahlteams
- Ein vorbereiteter mündlicher oder schriftlicher Beitrag zu einem kontroversen fachlichen Thema“ (Conen 2006).

Der Umgang mit neu eingestellten Mitarbeitern, deren Einarbeitung und auch die ständige Personalentwicklung stellen einen weiteren präventiven Charakter dar.

Festzuhalten ist, dass ein wichtiger Teil der institutionellen Prävention im Bereich der Personalauswahl vorzufinden ist. Die Möglichkeiten dort werden von stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche bei weitem noch nicht ausreichend genutzt. Um den Schutz der Kinder und Jugendlichen in den Vordergrund zu rücken sind entsprechende Maßnahmen schon bei der Personalauswahl unabdingbar.

3.9 Kinderrechte beachten und umsetzen

Jede Einrichtung sollte Leitsätze bzw. Leitbilder haben, in denen explizit die Rechte der Kinder begründet sein müssen. Enders schlägt vor, auf Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention das „Recht auf Achtung der persönlichen Grenzen der Mädchen und Jungen“ und das „Recht auf sofortige Hilfe in Notlagen und auf Schutz vor Grausamkeit und Ausnutzung“ in den Leitlinien fest zu verankern (vgl. Enders 2010). Diese Leitlinien sollten nicht von „oben herab“ diktiert werden, sondern von einer Kommission ausgearbeitet werden. In diesem Gremium sollten auch Vertreter der Kinder sitzen, deren Stimme in der Runde gehört wird, und deren Meinung gleichberechtigt mit der eines Erwachsenen sein sollte (ebd.).

Die Formulierung solcher einrichtungsspezifischen Leitlinien, die die Rechte der Kinder und Jugendlichen und auch ihren Schutz vor sexueller Gewalt als Schwerpunkt haben, kann sich als sehr hilfreich erweisen. Sowohl haupt- als auch ehrenamtlich arbeitende Mitarbeiter sollten diesen Leitlinien schriftlich zustimmen (vgl. Herzig 2007).
Die Kommunikation über die Rechte, die Kinder und Jugendliche haben, ist außerordentlich wichtig. Mädchen und Jungen haben gar keine Chance ihre Rechte zu kennen, wenn sie nur schriftlich auf einem Papier existieren. Die Einrichtung könnte sich eine Selbstverpflichtung auferlegen, die Bewohner der Einrichtung regelmäßig über ihre Rechte zu informieren. Zum Beispiel wäre es möglich, einmal im Jahr, zu einem festgelegten Zeitpunkt Flyer zu verteilen und die Rechte auch mündlich zu kommunizieren (vgl. Enders 2010). Kein Kind und kein Jugendlicher sollte sagen, er habe noch nie etwas von seinen Rechten erfahren.

3.9.1 Partizipation

> **„Kinder- und Jugendhilfegesetz §8 Beteiligung von Kindern und Jugendlichen:**
> Kinder und Jugendliche sind entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen. […]“ (Sozialgesetzbuch).

Die im SGB VIII beschriebene Partizipation ist nicht nur das Recht von Kindern, sie trägt auch aktiv zu transparenten Strukturen einer Einrichtung bei. „Partizipation ist das Recht von Kindern und Jugendlichen, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln“ (Enders 2012). Partizipation sollte also nicht als „Gnade“ der Mitarbeiter, sondern als Recht der Kinder und Jugendlichen gesehen werden, das sie auf Grundlage des Gesetztes auch einfordern könnten. Die Einführung von Interessensvertretungen der Einrichtungsbewohner wird auf dieser Rechtsgrundlage zwingend notwendig. Diese Gruppen und Gremien sind dann an Diskussionsprozessen über Konzepte und Regeln der Einrichtung zu beteiligen (vgl. Enders 2010). Kinder und Jugendliche kann und sollte man schon im Entstehungsprozess von Schutzkonzepten mit einbinden, indem man sie informiert, wie man vorgeht. So wird den Kindern und Jugendlichen deutlich, dass ihre Sicherheit im Vordergrund steht, und die Mitarbeiter sich Gedanken darum machen. So entsteht die Möglichkeit die Maßnahmen zu hinterfragen und eigene Vorschläge einzubringen. Die Kinder und Jugendlichen sollten in zentrale Entscheidungen miteingebunden werden (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

Partizipation spielt die entscheidende Rolle, der Einbau von kommunikativen und partizipatorischen Elementen schafft Sicherheit für die Kinder und Jugendlichen in Einrichtungen der Erziehungshilfe (vgl. Gintzel 2006). Im pädagogischen Alltag in Einrichtungen und Wohngruppen sollten Themen wie die Vergangenheit der Kinder und Jugendlichen, Sexualität aber auch institutionelle Regeln und Hierarchien sowie Rechte der Mädchen und Jungen nicht tabuisiert, sondern offensiv kommuniziert werden. All diese Themen sollen auch ohne aktuellen Anlass von Verletzung von Rechten angegangen werden, um den Kindern und Jugendlichen zu helfen sich selbstbewusst mit den Erwachsenen auseinander zu setzen.

3.9.2 Beschwerdemanagement

Ein funktionierendes, niederschwelliges Angebot sich zu beschweren ist in Institutionen der Erziehungshilfe unvermeidlich. Leider gibt es das in den wenigsten Institutionen. Es ist naiv zu glauben, die Bewohner einer Einrichtung hätten ein so gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu den Pädagogen, dass sie im Falle eines Übergriffs diesen melden würden. Genauso wenig, wie Kinder sich ihren Eltern anvertrauen können, können sie sich den Mitarbei-

tern anvertrauen. Mit einem „Kummerkasten“ ist Beschwerdemanagement nicht getan (vgl. Endres 2012).

Für ein gelingendes Beschwerdemanagement müssen verlässliche Ansprechpartner für die Kinder und Jugendlichen, aber auch die Mitarbeiter, innerhalb und außerhalb der Einrichtung zu Verfügung stehen, an die sich alle Betroffenen richten können, wenn sie sexuelle Übergriffe innerhalb der Einrichtung vermuten, beobachten, oder erleben (Enders 2012). Es gibt gute Erfahrungen mit der Wahl eines Vertrauenspädagogen, analog zum Vertrauenslehrer in der Schule. Dieser ist als Ansprechpartner bei Grenzverletzungen für die Kinder und Jugendlichen ein erster Ansprechpartner (Enders 2010). Aber auch eine Ansprechperson außerhalb ist sehr wichtig, da auch ein Vertrauenspädagoge Teil des Systems ist, und es Kindern und Jugendlichen meist schwerer fällt sich innerhalb der Einrichtung Hilfe zu holen. Es ist wichtig, dass ein außerhalb der Einrichtung benannter Ansprechpartner für alle in irgendeiner Form bekannt und präsent ist. Die Person könnte sich z.B. kleineren Gruppen vorstellen und über ihre Motivation für diese Aufgabe berichten (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

Es empfiehlt sich zusätzlich regelmäßige standardisierte schriftliche Befragungen in den Einrichtungen durchzuführen. Darin soll explizit gefragt werden, wie geschützt sich die Jungen und Mädchen fühlen, gerade vor dem Hintergrund der Übergriffigkeit. Es soll auch nach Verbesserungen gefragt werden, um so das Konzept ständig verbessern zu können (vgl. Enders 2012).

Gerade neue Kinder und Jugendliche, deren Eltern, oder auch Ehemalige, sind oft leichter in der Lage, bestehenden Missbrauch aufzudecken. Sie sind noch nicht so stark oder nicht mehr in die institutionelle Dynamik eingebunden, ihre Wahrnehmung ist nicht so sehr vom Täter vernebelt. Werden neuen Bewohnern schon bei Eintritt in die Einrichtung die institutionellen Regeln aufgezeigt, kann es ihnen helfen Missbrauch nicht zu übersehen. Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement führt dann dazu, dass sie ihre Beobachtungen aussprechen können (vgl. Enders 2010).

3.10. Zusammenfassung

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen, die in Institutionen der Erziehungshilfe untergebracht sind, ist eins der wichtigsten Themen mit denen sich die Institutionen auseinandersetzen müssen.

Ein „Patentrezept“ wie man Kinder und Jugendliche konkret vor sexuellem Missbrauch und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter in Institutionen schützen kann gibt es nicht, und „keine Einrichtung kann den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen

garantieren“ (Enders 2012). Trotzdem muss eine Einrichtung ihr Möglichstes tun, um im Vorfeld das Risiko für sexuelle Übergriffe zu minimieren. Dazu gibt es verschiedene Wege. Einer der zentralsten Punkte ist dabei, dass die Einrichtung das Thema des sexuellen Missbrauchs offensiv angeht. Den Schutz der Jungen und Mädchen vor sexueller Gewalt in das Leitmotiv der Einrichtung aufzunehmen ist dabei unabdingbar (vgl. Herzig 2007).

Die Auflistung der verschiedenen Ansätze und Gesichtspunkte von Präventionsmaßnahmen zeigt, dass Prävention nicht einfach ein Programm ist, das man mit den Mädchen und Jungen durchführt. Prävention muss vielfältig sein und auf allen Ebenen ansetzen. Sie hat viel mit Haltungen und Einstellungen der Einrichtung, der Einrichtungsleitung oder des Trägers sowie jedes einzelnen Mitarbeiters zu tun. Die Kultur und die Struktur, die in einer Einrichtung herrscht, gibt die Richtung vor. Kinder sollen in „sicheren Orten“ (Enders 2012) aufwachsen, in denen gegenseitige Grenzachtung enorm wichtig ist.

Die herausragende Stellung, die die Kenntnis von Täterstrategien in der Prävention hat, wurde aufgezeigt. Aber die Kenntnis birgt auch Gefahren mit sich. Denn es kann so wirken als sei jede besonders engagierte, empathische oder kollegiale Fachkraft dem Generalverdacht ausgeliefert, Missbrauch zu begehen. Das erschwert die professionelle Arbeit und bringt den Mitarbeitern Nutzen, die mit dem Ziel des Missbrauchs im sozialen Bereich arbeiten (vgl. Herzig 2007). Man befindet sich hier in einem großen Dilemma. Die Kenntnis von Täterstrategien soll Missbrauch erkennbar machen und verhindern, lässt aber andererseits engagierte Mitarbeiter zu Verdächtigen werden. Dieses Dilemma ist schwer zu lösen. Die Kenntnis der Strategien bringt die nötige Sensibilisierung, die es braucht um Missbrauch zu erkennen. Die Intervention sollte generell niemals übereilt und ungeplant stattfinden, weshalb es wichtig ist, bei beobachteten oder vermuteten Grenzüberschreitungen noch genauer hinzuschauen und im Blick zu behalten, dass es auch Verdächtigungen geben kann, die sich letzten Endes als falsch herausstellen können. Auf Grund von Angst vor falscher Verdächtigung auf die Vermittlung der Täterstrategien zu verzichten wäre fahrlässig und darf nicht passieren.

Prävention zum Schutz der Kinder und Jugendlichen ist ein sehr akutes und wichtiges Thema, dem sich jede Einrichtung zuwenden sollte. Herzig weist nochmals darauf hin, dass Prävention als Prozess gesehen werden muss und mitunter umfassende Veränderungen in der Einrichtung zu Folge hat. Diese Veränderungen kosten Zeit und Mühe, und können nicht von heute auf morgen abgeschlossen werden (vgl. Herzig 2007).

Neben all den Präventionsmaßnahmen, die in Institutionen ergriffen werden müssen, sollte die Prävention schon im Vorhinein, in Ausbildung und Studium ein Thema sein, mit dem sich zukünftige Mitarbeiter beschäftigen. So kann im späteren Beruf die Wahrnehmung schon

geschult sein, und die künftigen Mitarbeiter sind bestens in der Lage kritische Strukturen zu erkennen und dadurch den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu wahren (vgl. ebd.).

4. Intervention

4.1 Definition

„Intervention heißt, zielgerichtet einzugreifen, wenn eine konkrete Problemsituation vorliegt, etwa wenn in einer Institution ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch bekannt wird“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011).

Die Verhaltensweisen, wie bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gehandelt wird, sind vielfältig und oftmals nicht geplant und durchdacht. Genauso schwierig, wie die genaue Definition, wo sexueller Missbrauch beginnt, ist es festzulegen, wann Kindeswohlgefährdung vorliegt, wann und wie eingegriffen werden muss, und ob eine Strafanzeige notwendig ist. Die (Fach-) Öffentlichkeit wünscht sich feste Verhaltensschemata für die Intervention bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch, was grundsätzlich wünschenswert ist. Jedoch stehen solche objektiven und verallgemeinerbaren Maßstäbe der Komplexität der einzelnen Fälle gegenüber. „Interventionen sind […] immer Gratwanderungen“ (Bange 2006.)

4.2 Handlungspläne

Es fällt Mitarbeitern einer Institution ungemein schwer zu handeln, wenn ein Verdacht gegen einen Kollegen in der eigenen Einrichtung vorliegt. Die Mitarbeiter fühlen sich unsicher, überfordert und emotional stark belastet. Daher ist es sehr wichtig, dass es in jeder Institution genaue Handlungspläne gibt, die beschreiben welche Maßnahmen zu treffen sind, sodass jeder Mitarbeiter genau weiß, was er zu tun hat. Einrichtungen müssen im konkreten Fall vorbereitet handeln, und können dem massivem Handlungsdruck nur standhalten, wenn sie Interventionskonzepte entwickelt haben, an denen sie sich orientieren können (vgl. Obele 2010).

Diese Leitlinien oder Handlungspläne dienen auch hier vorrangig dem Wohl und Schutz der Kinder und Jugendlichen (vgl. Abschlussbericht Runder Tisch 2011). Die Interventionskonzepte sollten gestuft aufgebaut sein, und Interventionsschritte zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung, beinhalten. Die Pläne sollten Orientierungshilfen bieten, um die Maßnahmen der Intervention umzusetzen, ohne von krisenhafter Unsicherheit und Emotionalität gehemmt zu sein (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013).

Egal ob eine Einrichtung von Handlungsplan, Notfallplan, Interventionskonzept oder auch Verfahrensrichtlinien spricht, es geht immer um ein und dasselbe: Den Schutz der Opfer in den Mittelpunkt zu rücken, und einer Eskalation institutioneller Dynamiken bei Aufdeckung von Missbrauchsfällen vorzubeugen (vgl. Enders 2003). Auf Trägerebene entwickelt und für die jeweilige Einrichtung speziell modifiziert, sind solche Richtlinien sehr wirkungsvoll (ebd.).

Trotz der Sicherheit, die ein Verfahrensplan liefert, muss bedacht werden, dass sich jeder Fall des Verdachts auf sexuellen Missbrauch anders gestaltet. So ist es enorm wichtig, dass die Flexibilität im Einzelfall nicht zu stark eingeschränkt ist und jeder Fall individuell auf Handlungsweisen und Lösungen geprüft wird (vgl. Bange 2002b).

Das Handbuch Schutzkonzepte liefert eine Übersicht der Aspekte, die ein Handlungsplan berücksichtigen sollte:

Maßnahmen	Zentrale Fragestellungen und Inhalte
Vorgehen bei Verdachtsfällen	• Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtsfalls um? • Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig? • Wer sollte informiert werden? • Inwieweit ist die Einrichtungsleitung einzubinden?
Sofortmaßnahmen	• Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes? • In welchem Fall ist eine Beurlaubung des/der beschuldigten Mitarbeiters/in ratsam? • Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeitende oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?
Einschaltung von Dritten	• Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden? • Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden? • Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden notwendig?
Dokumentation	• Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden? • Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren? • Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?
Datenschutz	• Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden? • Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden? • Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?
Aufarbeitung bzw. Rehabilitation	• Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden? • Welche Maßnahmen sollten zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigen eingesetzt werden? • Wie können (Verdachts-)Fälle langfristig aufgearbeitet werden?

Abb. 1: Aspekte eines Handlungsplans. (Geschäftsstelle des UBSKM 2013, S. 19)

4.3. Handeln im Verdachtsfall

Es ist wichtig, und sollte auch in den Verfahrensrichtlinien verankert sein, dass Mitarbeiter verpflichtet sind Vermutungen von übergriffigem Verhalten zu melden. Dies gelingt allerdings nur, wenn Mitarbeitern von Seiten der Leitung zugesichert wird, dass bei der Meldung eines Verdachts besonnen und geplant vorgegangen wird, sodass sich weder das Team spaltet noch eine Mobbing-Situation entstehen kann. Es ist hilfreich sich als Mitarbeiter fachliche, außerinstitutionelle Beratung zu holen (vgl. Enders 2012).

4.3.1 Das Opfer in den Mittelpunkt rücken

Wird ein Missbrauch vermutet oder gibt ein Kind oder Jugendlicher Hinweise darauf, ist es wichtig, dass der Fokus auf dem Kind oder Jugendlichen liegt. Es fällt Kindern und Jugendlichen oft sehr schwer zu offenbaren, was ihnen widerfahren ist. Sie haben ambivalente Gefühle dem Täter gegenüber, haben Angst vor Konsequenzen und wissen nicht was Recht und was Unrecht ist. Wichtig ist, den Kindern und Jugendlichen immer wieder klar zu machen, dass der Täter im Unrecht ist (vgl. Obele). Die Partizipation ist auch im Falle der Intervention enorm wichtig. Kinder und Jugendliche müssen, ihrem Alter entsprechend, in Interventionsmaßnahmen mit eingebunden sein, bzw. die Maßnahmen müssen mit ihnen besprochen werden. Dabei spielen ihre Empfindungen, Vorstellungen, aber auch der Widerstand, den sie eventuell zeigen, eine Rolle, und müssen mit einbezogen werden (vgl. Bange 2002b). Kinder und Jugendliche erwarten von den Personen, denen sie sich anvertrauen oft ein Geheimhaltung. Sie wollen, dass niemand sonst etwas erfährt, sei es aus Angst oder Loyalitätsgefühlen vor dem Täter, Scham oder aus Gefühlen der Mitschuld. Als professionelle Fachkraft sollte man sich allerdings nicht auf das Versprechen der Geheimhaltung einlassen. Dem Opfer soll klar gemacht werden, dass die Dinge, die es erzählt hat, zwar vertraulich behandelt, aber an weiteren Stellen kommuniziert werden, damit ihm geholfen werden kann. Lässt man sich auf ein Schweigegebot ein, obliegt die Entscheidung wie weiter gehandelt wird beim Kind oder Jugendlichen, sie muss aber bei einem Erwachsenen liegen. Durch die Einbindung in Handlungsschritte fühlt sich das Opfer wieder aktiv, und nicht mehr in seiner vorangegangenen Ohnmacht gefangen (vgl. Obele).

4.3.2Ruhe bewahren und Alternativhypothesen prüfen

Bei einem ersten Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist vorschnelles und unbedachtes Handeln genauso wenig hilfreich, wie die Vermeidung überhaupt zu handeln. Im konkreten Fall ist zuerst einmal Ruhe zu bewahren, um mit Interventionsmaßnahmen geplant und zügig beginnen zu können. Als Helfer möchte man am liebsten sofort handeln, sollte sich aber bewusst sein, dass das betroffene Kind wahrscheinlich schon längere Zeit in einer Krise steckt, und diese nur für den Helfer sehr akut erscheint. Überdachtes und besonnenes Handeln führt allerdings weiter als spontaner Eingriff (vgl. Enders 2011).

Eine Einrichtung ist gerade bei einem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs den Kindern und Jugendlichen gegenüber verpflichtet, ihr seelisches Wohl muss im Mittelpunkt stellen. Aber genauso hat die Einrichtung eine Fürsorgepflicht dem Mitarbeiter gegenüber. Die Leitung ist verantwortlich, diesen Balanceakt zu bewerkstelligen (vgl. Enders 2012). Wenn ein Verdacht des Missbrauchs besteht, müssen in jeder Phase der Intervention Alternativhypothesen aufgestellt werden, die genauso sorgsam wie der Verdacht überprüft werden müssen (vgl. Ban-

ge). Es muss getrennt werden zwischen einmaligem Fehlverhalten und ersten Vermutungen des sexuellen Missbrauchs und bestätigten Fällen. Vage Vermutungen in der Einrichtung zu früh öffentlich zu machen ist ein Risiko, denn es könnte das Team spalten. Außerdem wird, falls die Behauptung zutrifft, das Opfer einem noch höheren Druck auch von Seiten des Täters ausgesetzt, über die Taten zu schweigen (vgl. Enders 2012). Das wichtigste ist die genaue Dokumentation von Informationen und Beobachtungen. Es kommt darauf an, Handlungen sprachlich exakt zu formulieren. Diese genaue Dokumentation hilft später als Gedächtnisstütze (Bange 2002b). Machen Kinder und Jugendliche Aussagen über grenzverletzende Verhaltensweisen von Mitarbeitern, muss ihnen genauestens zugehört werden, und versucht werden, das Gesagte möglichst wortgetreu mitzuschreiben (vgl. Obele 2010).

4.3.3 Hilfe holen

Der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs in den eigenen Reihen ist für alle Beteiligten eine schwierige Situation. Es sollte deshalb für alle betroffenen Personen, auch für die beschuldigte Person, ein Hilfeangebot zur Verfügung stehen. Mitarbeiter sind verpflichtet in einer missbräuchlichen oder grenzüberschreitenden Situation sofort einzugreifen, und Täter und Opfer voneinander zu trennen. Aber weitere Interventionsschritte sollte niemand alleine einleiten (vgl. Enders 2012). Wichtig ist, dass die Einrichtungsleitung und der Träger in den Vorfall mit einbezogen werden, und Interventionsmaßnahmen gemeinsam beschlossen und getragen werden. Die Mitarbeiter sollten von Seiten der Leitung Rückendeckung erhalten. Falls es von Leitungsseite zu Zweifeln oder gar Leugnung der Vorwürfe kommt, und sie von den geplanten Interventionsschritten nicht überzeugt ist, muss die nächst höhere Leitungsebene mit einbezogen werden (vgl. Bange 2002b). Durch offensives Informieren innerhalb und außerhalb der Einrichtung steigt zusätzlich die Transparenz und wird Fachlichkeit vermittelt. Kollegen, Träger, Jugendamt und andere verantwortliche Personen sollten über Interventionsschritte informiert werden (vgl. Obele).

In einer Situation zu stecken, in der ein Mitarbeiter des Missbrauchs beschuldigt wird, ist für niemanden einfach. Deshalb ist es richtig und wichtig, Hilfeangebote auch für die Kollegen zu organisieren, „um eigene Betroffenheit, Ängste, Wut und Unsicherheiten aussprechen zu können“ (Enders 2011). Ein vertrauensvolles Gespräch mit den Kollegen oder einer Fachberatung hilft dabei, und lässt eine klarere und besser geplante Intervention zu. Sich als Team von einer Spezialkraft beraten zu lassen, ist in jedem Fall ratsam. So können schwer zu interpretierende Hinweise besser bearbeitet werden. Supervision ist für alle Beteiligten bedeutsam, auch im Hinblick auf die Aufarbeitung der Geschehnisse.

4.3.4 Umgang mit dem Opfer

Nach einem aufgedeckten Fall von sexuellem Missbrauch innerhalb der Einrichtung steht wiederum der Schutz des Opfers am höchsten. Opfer und Täter sollten deshalb voneinander getrennt werden. Diese Entscheidung muss von der Leitung getroffen werden. Es muss Sorge getragen werden, dass dem Kind oder dem Jugendlichen sein Umfeld erhalten bleibt, und der Täter daraus entschwindet und ggf. die Einrichtung verlässt. Arbeitsrechtlich stehen dabei einige Möglichkeiten zur Verfügung, wie sofortige Beurlaubung, verhaltensbedingte oder außerordentliche Kündigung oder das Haus- und Umgangsverbot (vgl. Obele).

Spricht ein Kind von sexuellen Übergriffen sollte zuerst einmal von der Wahrhaftigkeit des Kindes ausgegangen werden. Oftmals scheinen die Aussagen der Opfer verwirrt und widersprüchlich, sodass man der Gefahr gegenübersteht dem Kind nicht zu glauben. Man muss allerdings bedenken, dass die Missbrauchssituation meist schon länger anhält, das Kind unter enormen Druck steht, und seine sexuellen Normen verwirrt sind. Oft verdrängen Opfer auch wichtige Details, die sie psychisch sonst nicht ertragen könnten. Nicht jede Aussage sollte als „objektive Wahrheit“ angenommen werden, aber es sollte von der Wahrhaftigkeit der Aussagen ausgegangen werden (vgl. Enders 2001). Es sollte keine Barriere zwischen dem Kind oder Jugendlichen und dem Betreuer, dem es sich anvertraut hat, entstehen. Spürt das Opfer jedoch ständig Zweifel an seinen Aussagen, und wird es mit Kontrollfragen in die Ecke gedrängt entsteht genau eine solche Barriere, und das Kind wird wahrscheinlich nicht weiter kooperieren (vgl. Bange 2002b).

4.3.5 Strafanzeige

Die Frage nach einer Strafanzeige stellt sich im Zusammenhang des sexuellen Missbrauchs jedes Mal neu. Sie hängt immer mit dem konkreten Fall zusammen und es gibt dazu keine klare Richtlinie. Dabei sollte die psychische Belastbarkeit des Opfers mit in den Blick genommen werden. Wird eine Strafanzeige gestellt, kommen auf das Kind oder den Jugendlichen mehrere Befragungen zu und es muss sich recht lange immer wieder mit dem Thema beschäftigen. Schon allein aus diesem Grund wird sich oft gescheut den Täter anzuzeigen (vgl. Obele). Im schlimmsten Fall besteht die Gefahr einer sekundären Viktimisierung, d.h., dass die Opfer „durch die psychischen Belastungen eines Ermittlungs- und Strafverfahrens zusätzlich geschädigt werden“ (Zinsmeister 2006). Vor allem wenn die Orientierung im Verfahrensablauf nicht gegeben ist, und Opfer während des Verfahrens und im Anschluss daran nicht genügend durch ihr soziales Umfeld unterstützt werden, kommt es zu sekundären Schädigungen (vgl. ebd).

Auch das Verfahren der verschiedenen Land- und Amtsgerichte ist im Falle des sexuellen Missbrauchs sehr unterschiedlich. Der gesetzlich festgelegte Opferschutz wird überall unter-

schiedlich ausgelegt und ernstgenommen. Enders spricht davon, dass es „‚vom guten Willen' des jeweils zuständigen Gerichts" abhinge, wie konsequent Opferschutz gewährleistet wird (Enders 2011). Deshalb sollte die Entscheidung, ob eine Strafanzeige gestellt wird auch im Hinblick auf die örtliche Strafverfolgungsbehörde getroffen werden. Es ist sinnvoll sich bei Beratungsstellen Informationen über die Arbeitsweise der Gerichte und Adressen von in diesem Feld erfahrenen Anwälten geben zu lassen. So kann im Vorfeld vielleicht überblickt werden, inwieweit die Möglichkeiten des Opferschutzes jeweils genutzt werden (vgl. ebd.). Nicht außer Acht zu lassen ist, dass ein Prozess und eine Verurteilung eine längerfristige positive Wirkung auf das Opfer haben kann. Dem Gefühl, dass ihm geglaubt und es ernst genommen wird, kommt entscheidende Bedeutung zu. Das Kind oder der Jugendliche kann durch eine rechtliche Verurteilung erkennen, dass der Täter die alleinige Schuld an dem Geschehenen trägt, und lernen so, sich selber keine Schuld zuzuschreiben (vgl. Zinsmeister). Eine wichtige Frage im Zusammenhang mit der Entscheidung, ob eine Strafanzeige gestellt wird, ist die nach der Erfolgsaussicht und den rechtlichen Hindernissen, die es geben könnte. Auch das Anliegen des Opfers spielt eine erhebliche Rolle. Nur wenn Institution und Opfer an einem Strang ziehen und ähnliche Ziele und Erwartungen an das Strafverfahren haben, ergibt eine Anzeige erst wirklich Sinn. Da die Einrichtung neben den Interessen des Opfers auch immer ihre eigenen Interessen hat, muss unbedingt abgeklärt sein, dass das Opfer den Täter auch anzeigen will, und die Strapazen auf sich nehmen kann (vgl. Zinsmeister 2006).

Sexuelle Übergriffe müssen in Deutschland nicht angezeigt werden, aber jeder, der von einer Straftat betroffen ist, kann diese Straftat oder einen Verdacht auf eine Straftat anzeigen. Auch wenn ein sexueller Missbrauch als Verletzung der Aufsichtspflicht gelten könnte ergibt sich daraus keine Anzeigepflicht für die Einrichtungsleitung, denn „das vertragliche Betreuungs- und Obhutsverhältnis verpflichtet sie zwar, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz ihrer Klientel vor Beeinträchtigungen von deren körperlichen und seelischen Integrität zu treffen" (Zinsmeister 2006), aber die Strafanzeige ist nicht unbedingt das beste Mittel, um Gefahr im Sinne des Opfers schnellstmöglich und effizient zu verhindern. Oft handelt es sich bei den beobachteten Grenzverletzungen oder den geschilderten Erlebnisse nur um einen Verdacht, der gar nicht ausreichen würde um rechtliche Schritte, wie eine sofortige Festnahme oder ein vorläufiges Berufsverbot, auszuführen. Zum Schutz des Opfers werden meist Schritte außerhalb der rechtlichen Mittel wahrgenommen, wie die räumliche Trennung und jugendhilfe- und arbeitsrechtliche Konsequenzen (vgl. Zinsmeister 2006).

Beschuldigte Personen sind nach Deutschem Gesetzt erst einmal als unschuldig zu führen, bis ihnen das Gegenteil bewiesen wird und sie in einem ordentlichen Gerichtsverfahren rechtsgültig verurteilt werden. Die polizeiliche und staatsanwaltschaftliche Ermittlung darf nicht einseitig verlaufen, es müssen be- und entlastende Beweise anerkannt werden, an-

sonsten wäre das Verfahren nicht rechtens und es käme zu keiner Verurteilung (Fastie 2011).

Die Polizei und Staatsanwaltschaft ermittelt im Falle einer Anzeige. Bei sexuellem Missbrauch von Kindern muss auch weiter ermittelt werden, wenn eine Anzeige wieder zurückgezogen wurde, da es sich um ein Offizialdelikt handelt. Im Fall von Missbrauch beruht die Überführung und Verurteilung von Tätern besonders auf der Aussage des Opfers. Kommt es zu einer Strafanzeige und nachfolgender Hauptverhandlung ist es immens wichtig eine gute Fachberatung, d.h. Anwälte mit Erfahrung bei Sexualdelikten, für die Kinder und Beteiligten der Nebenklage zu haben. Entscheidende Fehler können mit juristischer Beratung vermieden werden. So kann diese z.B. verhindern, dass in der Hauptverhandlung vom Zeugenverweigerungsrechtes Gebrauch gemacht wird (mit der Begründung, dass es schon eine polizeiliche Befragung gab, und eine weitere Aussage für nicht notwendig gehalten wird) was zur Einstellung des Verfahrens und Freispruch des Täters führen kann. Die juristische Beratung ist dafür da „über die Hintergründe und Folgen jeder verfahrensrelevanten Entscheidung zu informieren“ (vgl. Fastie 2011).

Eine Strafanzeige und Verurteilung eines Täters hat zusätzlich einen „generalpräventiven“ Charakter (Zinsmeister 2006). Missbrauch in Institutionen ist kein Einzelfall, aber die Opfergruppe hat gesamtgesellschaftlich keinen großen Einfluss. Das Interesse an ihr ist eher gering, die Taten werden kaum bekannt. Durch mehr Strafanzeigen und Verfahren kann „möglicherweise das Schweigen über diese Taten besser durchbrochen und Einrichtungen und Träger besser für ihre Verantwortung sensibilisiert werden […]“ (Zinsmeister 2006). Ein größeres öffentliches Interesse wäre wünschenswert, darf aber auf keinen Fall auf dem Rücken der Betroffenen ausgetragen werden. Jeder Fall ist anders, und die Frage, ob eine Strafanzeige gestellt wird, oder nicht, darf auf keinen Fall aus reinem Interesse an der Sensibilisierung der Öffentlichkeit getroffen werden.

Die Strafverfolgung alleine, ohne jede andere Maßnahme ist allerdings nicht ausreichend, um einen Fall des sexuellen Missbrauchs zu bearbeiten. Eine Strafanzeige schützt das Opfer und unterbindet strafrechtlich relevante Formen von Gewalt im Einzelfall, jedoch muss es eine institutionelle Gesamtstruktur geben, die Grenzüberschreitungen im Sinne der primären Prävention vorbeugt und bei Übergriffen professionelle Intervention im Sinne der sekundären und auch tertiären Prävention ermöglicht (vgl. Zinsmeister 2006). Die alleinige Anzeige und Verurteilung ist auch aus Sicht der Opfer zu wenig. Sie benötigen weitere Unterstützung bei der Aufarbeitung des Erlebten, unter Umständen auch mit therapeutischer Hilfe, die ihnen selten gewährleistet wird.

Eine Strafanzeige kann also ein gutes Mittel der Intervention sein, darf aber niemals als alleinige Maßnahme stattfinden. Die Einrichtungen müssen sich bei Beratungsstellen und speziell erfahrenen Anwälten beraten lassen, um eine Anzeige auch zum gewünschten Ergebnis einer Verurteilung führen zu können. Denn es kann nichts Schlimmeres für das Opfer geben, als dass ein Täter auf Grund von Unwissenheit und falscher Herangehensweise der Nebenklage nicht verurteilt wird.

4.4 Aufarbeitung

In einem System, das mit sexuellem Missbrauch in den eigenen Reihen zu kämpfen hatte, ist es möglich, dass die Institution ein Trauma zurückbehält. Eine „traumatisierte Institution“ wird dann als solche bezeichnet, „wenn nicht nur das seelische und körperliche Wohl betroffener Mädchen, Jungen, junger Frauen und Männer gefährdet ist, sondern auch die Einrichtung selbst um ihre Existenz bangen muss“ (Enders 2012). Die Traumatisierung der Institution ist keine kausale Folge von Missbrauch, genauso wenig, wie jedes sexuelles missbrauchte Opfer traumatisiert ist. Dass alle Menschen, die mit der Institution in Kontakt sind, über einen Vorfall des Missbrauchs erst einmal erschüttert sind, und dass einzelne die Vorwürfe anzweifeln ist normal. Wenn die Institution jedoch in einen solchen Schockzustand verfällt, dass Fakten nicht mehr wahrgenommen oder weitgehend ausgeblendet werden, ist Vorsicht geboten. Die dringend benötigte Aufarbeitung des erlebten wird meist vergessen, sind doch alle froh, den „institutionellen Ausnahmezustand“ überstanden, und die Krise so gut es geht gemeistert zu haben. Doch ohne Aufarbeitung besteht die Gefahr des „institutionellen Freezing“, eine durch die Traumatisierung ausgelöste Erstarrung (vgl. ebd.). Es wird versucht das Geschehene zu vergessen, indem bestimmte Situationen gemieden und Gesprächsthemen, die mit dem Missbrauch zu tun haben, ausgelassen werden. Institutionen können regelrecht an Lebendigkeit verlieren, da alles, was irgendwie mit dem Täter in Verbindung stand, aufgegeben wird. Auch „institutionelle Flashbacks“ sind möglich. Nicht verarbeitete Gefühle und Empfindungen können immer wieder in ungehemmter Heftigkeit aufkommen. Die Institutionen verlieren an Selbstregulationsfähigkeit. „Sie reagieren auf alltägliche Situationen mit Überregung – mit übertriebener Wachsamkeit und erhöhter Reizbarkeit“ (ebd.).

Institutionen, die wieder in die Zukunft planen, ihre Lebendigkeit wieder entdecken und eine neue positive Identität entwickeln wollen, dürfen nicht in den Erinnerungen „stecken bleiben“. Sie müssen anerkennen, dass es nie wieder „wie vorher sein“ wird, und dass es eine Chance zur zukunftsorientierten Weiterarbeit nur geben kann, wenn sich Hilfe geholt und diese auch zugelassen wird. Eine Institution wird ihr Trauma nicht ohne unabhängige, außenstehende Beratung und Begleitung überwinden können. Es ist nicht sinnvoll, dass Fachkräfte,

die schon zu Zeiten der Aufdeckung beratend zur Seite standen, die Aufarbeitung übernehmen. Sie sind schon zu sehr in die Missbrauchsdynamik verstrickt und können keine unvoreingenommene Aufarbeitung gewährleisten. Der Prozess der Aufarbeitung sollte begleitet werden von einer qualifizierten Fachkraft, die sich mit Täterstrategien in institutioneller Umgebung sehr gut auskennt, Erfahrung im Umgang mit sexuellem Missbrauch hat und über traumatherapeutische Kompetenzen verfügt. Eine alleinige Qualifikation als Supervisor reicht bei solch einer großen Aufgabe nicht aus. Das Angebot der Aufarbeitung muss von allen Beteiligten angenommen werden, was oftmals schwierig ist. Viele Mitarbeiter sehen keine Veranlassung sich beraten zu lassen, und sind nur über Dienstverpflichtungen zur Kooperation bereit. Erfahrungen zeigen allerdings, dass die Hilfe im Laufe der Zeit zunehmend besser akzeptiert und als Unterstützung erlebt wird. Im Prozess der Aufarbeitung sollte eine Institution zu einem so stabilen Alltag zurückfinden, dass sie das Geschehen nicht leugnet, sondern „als Teil ihrer Geschichte wahr- und annehmen und sich als lebendige Institution erleben kann“ (Enders 2011).

Eine langfristige Aufarbeitung erfordert die Prüfung, ob die Lebendigkeit einer Einrichtung erheblich beeinträchtigt ist, und ob dies daraus folgt, dass die Erinnerungen an den Missbrauch alle guten Erfahrungen überschatten. Es erfordert viel Kommunikation untereinander. Es sollte versucht werden die groben Fakten des Missbrauchs und die Täterstrategien möglichst genau zusammenzutragen und zu analysieren. So können die verdeckten Hinweise der Jungen und Mädchen besser verstanden werden, und institutionelle Schuldgefühle können abgebaut werden. Die Grenzen jedes einzelnen Mitglieds einer Institution sind zu wahren, und es ist darauf zu achten, ob einzelne Mitarbeiter oder auch Kinder und Jugendliche einzeltherapeutische Hilfe benötigen, weil ihre persönlichen Traumata die Rahmen der institutionellen Aufarbeitung sprechen würden.

Eine bewusste nachhaltige Aufarbeitung kann in jeder Institution –egal wie schwerwiegend der Fall des Missbrauchs war, und wie viele Opfer es gab- die Grundlage für einen guten Neustart sein. Die Qualität, die durch die Krise verloren ging kann durch eine neue und bessere ersetzt werden. Präventive Maßnahmen können eingeführt oder verbessert werden. Die Erinnerung an frühere Stärken der Einrichtung führt dazu das verletzte Selbstwertgefühl wieder aufzubauen. Für einen Neubeginn muss eine gute Balance zwischen gesundem Misstrauen und dem Vertrauen in die eigenen institutionellen Ressourcen geschaffen werden.

4.5 Zusammenfassung

Intervention, als sekundäre Prävention und die folgende Aufarbeitung, die als tertiäre Prävention angesehen werden kann, sind im Falle des sexuellen Missbrauchs unerlässlich. In-

tervention kann allerdings nur dann gelingen, wenn es institutionelle Regeln gibt, die allen Mitarbeitern bekannt sind. Gibt es keine klaren Vorgaben, und verläuft die Intervention vorschnell und ungeplant, kann sie mehr Schaden anrichten als sie nützt. Der Druck, den der Täter auf das Opfer ausübt steigt ins unermessliche und es entsteht leicht eine Spaltung des Teams. Aber gerade im Fall der Aufklärung und Aufarbeitung ist es wichtig, dass das Team an einem Strang zieht, und die Situation gemeinsam durchgestanden wird.
Die Aufarbeitung des Geschehens ist immens wichtig, und sollte nicht zu kurz kommen. Auch wenn einzelne diese Maßnahme zu Beginn verweigern, sollte versucht werden, alle Beteiligten daran teilhaben zu lassen. Nur durch gute Aufarbeitung und Akzeptanz der Taten ist ein Neustart möglich und lässt Einrichtungen ihren Schutzauftrag wieder wahrnehmen.

Das Ausmaß des Fehlens von klaren Vorgaben, wie im Verdachtsfall gehandelt werden soll, spiegelt sich in den Maßnahmen, die im Zusammenhang des Vorwurfs gegen Olaf T. begangen wurden.
Die unzureichenden Kenntnisse zeigen sich im Umgang mit dem Fall. Denn meine Eltern nahmen, nach einem Gespräch mit einem Pfarrer der Einrichtung, zuerst einmal Kontakt zu Olaf T. selber auf. Heute weiß man, dass das nicht der optimale Weg ist. Leider waren meine Eltern, und auch viele andere vor 25 Jahren noch nicht so gut informiert, und relativ hilflos. Da Olaf T. nun informiert war, musste dafür gesorgt werden, dass er nicht mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, sie beeinflussen oder ihnen drohen konnte. So musste die ganze Gruppe für zwei Wochen untertauchen und sich verstecken.
Der gute Ruf der Einrichtung war auch im Fall Olaf T. ein Grund, warum es so lange dauerte bis es zur Anzeige kam. Olaf T. wurde nicht von der Einrichtung angezeigt. Es wurde ein Auflösungsvertrag vereinbart, und Olaf T. verließ seine Arbeitsstätte. Es war ihm natürlich verboten Kontakt zu seinen ehemaligen Schützlingen aufzunehmen, doch er fand immer wieder Wege und Möglichkeiten dazu. Er versteckte sich in Zügen, in denen er nach Hause fahrende Mädchen vermutete, traf sich mit ihnen an Tankstellen oder in Kneipen. Auch diese offensichtlichen Anzeichen veranlassten den Arbeitgeber nicht zu einer Anzeige. Erst die Kollegin, die die allerersten Vermutungen ausgesprochen hatte, brachte den Mut auf, Olaf T. anzuzeigen.

Ich fragte meine Eltern, warum sie selbst nicht aktiv wurden. Es hat etwas mit Angst zu tun. Es spielte die Angst mit, dass seine Taten nicht bewiesen werden könnten, und er frei gesprochen worden wäre. Sie selbst wären dann die „Bösen“ gewesen, die ihm das angetan hätten, was natürlich auch Auswirkungen auf ihre Arbeit gehabt hätte. Zudem fühlten sich meine Eltern nicht in der Position Olaf T. anzuzeigen, denn er war ihr Vorgesetzter und hatte „höhere“ Chefs in der Einrichtung. Warum sollten nun meine Eltern die Initiative ergreifen, und Anzeige erstatten, dies wäre die Aufgabe der Einrichtung. Doch diese war dazu an-

scheinend nicht bereit. Zum Glück kam es anders und es folgte im Sommer 1994 die Verhandlung. Olaf T. wurde wegen sexuellen Missbrauchs in einigen Fällen (genaue Zahl ist mir unbekannt) zu sechs Jahren Haft verurteilt. Der Richter soll am Ende der Verhandlung gesagt haben, dass die Taten, für die er verurteilt wurde, nur die Spitze des Eisbergs seien. Welches genaue Ausmaß seine Taten hatten, ist mir, aber auch meinen Eltern, unbekannt. Im Prozess waren alle Opfer, die eine Aussage machten, weiblich. Ob er sich auch an den Jungen, die im Heim lebten, vergriff, weiß ich nicht. Leider war die Einrichtung damals nicht bereit sich zu dem Fall zu äußern, der oberste Pfarrer und Leiter der Einrichtung besuchte Olaf T. sogar in der Haftanstalt und konnte sich nicht von den Taten distanzieren. Ich vermute, dass Olaf T. auch ihn mit seinem unglaublichen Charme um den Finger wickelte, sodass er sich nicht sicher war, was wirklich vorgefallen ist.

Wie die Aufarbeitung in der Gruppe selber aussah weiß ich leider nicht. Meine Eltern waren schon zu der Zeit der Aufdeckung des Missbrauchs in der Planung für eine eigene Gruppe, die sie im Sommer 1991 dann auch eröffneten. So änderten sie ihr Arbeitsumfeld, und waren mit der Aufarbeitung nicht mehr befasst. Ich würde aber vermuten, dass es keine besondere Aufarbeitung in der Gruppe gegeben hat, vor allem da ihre Kollegin, die den Missbrauch aufdeckte, so heftige psychische Probleme bekam, dass auch sie die Gruppe verließ. Auch darüber, wie die missbrauchten Mädchen sich fühlten, oder wie mit ihnen umgegangen wurde fehlen mir leider die Informationen. Soweit ich weiß, gab es niemals wirklich klärende Gespräche mit der betroffenen Gruppe als gesamtes System. Meine Eltern und auch die anderen Mitarbeiter bewältigten das Erlebte in Gesprächen und durch Supervision, die sie eigens initiierten.

Es ist erkennbar, wie hilflos die Mitarbeiter dem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs ihres Kollegen gegenüber standen. Sie hatten keine Leitlinien und keine Orientierungspunkte, wie sie sich zu verhalten hatten. Sie versuchten in ihrer Verzweiflung das bestmögliche. Von Seiten des Trägers wurden sie wenig unterstützt. So wie es die Literatur beschreibt, ist es für den Träger schwierig sich vollends auf die Seite der Opfer zu stellen. Dass es zu einer Anzeige und Verurteilung kam war nicht selbstverständlich und ist ein positiver Faktor, denn oft fällt es schwer die Taten nachzuweisen.

Es wird an diesem Fallbeispiel deutlich, wie wichtig ein eindeutiges, verbindliches und verpflichtendes Interventionsprogramm ist. Damit Mitarbeiter im Falle des vermuteten Missbrauchs nicht genauso ratlos und verzweifelt dastehen, sondern einen Handlungsplan haben, der umzusetzen ist und ihnen Orientierungshilfe bietet. Damit Mitarbeiter sich nicht, wie im geschilderten Fall vor dem Täter verstecken müssen.

Außerdem ist die Haltung des Trägers wichtig. Jede Form von Grenzüberschreitung, vor allem sexuelle, muss ernst genommen und als Gewalt deklariert werden. Träger müssen klare Zeichen setzen, anstatt die stattgefundenen Taten zu bagatellisieren und zu tabuisieren. Die Einrichtung muss auch die Aufarbeitung anbieten und fördern. Opferbetreuung, aber auch Mitarbeiterbetreuung und Beratung, sowie die Aufarbeitung in der Gruppe darf nicht einfach vergessen werden.

B Praxisorientierter Teil

1. Übersicht

Nach den theoretischen Überlegungen und Forderungen zum Thema Prävention und Intervention zum Thema Sexueller Missbrauch in Institutionen, stellt sich die Frage nach der praktischen Umsetzung: Wie gehen Institutionen konkret gegen Missbrauch vor? Welche Präventions- und Interventionsansätze kennen sie, und wie werden diese umgesetzt? Für wie wichtig und wirksam werden Präventionsmaßnahmen erachtet?

Dazu werden zwei problemzentrierte Interviews mit Mitarbeitern einer deutschlandweit aktiven christlichen Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe geführt. Interviewpartner sind dabei der Einrichtungsleiter des Kinder- und Jugenddorfes, Herr Andreas Maier, und der pädagogische Leiter des Mädchenwohnheims Herr Lars Schmidt. Die Interviews sollen Einblick in die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen einer konkreten Einrichtung liefern. So wird versucht Präventions- und Interventionsmaßnahmen zweier Einrichtungen desselben Trägers festzustellen und miteinander zu vergleichen.

2. Interviews

2.1 Forschungsmethode

2.1.1 Das Verfahren

In der qualitativen Forschung spielt das Gespräch eine ganz besondere Rolle. Aus reinen Beobachtungen lassen sich nur schwer subjektive Bedeutungen ableiten. Die Subjekte müssen selbst zur Sprache kommen, da sie die Experten für ihre eigenen Bedeutungsinhalte sind. Deshalb habe ich mich im Rahmen dieser Wissenschaftlichen Hausarbeit für die Form des qualitativen Interviews entschieden. Ich wähle die Form des *problemzentrierten Interviews*, da es eine offene Form ist und den Befragten die Möglichkeit gibt frei zu Wort zu kommen (Mayring 2002).

Die Leitgedanken dieser Interviewform können nach Witzel wie folgt beschrieben werden:

Problemzentrierung: Es wird von der Orientierung an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung ausgegangen. Der Interviewer erarbeitet sich vor Beginn des Interviews die wesentlichen objektiven Aspekte des Forschungsgegenstandes, um in der Interviewsituation die Aussagen verstehend nachvollziehen zu können und Fragen bzw. Nachfragen stellen zu können, die am Problem orientiert sind.

Gegenstandsorientierung: Durch die unterschiedlichen Anforderungen eines Untersuchungsgegenstandes bedarf es einer hohen Flexibilität der Methoden. Das problemzentrierte Interview geht deshalb von einer Methodenkombination aus. Die konkrete Gestaltung des Forschungsgesprächs muss auf die spezifische Fragestellung abgestimmt sein, und es kann auf unterschiedliche Verfahren zurückgreifen und die Ergebnisse miteinander vergleichen.

Prozessorientierung: Diese bezieht sich auf den gesamten Forschungsablauf. Durch eine offene und sensible Atmosphäre fühlt sich der Befragte sicher, und spürt Vertrauen. Das Vertrauensverhältnis fördert die Erinnerungsfähigkeit und die Selbstreflexion, was dazu führt, dass eventuell Aussagen innerhalb des Gesprächs verändert und revidiert werden. Diese können dann aufgenommen werden und zum weiteren Gesprächsanlass werden. So kommen Missverständnisse und Fehler bzw. Lücken in der Erinnerung des Interviewten besser zu Tage (vgl. Witzel 2000).

Durch die möglichst gleichberechtigte, offene Beziehung des Interviewers zu seinem Gesprächspartner kann sich dieser im Interview mehr öffnen und seine Antworten sind „in der Regel auch ehrlicher, reflektierter, genauer und offener als bei einem Fragebogen oder einer geschlossenen Umfragetechnik – das zeigen auch alle Erfahrungen mit dieser Methode" (Mayring 2002)

Der Ablauf des problemzentrierten Interwies kann laut Mayring in Bereiche geteilt werden. Am Anfang steht die Problemformulierung und – Analyse. Daraus ergeben sich die zentralen Aspekte des Interviewleitfadens, der die einzelnen Thematiken des Gesprächs sinnvoll gliedert und Formulierungsvorschläge für die Einstiegsfragen enthält. Es folgt eine Pilotphase mit Probeinterviews, in der der Leitfaden modifiziert werden kann und das Interviewen geübt wird. Es folgt das eigentliche Gespräch. Das Gespräch muss festgehalten werden, um weiter damit arbeiten zu können, dies geschieht

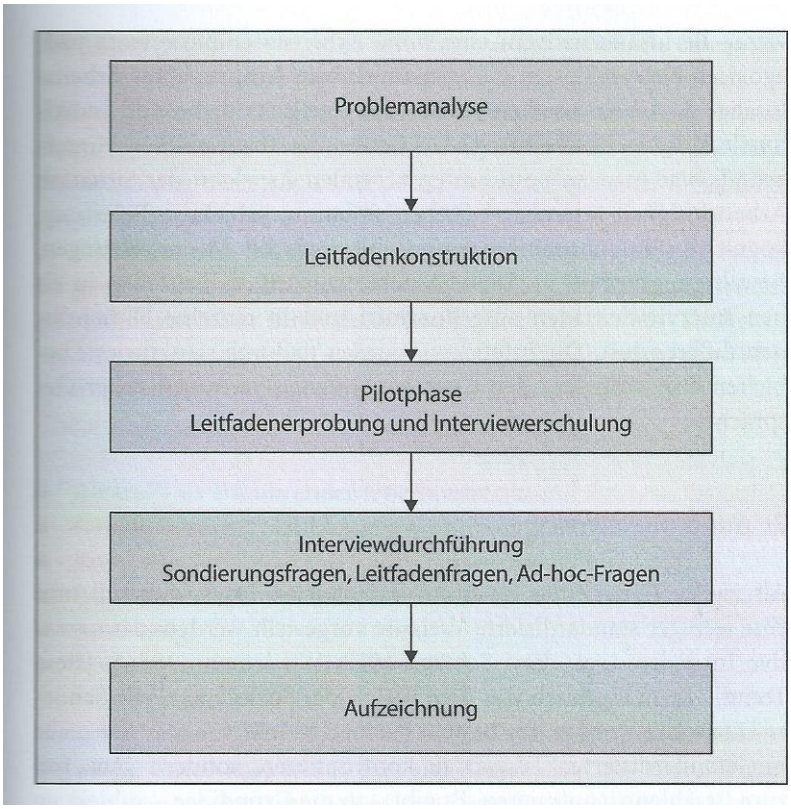

Abbildung 2: Ablauf des problemzentrierten Interviews (Mayring, 2002)

am besten durch eine Tonbandaufnahme. Auch das protokollieren während oder nach dem Gespräch ist zulässig.

Wichtig ist im Interview mit einer vorformulierten Einstiegfrage zu beginnen. Es sollte eine offene Frage sein, die den Befragten anregt, sie mit seinen „eigenen Worten und mit den ihm eigenen Gestaltungsmitteln“ zu füllen (Witzel 2000). Das Gespräch bekommt dann eine Zentrierung zum zu untersuchenden Problem. Durch die Leitfragen erhält das Gespräch bei größtmöglicher Offenheit trotzdem den nötigen „roten Faden“. Auch „ad-hoc Fragen“ können nötig sein, wenn einzelne Aspekte vom Interviewpartner ausgeklammert oder vermieden werden. Da Interviews mit verschiedenen Gesprächspartnern zum gleichen Thema miteinander vergleichbar sein sollen, ist es wichtig, die Richtung des Gesprächs so etwas steuern zu können (vgl. (Witzel 2000). Darüber hinaus kann es passieren, dass im Gespräch Aspekte zum Vorschein kommen, die nicht im Leitfaden festgehalten wurden. Wenn diese jedoch bedeutend sind für die Thematik kann der Interviewer hier auch ad-hoc Fragen stellen (vgl. Mayring 2002).

Die Methode des problemzentrierten Interviews bietet sich dort an „wo dezidierte, spezifische Fragestellungen im Vordergrund stehen“ (Mayring 2002). Dies ist im Falle dieser wissenschaftlichen Hausarbeit gegeben. Es handelt sich um eine theoriegeleitete Forschungsfrage, die Interviews haben keinen explorativen Charakter, sondern stehen in direktem Zusammenhang zur Theorie. Die aufgeführte Interviewform scheint deshalb passend. Da es sich um eine sehr kleine Stichprobe von nur zwei Interviewpartnern handelt, wird der Schritt der Pilotphase mit Leitfadenerprobung und Interviewschulung vernachlässigt. Die Interviews sollen beispielhaft die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen aufzeigen und haben nicht den Anspruch repräsentativ zu sein.

2.1.2 Aufarbeitungsverfahren

Eine wichtige Frage in der qualitativ orientierten Forschung ist die Aufarbeitung des Materials. Der exakten und genauen Beschreibung des Gegenstandes wird dabei viel Wichtigkeit beigemessen. Vor der Auswertung kann nur eine genaue Dokumentation liegen, denn bei Erhebungsverfahren wird versucht der Realität Informationen zu entlocken. Im vorliegenden Fall wird die wörtliche Transkription als Aufarbeitungsverfahren gewählt. Nur so ist es möglich einzelne Aussagen im Gesamtzusammenhang zu erkennen und zu bewerten. „Durch wörtliche Transkription wird eine vollständige Textfassung verbal erhobenen Materials hergestellt, was die Basis für eine ausführliche interpretative Auswertung bietet“ (Mayring 2002). Bei der Transkription gibt es mehrere Techniken: Das transkribieren in das internationale Phonetische Alphabet, was alle Dialekt- und Sprachfärbungen wiedergibt, die literarische Umschrift, die Dialekt im gebräuchlichen Alphabet wiedergibt oder die Übertragung in normales Schriftdeutsch (vgl. Mayring 2002). Je nach Verwendungszweck des Materials bietet sich

eine andere Methode an. Für diese Arbeit jedoch scheint eine Übertragung ins Schriftdeutsche am sinnvollsten.

2.2. Hintergründe des Interviews

2.2.1 Der Träger der Erziehungshilfeeinrichtung

Die Überprüfung der praktischen Umsetzung des in der Theorie gezeigten möchte ich in einer Einrichtung machen, die im Bereich der Erziehungshilfe gut etabliert ist, und viele Facetten zeigt. Die ausgewählte Einrichtung blickt auf eine fast 170 Jahre umfassende Tradition zurück, und arbeitet mit vernachlässigten und missbrauchten Kindern sowie Familien mit Erziehungsschwierigkeiten. Insgesamt werden knapp 1800 Mitarbeiter in zehn Bundesländern in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch in der Alten- und Behindertenhilfe beschäftigt. Die Einrichtung sieht sich dem kirchlichen Auftrag – die Weitergabe der Liebe Gottes- verpflichtet und hat ein christlich geprägtes Leitbild.

Die Kinder- und Jugendhilfearbeit dort bietet neben vielen anderen Angeboten, wie Schulen, Tagesgruppen, Frühförderangeboten etc., auch stationäre Einrichtungen. Ich schaue dabei besonders auf das Kinder- und Jugenddorf und Mädchenwohnheim.

Im *Kinder-und Jugenddorf* wohnen Jungen zwischen zirka 10 und 21 Jahren. Sie zeigen zumeist auffälliges Verhalten und psychosoziale Störungen und in der Regel erhebliche Schulschwierigkeiten.

Das Mädchenwohnheim bietet ein stationäres Angebot der Jugendhilfe für Mädchen und junge Frauen. In intensivpädagogisch-therapeutischen Wohngruppen werden die Mädchen und jungen Frauen im Alter zwischen 13 und 21 Jahren betreut. Die Zielgruppe sind meist Mädchen, die häufig Missbrauchserfahrungen, Vernachlässigung und Beziehungsabbrüche erlebt haben. Viele zeigen Auffälligkeiten wie selbstverletzendes Verhalten, selbst - und fremdgefährdendes Verhalten, Entweich- und Verweigerungsverhalten.

2.2.2. Die Interviewpartner

Ich habe mich gezielt für diese Institution entschieden, da der oben skizzierte Fall des Olaf T. dort stattfand. Meine Eltern waren Mitarbeiter, Herr Andreas Maier, heute Einrichtungsleitung des Kinder- und Jugenddorfes, war damals dort pädagogischer Leiter, und damit für die Gruppe, in der meine Eltern arbeiteten verantwortlich. Es ist natürlich spannend nach der

Vergangenheit zu fragen, und die Vorfälle aus Sicht der Einrichtungsleitung geschildert zu bekommen. Inwieweit er dazu kooperationsbereit ist, lässt sich im Vorfeld kaum einschätzen.

Herr Maier hat die Einrichtung Mitte der 90er Jahre verlassen und ist erst seit einiger Zeit wieder als Einrichtungsleiter tätig. Besonders interessiert mich, was er aus der Situation mit Olaf T. gelernt hat, und wie er den Fortschritt im Schutz von Kindern und Jugendlichen im Kinder- und Jugenddorf einschätzt.

Im Vergleich zum Kinder- und Jugenddorf, in dem ja mit Jungen gearbeitet wird, konnte ich als zweiten Gesprächspartner Herrn Lars Schmidt gewinnen. Er ist seit ca. fünf Jahren Pädagogischer Leiter im Mädchenwohnheim und kann hoffentlich aus der besonderen Arbeit mit Mädchen berichten.

2.3 Intention der Interviews

Aus der Praxis heraus soll mit den Interviews der Leiter dieser beiden Einrichtungen aufgezeigt werden, wie konkrete Präventions- und Interventionsmaßnahmen dort aussehen, wie die Leitungskräfte die Gefahr des sexuellen Missbrauchs einschätzen und welche konkreten Beispiele sie nennen können. Diese Erkenntnisse sind natürlich nur exemplarisch und dürfen nur als Ausschnitt der Realität verstanden werden. Auch spiegeln die Aussagen nur Teile dessen wieder, was in den Einrichtungen passiert. In einem Interview können Dinge vergessen werden zu erwähnen oder bewusst verschwiegen werden. Es soll versucht werden, einen Eindruck zu erlangen, und die Maßnahmen der Prävention verglichen werden.

Das Interview mit Herrn Maier hat eine zweite Intention, indem ihm die Gelegenheit gegeben wird, über Olaf T. und das damals geschehene zu berichten. Da dies ein sehr sensibles Thema ist, da er selbst als Leitungskraft beteiligt war, muss damit gerechnet werden, dass er sich nicht dazu äußern möchte. Ist dies allerdings nicht der Fall, kann mit seiner Hilfe der Fall aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden, was sehr interessant wäre.

3. Auswertung der Interviews

Die Intention der Interviews führt zu einer deduktiven Auswertung. Anhand von aus der Theorie entstammten Kriterien wird überprüft, ob der Interviewte diesen Punkt angesprochen hat. So kann überprüft werden, welche verschiedenen Maßnahmen der Prävention in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden. Da die Kriterien für beide Interviewauswertungen gleich sind, lassen sich die Ergebnisse gut vergleichen. Natürlich sind die Ergebnisse subjektiv, und auch nicht empirisch aussagekräftig. Schon die Tatsache, dass das erste Interview

doppelt so lange dauerte, wie das zweite, legt die Vermutung nahe, dass sich die Ergebnisse voneinander unterscheiden. Die tabellarische Übersicht mit den jeweiligen Zitaten aus den Interviews befindet sich aus Gründen der Lesbarkeit im Anhang (siehe: A - 41). Es folgen eine Zusammenfassung und ein Vergleich der Aussagen der beiden Interviewpartner zu jedem Kriterium.

3.1 Vergleich der einzelnen Kriterien

1. *„Klassische" Prävention zur Stärkung von Handlungskompetenzen der Kinder*

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass sich zum Thema der „klassischen" Prävention nur Herr Schmidt äußert. Er weist darauf hin, dass es in Mädchenwohnheim noch kein Konzept der herkömmlichen Prävention gibt, was er bedauert und ändern möchte. Interessant ist seine Anmerkung zum Adressatenbezug von Präventionsmaßnahmen. Herr Maier erwähnt keine „klassischen" Maßnahmen der Prävention im Kinderdorf.

2. *Täterstrategien*

Beide Interviewpartner erwähnen kurz einige Aspekte, die unter Täterstrategien einzuordnen sind. Die Aussagen zeugen von eigenem Wissen über Täterstrategien und der Brisanz dieses Faktors. Herr Maier erwähnt, dass seine Mitarbeiter darüber aufgeklärt werden, dass Täter planvoll Stellen im sozialen Bereich annehmen. Herr Schmidt berichtet von der schleichenden Sexualisierung der Kinder. Obwohl beide das Thema Täterstrategien anschneiden, bleibt unklar, wie tiefgründig sie sich mit dem wichtigen Feld beschäftigt haben und vor allem, in wieweit die Mitarbeiter der Einrichtungen über Täterstrategien Bescheid wissen.

3. *Institutionelle Strukturen wahrnehmen*

Sowohl in Mädchenwohnheim als auch im Kinder- und Jugenddorf werden institutionelle Strukturen wahrgenommen. Beide scheinen einen guten Überblick über ihre Gruppen und die Mitarbeiter dort zu haben. Herr Schmidt berichtet von „geschlossenen" Gruppen, in denen es leichter zu Missbrauch kommen könnte, die dann auch „gesprengt" würden. Herr Maier ist mit den Mitarbeitern in engem Kontakt, und die Beratungsintensität ist hoch. Die Transparenz der institutionellen Regeln und Maßnahmen ist in beiden Einrichtungen Thema. Beide sind dabei Broschüren bzw. ein Willkommensbuch zu entwerfen, um den Kindern und Jugendlichen noch mehr Transparenz zu bieten.

4. *Institutionelle Dynamiken wahrnehmen*

Beide Herren erkennen, dass es institutionelle Dynamiken gibt, dass Mitarbeiter die Mädchen und Jungen unter Umständen auch attraktiv finden. Beide erklären, das Thema im Blick zu haben, und mit den Mitarbeitern offen und ehrlich reden zu können. Sie seien gewappnet

heikle Situationen wahrzunehmen und so zu begleiten, dass es nicht zu unguten Situationen, wie einer Beziehung zwischen Betreuer und Betreutem käme.

5. *Schaffen von einer Kultur*

Es ist sowohl Herrn Schmidt als auch Herrn Maier wichtig, sensible Themen innerhalb des Teams ansprechen zu können und gegenseitige Achtung als Grundlage zu haben. Herr Schmidt macht dies jedoch viel deutlicher. Er spricht mehrfach von einer Kultur, ohne die nichts funktionieren würde. Er weist wiederholt auf den Aspekt der Beziehungsarbeit hin, und die Notwendigkeit einer Kultur nicht nur unter den Mitarbeitern, sondern in der gesamten Einrichtung.

6. *Gute Sexualpädagogik*

An einer einrichtungsübergreifenden Fortbildung des Trägers zur Ausbildung von Sexualpädagogen nehmen Mitarbeiter sowohl aus Mädchenwohnheim als auch aus dem Kinder- und Jugenddorf teil. Während Herr Maier seine Einrichtung zum Thema Sexualpädagogik recht gut aufgestellt sieht, ist dies für Herrn Schmidt in Mädchenwohnheim ein Punkt, der noch weiterentwickelt werden kann.

7. *Kinderrechte wahrnehmen – Partizipation*

Mitbestimmung gibt es in beiden Einrichtungen. Ein Mädchenparlament in Mädchenwohnheim und der dk-KiDo-Rat (demokratische Kinderdorf-Rat) sind zwei Gremien, die von den Jungen und Mädchen gegründet wurden. In beiden Einrichtungen wurde sich ausführlich mit den Kinderrechten beschäftigt. Bei den Mädchen wird durch regelmäßige Befragungen der Mädchen die Arbeit der Mitarbeiter bewertet.

8. *Beschwerdemanagement und Ansprechpersonen*

In beiden Einrichtungen gibt es Beschwerdemanagement. Im Kinder- und Jugenddorf gibt es Verfahren, in denen man sich schriftlich beschweren kann. In Mädchenwohnheim gilt „Open Office“ bei Herrn Schmidt, sodass Mädchen sich jederzeit beschweren können und auch sollen. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Sich-Beschweren einen sehr hohen Stellenwert in der Konzeption einnimmt. Herrn Schmidt ist bewusst, dass Ansprechpartner außerhalb der Einrichtung wichtig sind, da es schwerer fällt einen Missbrauchsfall innerhalb des Systems zu melden. Herr Maier erwähnt keine außerinstitutionellen Ansprechpartner.

9. *Dienstanweisungen und Verfahrensrichtlinien*

In der Einrichtung gibt es Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit dem Verdacht des sexuellen Missbrauchs. Beide Interviewpartner berichten davon. Für Herrn Maier sind diese Richtlinien sehr wichtig, auch das jährliche schriftliche Bestätigen der Mitarbeiter sieht er als wichtig an. Dass es für neue Mitarbeiter eine Schulung zu dieser Richtlinie gibt, wird von beiden er-

wähnt. Für Herrn Schmidt scheint allerdings die Umsetzung wichtig, damit die Richtlinie nicht nur etwas „Papierenes“ bleibt.

10. Personalauswahl und Einstellungsverfahren

Im Mädchenwohnheim wird im Vorstellungsgespräch und Einstellungsverfahren darauf geachtet, das Thema des sexuellen Missbrauchs anzuschneiden. Es ist bekannt, dass durch den offen Umgang mit dem Thema sexueller Missbrauch Täter abzuschrecken. Herr Maier verneint die Frage, ob schon im Einstellungsgespräch das Thema sexueller Missbrauch angesprochen wird.

3.2 Zusammenfassung der Interviews

Herr Schmidt macht in einem 60-minütigen Interview deutlich, wie in seinem Mädchenwohnheim präventiv gearbeitet wird, welche Maßnahmen ergriffen werden, und an welchen Stellen aus seiner Sicht noch Nachholbedarf besteht. Seine Aussagen zeugen von großem Wissen zum Thema sexueller Missbrauch, und er betont die Wichtigkeit und Präsenz des Themas. Er ist sehr gut auf das Gespräch vorbereitet und weiß genau welche Punkte er vorstellen möchte. Er wirkt locker und entspannt, höflich und auch stolz auf seine Arbeit.

Auch Herr Maier informiert in dem 30-minütigen Interview über institutionelle Maßnahmen, die im Kinder-und Jugenddorf vorgenommen werden, um sexuellen Missbrauch zu verhindern. Er spricht besonders die Verfahrensrichtlinie im Umgang mit dem Verdacht des sexuellen Missbrauchs an, die Anfang der 90er Jahre entwickelt wurde. Die Wichtigkeit dieser Verfahrensrichtlinie, die auf Grund des vorgefallenen Missbrauchs entstand, stellt er besonders heraus. Zum Ende des Gesprächs sprechen Herr Maier und ich noch über die Situation Anfang der 90er Jahre, als Olaf T. im Kinder- und Jugenddorf arbeitete.

Der Vergleich der beiden Gespräche zeigt, wie unterschiedlich Prävention unter einem Träger verlaufen kann. Herr Schmidt hat sich in seiner bisherigen Arbeit in Mädchenwohnheim mit dem Thema des sexuellen Missbrauchs ausführlich auseinandergesetzt. Er weiß um die institutionellen Regeln und Verfahrensweisen, und möchte diese in der Praxis gut umsetzten. Die von ihm häufig angesprochene Kultur des Hauses lebt er den Mitarbeitern vor. Er ist Ansprechpartner mit „Open Office“ und scheut nicht den Konflikt mit den Mädchen, die dort wohnen. Er sorgt dafür, dass Partizipation und Beschwerdemanagement großgeschrieben werden. Herr Schmidt fühlt sich verantwortlich für die Mädchen und die Mitarbeiter des Mädchenwohnheims und hat meiner Meinung nach eine sehr gute Einsicht in strukturelle Abläufe und Dynamiken. Er sieht selber Verbesserungspotential und reflektiert kritisch, wo es noch Probleme geben könnte.

Herr Maier bleibt bei allen beschriebenen Präventionsmaßnahmen eher auf der Ebene der Vorschriften und institutionellen Regeln. Sein Schwerpunkt liegt auf der Verfahrensrichtlinie und Belehrungen. Er sieht, auch durch seine Vergangenheit, die Brisanz, sich des Themas anzunehmen, jedoch wirkt er im Gespräch weitaus weniger enthusiastisch als Herr Schmidt. Herr Maier fühlt sich als Leitung für die Jungen und die Mitarbeiter verantwortlich und spricht von hoher Beratungsintensität der Mitarbeiter durch die Leitung. Er hat sich mit dem Thema Prävention beschäftigt und hat viele gute Ideen. Leider habe ich das Gefühl, dass die Maßnahmen die ergriffen werden einmalige Projekte sind und nicht langfristig angegangen werden. Er berichtet von einem Projekt zu Kinderrechten, das mit den Jungen im Kinder- und Jugenddorf durchgeführt wurde. Es wird deutlich, dass das Projekt gute Ergebnisse hervorgebracht hat, aber seit der Durchführung im Jahre 2012 ist nichts weiter daraus entstanden. Die toll gestalteten Ergebnisse hängen im Verwaltungsgebäude aus, aber spielen im Alltag keine weitere Rolle. Es gibt ein Beschwerde- und Anregungsmanagement, dem man schriftlich seine Beschwerde vortragen kann. All das sind gute Ansätze, aber es scheint, als wären diese Ansätze nicht bis zu Ende gedacht, als mache man ein Projekt, und sei damit zufrieden.

Ich möchte Herrn Maier und dem Kinder- und Jugenddorf nicht unterstellen, keine oder schlechte Präventionsmaßnahmen installiert zu haben. Sicherlich läuft vieles gut und richtig, und in der Kürze des Interviews ist es schwierig, einen Überblick über die Maßnahmen zu geben. Das Thema des sexuellen Missbrauchs wird im Kinder- und Jugenddorf angegangen, und nicht tabuisiert. Herr Maier sagt zu Recht, dass er glaubt, Täter hätten es in der Einrichtung schwer, ihren Missbrauch zu verstecken. Trotzdem zeigt ein Vergleich der beiden Einrichtungen, dass Prävention im Mädchenwohnheim langfristiger gedacht und umgesetzt wird.

Trotz dieser Unterschiede wird deutlich, dass sich die gesamte Erziehungshilfeeinrichtung des Themas des sexuellen Missbrauchs angenommen hat, und dass der Schutz von Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt steht. Das ergibt sich auch schon aus der christlichen Tradition der Institution. Es sollte hier positiv erwähnt werden, dass die Einrichtung an der Kampagne „kein Raum für Missbrauch“ die aus den Empfehlungen des Runden Tisches Sexueller Kindesmissbrauch entstanden ist, teilgenommen hat. Dies zeigt die Bereitschaft, sich gegen Missbrauch zu wappnen und die Problematik aktiv anzugehen. So sehe ich die Institution insgesamt auf einem guten Weg. Wünschenswert wäre meiner Ansicht nach eine bessere Kommunikation und Austausch untereinander um voneinander zu lernen und den weiteren Weg von Prävention gemeinsam voranzubringen.

4. Abschließende Bewertung des Fall Olaf T.

Herr Maier berichtet, dass die Ereignisse rund um Olaf T. wohl einer der Schockmomente seines Lebens waren und seine im beruflichen Kontext schrecklichste Zeit. Er beschreibt es als beschämend, dass er und das Leitungsteam lange nicht mitbekamen, wie die Strukturen in der Gruppe waren und was Olaf T. tat. Er gesteht ein, dass das Leitungsteam seinen Anteil daran hatte, weil sie die Rahmenbedingungen nicht so gestalteten, wie man es heute tun würde.

Er übernimmt damit Verantwortung für das Geschehene. Er lässt sich auch heute noch vorwerfen, damals planlos und zu sorglos gewesen zu sein, und damit den Missbrauch nicht entdeckt zu haben. Andererseits hat die Einrichtung aus diesem Fall auch vieles gelernt, und seitdem verändert. Herr Maier beklagt, dass die Intervention, nachdem der Vorwurf gegen Olaf T. auf dem Tisch lag, furchtbar war, dass es überhaupt keine Orientierung, sondern nur Desorientierung gab. Gerade um diese Desorientierung abzulegen, und zu wissen, was im Verdachtsfall zu tun ist, haben Herr Maier und andere Mitglieder der Leitung die Verfahrensrichtlinie entwickelt, die noch heute in der Einrichtung Standard ist. Diese ging direkt aus dem Fall Olaf T. hervor, und hilft so, dass der Umgang mit einer solchen Tat heute anders gelingen würde. In einem Nebensatz klingt in Herrn Maiers Ausführungen an, dass nicht alle damals sofort an einem Strang zogen, und das ist es auch, was meine Eltern berichteten: Dass der Träger nicht bereit war, sich von Olaf T.s Taten öffentlich zu distanzieren. Herr Maier und die anderen, die an der Verfahrensrichtlinie beteiligt waren, haben versucht Sicherheiten zu schaffen, damit Mitarbeiter über Situationen sprechen können, die ihnen seltsam vorkommen.

Herrn Maier und den anderen Mitgliedern des Leitungsteams ist es zu verdanken, dass die Einrichtung nun präventiv und auch in Sachen der Intervention sehr viel besser aufgestellt ist als vor 25 Jahren. Sie sind sich darüber bewusst, dass die Strukturen dazu beitrugen, dass Olaf T. so handeln konnte, wie er es tat. Aber sie haben daraus gelernt, und versuchen nun ihr Möglichstes, um nie wieder in eine solche Situation zu gelangen. Und mit Hilfe der von ihnen entwickelten Werkzeuge und Methoden ist es für Täter schwierig, sich in der Einrichtung „einzunisten“.

C Fazit und Ausblick

Die Süddeutsche schreibt im Juli 2011 unter dem Titel „Es kann sein, was nicht sein darf“:

> „Es sind erschütternde Zahlen, die das Deutsche Jugendinstitut vorlegt: Sexueller Missbrauch scheint in deutschen Bildungseinrichtungen alltäglich zu sein. Doch endlich debattiert die Gesellschaft über das Problem - und hilft schon damit den

> Kindern. […] An jeder 25.Schule und in jedem zehnten Heim wurde in den vergangenen drei Jahren ein Mitarbeiter verdächtigt, Kinder sexuell übergriffig behandelt zu haben, worunter alles von der verbalen Anmache über das Begrapschen bis zur Vergewaltigung zählt. Sexueller Missbrauch scheint alltäglich zu sein. […] Deshalb ist es eine enorme Leistung, dass das öffentliche Sprechen über den Missbrauch begonnen hat. Es entlastet die Opfer von gestern, die jetzt zum ersten Mal erleben, dass ihren Erzählungen geglaubt wird. Und es senkt das Risiko für die Kinder von heute. Denn diese Debatte macht allen deutlich, dass sich die Werte der Gesellschaft verschoben haben: Früher war das Wohl der Institutionen - der Pfarrei, der Schule, des Kinderheims - wichtiger als das Wohl der Kinder; inzwischen gilt dieses Prinzip nicht mehr. Das Kartell des Schweigens ist gebrochen. Das ist auch ein Warnsignal an die Täter“ (Berth 2011)

2011, das war knapp ein Jahr nachdem Vorfälle an der Odenwaldschule und in der katholischen Kirche Deutschland aufweckten, das Jahr in dem die öffentliche Diskussion über sexuellen Missbrauch in Fahrt kam. Die Frage ist, wie viel sich seitdem getan hat. Die Odenwaldschule verspricht Transparenz und Aufklärung, und doch gibt es ständig neue Vorwürfe und Geschehnisse. Im Mai 2014 kündigte sie an, das stark kritisierte Internatskonzept zu verändern. Die Struktur, in der Schüler mit zwei Lehren in einer „Familie“ zusammenwohnen, soll aufgelöst werden und eine Trennung von Lehrer und Erzieher erreicht werden. Auch der Familienbegriff soll aufgegeben werden, erklärt die Internatsleiterin Juliana Volkmar in der Zeitung „Die Welt“. „Es kann nicht sein, dass dieselbe Person unterrichtet und auch die Gruppe betreut." Als Erzieher könnten etwa Sozialpädagogen arbeiten (Die Welt 2014). Diese Erkenntnis kommt fast vierzehn Jahre, nachdem sich das erste Mal „Altschüler“ der Odenwaldschule gemeldet und von sexuellem Missbrauch berichtet hatten. Im gleichen Artikel wird ebenfalls das Sozialministerium zitiert, das der Odenwaldschule vorwirft „ungeachtet ihrer Geschichte mit Fällen von schwerstem Kindesmissbrauch weiter intransparent“ zu handeln (ebd.). Die Intransparenz bezieht sich auf den im Frühjahr bekannt gewordenen Vorwurf an einen Lehrer der Odenwaldschule, kinderpornografisches Material zu besitzen, und die damit verbundene nicht transparente Umgangsweise der Odenwaldschule.

Schon im Dezember 2010, als „die breite Öffentlichkeit nach der Aufdeckung zahlreicher Fälle sexuellen Missbrauchs in Kirchengemeinden, Heimen, Internaten, Schulen und Vereinen endlich wahrnahm, dass nicht nur die Familie, sondern oftmals auch Institutionen Tatort […] sind“ (Bange und Enders 2012), veröffentlichte „ZEIT online“ einen Artikel, der beschreibt, dass Kinder heute emanzipierter und selbstbewusster seien als vor fünfzehn oder zwanzig Jahren. „Zudem gibt es zumindest in Ansätzen so etwas wie eine Kultur der Aufmerksamkeit beim Thema Missbrauch. Ein institutionalisiertes Kartell des Schweigens, das

Täter deckt, ist heute nur noch schwer vorstellbar. Auch weil endlich aufgedeckt wurde, was geschehen ist“ (Denso 2010).

Ich glaube, dass es einerseits stimmt, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit auf das Thema sexuellen Missbrauchs wurde gesteigert. Die Konsequenzen, die sich daraus ergeben sind jedoch meiner Meinung nach noch nicht weitgehend genug. Natürlich trägt eine öffentliche Diskussion und eine Kultur der Aufmerksamkeit dazu bei, das Thema Sexueller Missbrauch zu enttabuisieren und schreckt so auch Täter ab. Aber die Enttabuisierung alleine schützt Kinder und Jugendliche nicht. Es müssen konkrete Taten folgen.

Aus dem „Monitoring zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches“ geht hervor, dass von den befragten Heimen/betreuten Wohnformen zwar 65% einzelne Maßnahmen zur Prävention nutzen, aber nur in einem Viertel der Einrichtungen umfassende Präventionsmaßnahmen angewandt werden. In fast 10% der befragten Einrichtungen spielt Prävention –noch- keine Rolle. (vgl. Geschäftsstelle des UBSKM 2013). Fast die Hälfte aller befragten Mitarbeiter erbittet sich weitere Hilfe und Unterstützung im Umgang mit dem Thema sexueller Gewalt in Institutionen. Damit sind Heime im Vergleich zu Kindertagesstätten, Schulen, Kirchen, Sportverbänden und Kliniken gut aufgestellt. Gerade in den Schulen geben 22% an, dass es bisher keine Präventionsmaßnahmen gibt.

Und das, obwohl der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Johannes-Wilhelm Rörig, die Schulen zukünftig als „Aktionsfeld Nr. 1 der Prävention“ sieht (www.beauftragter-missbrauch.de). Er fordert, dass alle Kinder eine altersangemessene Aufklärung über Missbrauch erhalten, außerdem Gewaltprävention und eine moderne Sexualpädagogik. „Wir müssen uns immer vor Augen halten, dass die perfiden Strategien der Täter umso besser greifen, je ahnungsloser Kinder, Eltern und Fachkräfte sind“ so Rörig (ebd.). Für diese ambitionierten Ziele sollen Fachkräfte besser fortgebildet und Eltern besser informiert werden. Wer das allerdings koordiniert, und dafür sorgt, dass es wirklich dazu kommt, und vor allem, wer dafür am Ende zahlt, darüber schweigt Rörig.

Abschließend ist dieser wissenschaftlichen Hausarbeit zu entnehmen, dass sexueller Missbrauch, gerade in Institutionen, ein hoch aktuelles und viel diskutiertes Thema ist. Allen Fachkräften muss der Schutz der Kinder und Jugendlichen das oberste Ziel ihrer Arbeit sein, und dieses Ziel zu erreichen ihre Handlungsbasis.

Institutionen dürfen nicht, wie im Missbrauch durch Katholiken und Reformpädagogen geschehen, die Täter, sondern müssen die Opfer konsequent schützen (http://www.zeit.de/2010/52/P-Meinungsleiter). Viel zu oft geschieht dies nicht, wie es auch der Fall des Olaf T. deutlich machte. Die Institutionen versuchen, durch Verschweigen, Tabuisierung und Verdrängung ihren Ruf zu wahren. Ich bin der Meinung, ein transparenter Um-

gang mit der Vergangenheit, lückenlose Aufarbeitung, eine kritische Auseinandersetzung und eine Veränderung der Strukturen kann mehr zum Ruf einer Einrichtung beitragen. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

Die Politik hilft, z.B. durch die Verlängerung der Amtszeit des unabhängigen Beauftragten Rörig für weitere fünf Jahre, das Thema des sexuellen Missbrauchs weiter zu enttabuisieren. Es ist wichtig, dass seine Arbeit auch weiterhin in die Öffentlichkeit gelangt. Es wurde bisher schon einiges getan, um auf das Thema aufmerksam zu machen.

Das wichtigste ist meiner Meinung nach, dass man nicht auf der Stelle stehen bleibt. Sexueller Missbrauch muss ein Thema sein, mit dem jede Fachkraft im Bereich der Erziehungshilfe mehrfach konfrontiert werden muss. In Studium und Ausbildung, im Vorstellungsgespräch, in Fort- und Weiterbildungen und im Austausch mit Kollegen und Leitung. Je weiter die Enttabuisierung voranschreitet, je mehr Wissen über Täterstrategien und den Umgang mit Verdachtsfällen vorhanden ist, desto besser können Kinder und Jugendliche geschützt werden. Auch den Kindern und Jugendlichen selber darf das Thema nicht verschwiegen werden, sie müssen beteiligt werden, an Präventions- und Interventionsmaßnahmen und über Vorgänge gut informiert sein. Ihre Autonomie muss gestärkt werden, sie müssen selbstbewusste und eigenverantwortliche Persönlichkeiten werden.

Ich wünsche mir für die Zukunft, dass Präventions- und Interventionsmaßnahmen immer weiter entwickelt und ausgebaut werden, sodass kein Mitarbeiter in einer Einrichtung mehr so hilf- und orientierungslos mit dem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs umgehen muss, wie meine Eltern es vor gut 25 Jahren tun mussten. Ich hoffe, dass möglichst viele Menschen sich mit dem Thema so intensiv beschäftigen, dass sie Täter durchschauen und missbrauchsfördernde Strukturen frühzeitig aufdecken.

Quellenverzeichnis

Literatur

Amann, Gabriele; **Wipplinger**, Rudolph (Hrsg.): Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie; ein Handbuch. 3., überarb. und erw. Aufl. Tübingen: DGVT, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Amann, Gabriele**; Wipplinger,** Rudolph (2005): Prävention von sexuellem Missbrauch. Ein Überblick. In: Gabriele Amann (Hg.): Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie; ein Handbuch. 3., überarb. und erw. Aufl. Tübingen: DGVT, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, S. 733–752.

Bange, Dirk (2002a): Definitionen und Begriffe. In: Dirk Bange und Wilhelm Körner (Hg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 47–52.

Bange, Dirk (2002b): Intervention - die "Regeln der Kunst". In: Dirk Bange und Wilhelm Körner (Hg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 216–224.

Bange, Dirk; **Enders**, Ursula (2012): Wir sind nicht die einzigen. Fakten zum sexuellen Missbrauch. In: Ursula Enders (Hg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen; ein Handbuch für die Praxis. 1., Aufl. Köln: Kiepenheuer & Witsch (KiWi Paperback, 1230), S. 15–29.

Bundesministerium der Justiz, **Bundesministerium** für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Bundesministerium** für Bildung (2011): Abschlussbericht Runder Tisch. Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Berlin. URL: http://www.rundertisch-kindesmissbrauch.de/documents/AB%20RTKM_barrierefrei.pdf [Stand: 22.07.2014].

Busch, Manfred (2006): Umgang mit massivem Fehlverhalten - eine Einleitung. In: Fegert, Jörg M., Wolff, Mechthild (Hg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention : ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl. Weinheim, München: Juventa (Reihe Votum), S. 92–100.

Conen, Marie-Luise (2002): Institutionen und Sexueller Missbrauch. In: Dirk Bange und Wilhelm Körner (Hg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 196–201.

Conen, Marie-Luise (2004): Sexueller Missbrauch durch MitarbeiterInnen in sozialpädagogischen Einrichtungen. In: *Jugendhilfe* 42 (1), S. 12–15.

Conen, Marie-Luise (2005): Institutionelle Strukturen und sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In: Gabriele Amann (Hg.): Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie; ein Handbuch. 3., überarb. und erw. Aufl. Tübingen: DGVT, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, S. 795–807.

Conen, Marie-Luise (2006): Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, Jörg M., Wolff, Mechthild (Hg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention : ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl. Weinheim, München: Juventa (Reihe Votum).

Enders, Ursula (2002): Institutionen und Sexueller Missbrauch: Täterstrategien und Reaktionsweisen. In: Dirk Bange und Wilhelm Körner (Hg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 202–209.

Enders, Ursula (2011): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. Vollst. überarb. und erw. Neuaufl, 1. Aufl. Köln: Kiepenheuer und Witsch (KiWi, 785).

Enders, Ursula (Hg.) (2012): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen; ein Handbuch für die Praxis. 1., Aufl. Köln: Kiepenheuer & Witsch (KiWi Paperback, 1230).

Fastie, Friesa (2011): Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren bei sexuellem Missbrauch. In: Enders, Ursula (2011): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. Vollst. überarb. und erw. Neuaufl, 1. Aufl. Köln: Kiepenheuer und Witsch (KiWi, 785).

Geschäftsstelle des UBSKM (2013): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches "Sexueller Kindesmissbrauch". Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013. Hg. Geschäftsstelle des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Bunderegierung der Bunderepublik Deutschland (Berlin). URL: http://www.beauftragter-missbrauch.de, [Stand 29.05.2014].

Gintzel, Ullrich (2006): Wie kann man in der Pädagogik durch Partizipation die betroffenen Mädchen und Jungen stärken bzw. schützen? In: Fegert, Jörg M., Wolff, Mechthild (Hg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention : ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl. Weinheim, München: Juventa (Reihe Votum), S. 148–160.

Hartmann, Meike (2011): "Also in der Theorie kann ich das denken". Vom Umgang mit sexueller Gewalt in einem Jugendverband. In: *Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis* 56 (2), S. 58–60.

Heiliger, Anita (2000): Täterstrategien und Prävention. Sexueller Mißbrauch an Mädchen innerhalb familialer und familienähnlicher Strukturen. 1. Aufl. München: Frauenoffensive.

Heiliger, Anita (2001): Täterstrategien bei sexuellem Missbrauch und Ansätze der Prävention. In: *beiträge zur feministischen theorie und praxis* 56/57, S. 71–82. URL: http://www.anita-heiliger.de/htm/taeterstrategien_bei_sexuellem_missbrauch.pdf [Stand: 15.04.2014].

Heiliger, Anita (2014): Sexueller Missbrauch: Täterschutz hat immer noch Vorrang vor Opferschutz und Prävention! In: *Kofra - Zeitschrift für Feminismus und Arbeit* 32 (147), S. 3–13. URL: http://www.kofra.de/htm/Zeitung/147%20KOFRA.pdf [Stand: 13.07.2014].

Herzig, Sabine (2007): Sexualisierte Gewalt durch Professionelle in Institutionen. In: *Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis* 52 (4), S. 93–98.

Kröger, Rainer (2006): Sicht eines Einrichtungsleiters zum Umgang mit massivem Fehlverhalten von Mitarbeitern gegenüber Abhängigen. In: Fegert, Jörg M., Wolff, Mechthild (Hg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention : ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl. Weinheim, München: Juventa (Reihe Votum), S. 161–164.

Lohaus, Arnold; **Schorsch** Falls, Sabine (2005): Kritische Reflexion zu Präventionsansätzen. In: Gabriele Amann (Hg.): Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie; ein Handbuch. 3., überarb. und erw. Aufl. Tübingen: DGVT, Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, S. 758–773.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., neu ausgestattete Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz Studium).

Obele, Claudia (2012): Vom Verdacht zur Sanktion. Handlungsstrategien bei Fehlverhalten in Einrichtungen der Jugendhilfe. 2. Auflage. Hochdorf- Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.

Roth, Gabriele (1997): Zwischen Täterschutz, Ohnmacht und Parteilichkeit. Zum institutionellen Umgang mit "Sexuellem Missbrauch". Bielefeld: Kleine (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 100).

Sozialgesetzbuch (2012): Textausgabe. Mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer Einführung von Prof. Dr. Schulin. 41., neu bearbeitete Auflage München: Beck-Texte im dtv.

Weiß, Wilma (2002): Prävention in der Heimerziehung. In: Dirk Bange und Wilhelm Körner (Hg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen, Seattle: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 425–432.

Zietlow, Bettina (2010): Sexueller Missbrauch in Fallzahlen der Kriminalstatistik. In: *FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung* (3), S. 7–12. URL: http://forum.sexualaufklaerung.de/index.php?docid=1348 [Stand: 13.07.2014].

Zinsmeister, Julia (2006): Strafrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, Jörg M., Wolff, Mechthild (Hg.): Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention : ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl. Weinheim, München: Juventa (Reihe Votum), S. 101–120.

Internetquellen

Berth, Felix (2011): Es kann sein, was nicht sein darf. In: Süddeutsche Zeitung. München. URL: http://www.sueddeutsche.de/politik/sexueller-missbrauch-an-deutschen-schulen-es-kann-sein-was-nicht-sein-darf-1.1119921 [Stand: 20.07.2014].

dejure.org Rechtsinformationssysteme GmbH (2014):URL: http://dejure.org/gesetze/StGB/174.html [Stand: 17.06.2014]

Denso, Christian (2010): Im Jahr des Missbrauchs. Ob in der Kirche oder an der Odenwaldschule: Die Täter waren nicht allein. In: *ZEIT Online* 52, 2010. URL: http://www.zeit.de/2010/52/P-Meinungsleiter, [Stand: 20.07.2014].

Die Welt (2014): Odenwaldschule will Internatskonzept ändern. In: Die Welt. Frankfurt. URL: www.welt.de/regionales/frankfurt/article127972557/Odenwaldschule-will-Internatskonzept-aendern.html [Stand: 20.07.2014].

Enders, Ursula (2003): Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen. URL:www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6060_missbrauch_in_Institutionen.pdf [Stand: 15.04.2014].

Enders, Ursula (2010): Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen. Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen. Zartbitter e.V. Köln. Köln URL: www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6020_praevention_von_sexuellem_missbrauch_in_institutionen.pdf [Stand: 18.07.2014]

Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes (2014): http://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/sexueller-missbrauch-von-kindern/fakten.html [Stand:23.07.2014]

Volbert, Renate; **Galow**, Anett (2010): Sexueller Missbrauch: Fakten und offene Fragen. URL: www.rundertisch-kindesmissbrauch.de/documents/Impulsvortrag_VolbertundGalow_000.pdf [Stand: 14.07.2014].

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. FQS Forum: Qualitative Social Research (Artikel 22). Online verfügbar unter http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519.%5D, zuletzt geprüft am 29.05.2014.

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.): Definition sexueller Missbrauch. Online verfügbar unter http://beauftragter-missbrauch.de/course/view.php?id=143, zuletzt geprüft am 25.05.2014.

Anhang

Anhang

1. Interviewleitfaden 1
2. Transkription Interview Lars Schmidt 3
3. Transkription Interview Andreas Maier 30
4. Auswertung der Aussagen aus den Transkripten nach Kategorien 41

1. Interviewleitfaden

Zu Beginn abklären

- Aufzeichnung in Ordnung?
- Anonymisieren oder nicht? Auch bei Veröffentlichung in der PH in Ordnung?

Einstiegsfrage: *Ich habe Ihnen ja auch schon geschrieben, dass ich mich in meiner Hausarbeit mit dem Thema Sexueller Missbrauch in Institutionen beschäftige. Es geht um Prävention, vor allem Prävention, die Institutionen leisten können auf institutioneller Ebene. Und außerdem geht es auch um Interventionsmaßnahmen. Ich habe mich gefragt, was für einen Stellenwert die Prävention von sexuellem Missbrauch hier in der Einrichtung hat.*

- **Präventionsmaßnahmen:**
  - „Kultur der Grenzachtung“ als Grundgedanke?
  - Transparente Strukturen
  - Institutionelle Regeln
  - **Partizipation**
  - **Beschwerdemanagement** – Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Einrichtung für die Bewohner und Mitarbeiter klar definiert
  - Information und Fortbildung von Mitarbeitern
  - Dienstanweisungen
  - Bewerbungsverfahren/ Arbeitsverträge
  -

- **Interventionsmaßnahmen:**
  - **Verfahrensregeln** zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt
  - **Aufarbeitung** ?

- **Täter:**
  - Oft Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die schon zuvor pädophile Neigungen haben, und sich ein Umfeld aufbauen, in der der Missbrauch nur schwer entdeckt wird.
  - Täter vernebeln das Umfeld, missbrauchen alle, auch das ganze Team

- **Mitarbeiter**
    - Sexueller Missbrauch in den eigenen Reihen stellt etwas dar, dass außerhalb ihrer Vorstellungswelt liegt
        - Loyalität zum Täter (noch) stärker als die zum Kind
        - Wenn Mitarbeiter hinschauen würden und ihre Wahrnehmung entsprechend einsetzten, sie ratlos sind, wie sie mit der Situation umgehen sollen oder müssen
        - Unsicherheit, welche Kontakte zwischen Mitarbeitern und Kindern/Jugendlichen noch akzeptabel sind und welche als Übergriffe zu bewerten sind
        - Angst vor Verleumdungsanzeige und keine Beweise zu haben
        - Abhängigkeit vom Arbeitsplatz, Spielball der Dynamik der Institution zu werden
    - Sexuelle und erotische Spannung können auftreten
        - Im Team sollte darüber gesprochen werden, um gefährdeten Mitarbeitern frühzeitig Rückmeldung geben zu können. Die Leitung muss eine Atmosphäre schaffen, die das zulässt. *Ist so was möglich? Würden Mitarbeiter bei Ihnen so offen über solche Dinge sprechen könne? Für wie wichtig halten Sie das?*

- ***Ich würde gerne wissen, ob Sie einschätzen können, in wieweit sich die Präventionsmaßnahmen seit Anfang der 90er Jahre verändert haben. Wie Sie sich vielleicht gedacht haben, kam ich durch die Geschichte im KiDo in die meine Eltern verwickelt waren auf das Thema dieser Arbeit. Ich würde gerne wissen, ob Sie glauben, dass der EV aus dieser Geschichte gelernt hat***

2. Transkription Interview Lars Schmidt

Anne Schäfer (A.S.): Ich wollte am Anfang direkt fragen, wie ist das, ich schreibe ja meine Wissenschaftliche Hausarbeit, ich wollte mal fragen, wenn wir jetzt dieses Interview führen, ob ich das anonymisieren soll, ob ich die ganze Einrichtung, also das Mädchenwohnheim und die Einrichtung und so weiter, ob ich das Anonymisieren soll, oder ob das…

Lars Schmidt (L.S.): Nein, also ich denke, wir müssen uns da nicht verstecken. Und ich bin da auch immer im Austausch, also das heißt, das ist ja ne Hausarbeit, das ist ja…

A.S.: Das ist halt die Abschlussarbeit. So wie die Bachelor Arbeit so ähnlich…

L.S.: Und die kommt dann ins Archiv und kann auch jeder lesen?

A.S.: Ja.

L.S.: Das ist ja im Grunde genommen okay, sollte ich hier Namen nenne oder ähnliches, dann muss man die schon abkürzen, weil der Sozialdatenschutz gewährleistet sein muss.

A.S.: Ja klar, selbstverständlich.

L.S.: Aber ich steh schon für das, wir als Einrichtung in dem Bereich machen, oder auch noch nicht machen. Das ist ja aber auch ein Prozess. Aber da steh ich schon zu. Das ist nicht das Problem.

A.S.: mhmm. Okay. Es kann halt eben sein, ich glaube die sehr guten Arbeiten werden dann auch… also die kann man online einsehen über die Bibliothek, das können dann Leute…

L.S.: Das ist eben Wissenschaft.

A.S.: Ja Richtig. Gut…. Ähmm also insgesamt, habe ich Ihnen ja auch schon geschrieben, dass ich mich in meiner Hausarbeit mit dem Thema Sexueller Missbrauch in Institutionen beschäftige. Und eben über die Prävention, vor allem die Institutionen leisten können, also jetzt nicht unbedingt, ich mein das hat natürlich auch immer was mit den Kindern selber zu tun, oder den Bewohnern, aber eben auf institutioneller Ebene. Die institutionelle Prävention, darüber schreib ich halt. Und Interventionsmaßnahmen. Und ja, ich habe mich jetzt einfach mal gefragt, was für einen Stellenwert die Prävention von sexuellem Missbrauch hier in der Einrichtung hat.

L.S.: Ja, immer wieder einen hohen. Weil wir einfach von dem Thema sexueller Missbrauch, weil das einfach ein alltägliches Thema bei uns ist.

A.S.: Mhmm

L.S.: Wir betreuen ja hier 50, bis zu 50 Mädchen im Alter zwischen 12 und 18, die ich würde mal sagen offiziell bestimmt 50% sexuellen Missbrauch oder gewalttätige Übergriffe hinter sich haben. Und ich schätze mal, der Dunkelbereich liegt bei 80%. Was ich jetzt so schätze. Und damit ist es täglich auch Thema. Also nicht nur, weil es in den Therapien hier Thema ist, sondern weil es auch zwischen den Mädchen Thema ist. Und zwischen den Erwachsenen und den Mädchen Thema ist. Und weil wir das mit den Symptomen… weil wir mit den Symptomen arbeiten, und deswegen relativ schnell auch drauf hinauslaufen. Das heißt, wir beschäftigen uns immer wieder mit dem Thema Übergriffigkeit von Erwachsenen an Minderjährigen. Aber auch innerhalb der gleichaltrigen. Kann ich vielleicht später noch was sagen. Das heißt, Sexualität, insbesondere im Bereich Übergriffigkeit, ist leider ein sehr präsentes Thema. Also leider, naja es kommt nicht von ungefähr, wir haben eben diese Zielgruppe. Und dann ist es glaube ich auch wichtig, dass man es so hoch… das heißt, es ist ein häufiges Thema. Und wir haben vor etwa einem Jahr, vielleicht sind es jetzt auch anderthalb Jahre, nageln Sie mich nicht drauf fest, haben wir hier mitgemacht auch, an der Bundesinitiative gegen sexuellen Missbrauch.

Sexualität ist im Mädchenwohnheim Alltagsthema

A.S.: Ist das dieses „Kein Raum für sexuellen Missbrauch“?

L.S.: Boar, ja also es ist entstanden aus dem Runden Tisch.

A.S.: Ahh jaja, das kenn ich, ja okay…

L.S.: Das heißt wir mussten das machen, institutionell. Und die Bundesregierung hat mal Geld locker gemacht. Das Träger wie wir aber auch andere soziale Institutionen, Schulen etc. einfach sich fortbilden lassen können.

A.S.: Ja das hab ich auch gelesen, dieses Konzept, das Handbuch davon hab ich auch bestellt.

L.S.: Das interessante für mich war dabei, dass es auf mehreren Ebenen angelegt ist, es war nicht nur etwas für die Mitarbeiter, sondern es war auch etwas für Leitende. Wo man sich eben auch mit den Strukturen auseinandersetzten musste

A.S.: Ja genau.

L.S.: Und danach die Mitarbeiter sich auch mit den Strukturen auseinandergesetzt haben. Und dann, es gab ein Vor- und Nachgespräch. Und für die Mitarbeiter vor Ort schon ein… Also ich war zweimal da, einen ganzen Tag. Und die Mitarbeiter waren glaub ich einmal so einen ganzen Block von drei oder vier Tagen da.

A.S.: Oh wow, das ist ja ne Menge.

L.S.: Also es war schon sehr… Und in dem Zusammenhang haben wir uns natürlich auch mit dem anderen Einrichtungen verglichen, weil nicht nur unser Mädchenwohnheim das gemacht hat, sondern auch das große Wohnheim[1], KiDo[2], auch Behindertenhilfe und Altenhilfe von unserem Träger. Dann haben wir das natürlich auch so miteinander verglichen, welchen Stand haben wir da. Und da waren wir sehr zufrieden. Haben es auch eigentlich auch sehr positiv zurückgemeldet bekommen von den Menschen, die das dort betreut haben. Und… aber da waren natürlich auch Dinge, an die haben wir so noch nicht gedacht. Oder hatten sie im Hinterkopf, und haben sie noch nicht umgesetzt.

Gute Noten für das Mädchenwohnheim im Vergleich

A.S.: Haben sie da ein Beispiel? Zum Beispiel was irgendwie…

L.S.: Ja, zum Beispiel sind wir da noch mal auf die Idee gekommen zu überlegen, wie machen wir das mit Kontrolle von außen. Wir… also nur als Beispiel. Wir haben, ich nenn das mal „open Office“, ich mein nicht dieses Dokumentenverarbeitungsprogramm, sondern meine Tür ist normalerweise immer auf. Und die von meiner Kollegin hier auch. Und die Mädchen wissen, dass Beschwerdemanagement hier täglich passieren kann. Und das tun sie auch. Sie kommen. Also einmal die Woche hab ich hier ein Mädchen sitzen. Ah das sehen Sie, können sie noch an der Flipchart die Pfeile durchschimmern sehen?

„Open Office“ beim Chef – Form des Beschwerdemanagements

A.S.: Ah ja, da.

L.S.: Und dann die Frage, ich will hier nicht bleiben, und dann müssen wir gucken, wie wir das machen. Die können sich immer beschweren. Das hat, um das hier zu installieren, hat ganz schön lange gedauert, weil das ja für die Mitarbeiter auch sehr unangenehm ist, wenn sie wissen, denn wir erziehen ja hier, und da muss man aufpassen, da gehen

[1] heilpädagogisch-therapeutische Einrichtung der stationären Kinder- und Jugendhilfe, mit drei Mädchengruppen, vier Jungengruppen und einer koedukativen Gruppe

[2] Kinder- und Jugenddorf (KiDo): es werden Jungen von zehn bis ca. 21 Jahren betreut, die aufgrund von auffälligem Verhalten und psychosozialen Störungen i.d.R. in Verbindung mit erheblichen Schulschwierigkeiten einen hohen Hilfebedarf aufweisen.

die Mädls an den Erziehern vorbei, gehen direkt zu „Papa“ und der sagt „geh mal zu ‚Mama‘“…

A.S.: Jaa genau.

L.S.: Und da muss man gut miteinander sprechen. Und nicht auch spalten lassen. Aber es geht drum, dass sie es immer dürfen. Sie dürfen immer sich beschweren. Das ist auch mittlerweile keiner mehr böse drauf. Aber auf jeden Fall haben wir aber gemerkt, trotz alledem, wenn jetzt jemand wie ich zum Beispiel, Mädchen missbrauchen würde. Ich wäre ja eigentlich der, ja also der perfekte Täter, weil dann hätte ich ja alles richtig gemacht, ja? So ein Kerl, hier in der Einrichtung, total beliebt auch noch bei vielen Mädls, weil so nett und so. Naja und wenn ich es drauf anlegen würde, würde das wahrscheinlich kaum einer mitkriegen. Aber jeden Falls würde man es den Mädls vielleicht nicht glauben. Und würden die dann tatsächlich etwas melden? Würden die dann an ihre Erzieher gehen? Wir denken ja, weil wir, weil wir das so gewohnt sind, weil die kommen ja, wenn sie was haben, aber wir wissen natürlich aus Literatur, dass sie es nicht tun. Sondern, dass sie es wenn dann nach außen geben. Die erzählen es ja auch ihren Eltern nicht. Das komische ist ja, je besser die, ja man kann auch sagen, je vertrauter die Situation zum Beispiel zwischen einer Mutter und ihrer Tochter ist, desto schwerer tut sich das Mädchen damit den Übergriff des Stiefvaters zu berichten. Weil sie das der Mutter nicht noch zusätzlich antun will.

Also so, da haben wir halt überlegt, welche Möglichkeit hätten wir denn, um von außen einen Ansprechpartner für die Mädchen zu kriegen.

A.S.: Ja das hab ich auch gelesen, dass es halt Ansprechpartner innerhalb und auch außerhalb geben muss, das ist ja genau das wichtige. Um das eben zu verhindern, dass man immer nur innerhalb des eigenen Systems bleibt.

L.S.: Ja. Das gibt es keine klaren Lösungen für. Wir haben jetzt erstmal diese Ombudschaften das ist nicht besonders präsent. Wo wir, was wir noch deutlich verbessern müssen. Ich kann Ihnen ja gleich mal sagen, was wir alles machen. Aber wo wir auf jeden Fall noch nacharbeiten müssen, das werden wir im Laufe dieses Jahres tun, ist, das ganz für alle auch transparent zu machen. Das heißt, die Mädchen sollen eigentlich nachher, nicht nur die Mädchen, Erwachsene auch, aber vor allem Dingen auch die Mädchen sollen hier so eine Art Kinderrechte Broschüre bekommen. Aber erweitert, das soll nicht nur auf die Kinderrechte gehen. Wo eben alle Beschwerdemöglichkeiten drinstehen. Und da soll eben auch eine Ombudschaft genannt werden. Wenn es hier drin gar nicht geht, dann gibt

Ansprechpartner innerhalb und außerhalb der Einrichtung!

es so Bundesinitiativen, da kann man kostenfrei auch anrufen, oder es gibt Sorgentelefon…

A.S.: Ja genau, das kenne ich auch.

L.S.: So… Punkt. So das ist zum Beispiel noch mal sehr aufgefallen, weil man denkt, man macht das schon, man hat, man arbeitet hier für eine vertrauensvolle Geschichte. Und ist auch stolz, dass das so funktioniert überwiegend. Aber wenn man ehrlich ist, dann kriegt man schon mit, naja im Falle des Falles wäre das gar nicht so klar. Das merken wir auch, wenn wirklich was heftiges hier passiert, wenn die Mädchen sich untereinander nicht gut tun, dann kann das schon mal dauern, bis wir das mitkriegen. Obwohl es gut ist… Ja… was… soll ich einfach mal erzählen, was wir hier so machen?

A.S.: Ja, das wäre super.

L.S.: Also es ist sicherlich ein Konglomerat aus vielen Dingen, ich versuch mal wirklich dieses rein strukturelle erstmal abzudecken. Ja da kann man sagen, wir haben Verfahrensrichtlinien.

A.S.: Okay, ja, das hatte ich gehofft…

L.S.: Wir haben Verfahrensrichtlinien. Da haben wir jede Menge in der Einrichtung, speziell Jugendhilfe. Für dieses Verfahren speziell würde ich jetzt mal drei nennen. Wir haben einmal die klassische Verfahrensrichtlinie, das ist aber eher ne Anordnung, ne Dienstanweisung, die Umsetzung eines Gesetztes. Ja wir müssen bei jeder Einstellung darauf achten, dass wir ein Führungszeugnis mit Beleg haben, und da wird auch drauf geachtet.

Verfahrensrichtlinie zu §72a SGB VIII

A.S.: Ja das ist klar.

L.S.: Wir persönlich sind da raus, das macht die Personalabteilung. Die macht das dann zentral. Die werden auch glaube ich alle drei, vier Jahre oder so werden die nochmal überprüft. Das ist zumindest… Also ich persönlich bin auch gar nicht mehr gefragt worden, ist ja auch mal interessant, weil eigentlich müssten sie es ja machen…

A.S.: Ja eigentlich müsste es ja für alle gelten genau.

L.S.: Ja eigentlich müsste das für alle gelten und man müsste mich ja mal wieder fragen. Aber.. egal es ist nicht mein Prozess, aber…

Der nächste ist: der ist etwas umfangreicher, das ist der der Verfahrens-

Verfahrensrichtlinie 501 zum Umgang mit dem Verdacht des Missbrauchs

richtlinie 501, sowie Levis früher. Das ist die, ich hab es extra ausgedruckt, weil die so einen langen Titel hat. Das ist die „Verfahrensrichtlinie bei Verdacht auf Gewalt, Missbrauch und massive Grenzverletzungen“. Das ist eine fünfseitige Verfahrensrichtlinie, die erstmal sagt, was wir grundsätzlich alle wollen, was nicht passieren sollte. Aber wenn, an wen wir was zu melden haben. Und da gibt es noch so einen Meldebogen, sozusagen, wie bei 8a, der Klassiker.

A.S.: Das ist Kindeswohlgefärdung?

L.S.: Ja. Da wird dann beschrieben, ich hab gesehen, dass Kollege XY den kleinen Timm in der Gruppe an den Ohren gezogen hat. Und ja, das ist hier, dann mach ich hier eine Meldung, die muss ich unterschreiben auch, und das geht dann an den sogenannten Interventionsausschuss. Und der Interventionsausschuss ist der Chef der Personalabteilung und die Geschäftsführerin.

A.S.: Ah ja. Das geht dann also direkt nach ganz oben. Und das gilt für die ganze Einrichtung, für Kinder- und Jugendhilfe aber auch Behinderten- und Altenhilfe?

L.S.: Ich weiß es gar nicht. Gucke mal. Es gilt auf jeden Fall für die Gesamt Jugendhilfe. Ich glaube, dass gilt jetzt erstmal für die Jugendhilfe. Denke… mhmm weiß ich gar nicht.

A.S.: Ja auf jeden Fall für alle in der Jugendhilfe

L.S.: genau. Das interessante daran ist, a) ich bin verpflichtet es zu melden. Da werde ich auch aufgeklärt. Wir machen dazu auch Schulungen mit neuen Mitarbeitern. Diese Verfahrensrichtlinie die existiert nicht nur irgendwo im Orbit, sondern sie werden auch geschult.

A.S.: Oh ja, das ist ja auch sehr wichtig.

L.S.: Genau, das klingt ja so leicht. Ich fange irgendwo an, und mein Gruppenleiter, der macht irgendwie komische Sachen. Ich zieh dann ja nicht einfach los, und stell so einen schriftlichen Antrag bei meiner Geschäftsführung.

A.S.: Ja stimmt.

L.S.: Der macht mich dann doch alle. Da muss ich schon mal überlegen, wie das geht. Und.. ja, aber die Mitarbeiter werden schon gezwungen es zu tun, weil wenn sie es nicht machen, und es war was dran, dann wäre das unter Umständen auch sogar unterlassene Hilfeleistung. Und wird dann auch dienstrechtlich verfolgt. Also ich kann mich nicht drauf zurückführen, so wie das früher war, auch der 8a sagt ja mittlerweile, du musst

handeln, und wenn du nicht handelst und jemand kommt zu Schaden, dann bist du haftbar dafür! Was ja richtig ist. Ich muss mich ja sozial auch positionieren. Und naja es ist nicht immer so leicht. Deshalb brauchen wir Schulungen. Was hier noch nicht so gut geregelt ist, das sind die Fragen der Rehabilitation. Weil das kann natürlich auch durchaus vorkommen, das jemand verdächtigt wird, der es gar nicht war.

A.S.: Das hab ich auch gelesen viel, dass das oft die Angst von den Mitarbeitern ist, irgendwas zu sagen, dass sie dann eben quasi eine falsche Verdächtigung aussprechen und dann selber der sind, der dann irgendwie der Blödmann ist.

L.S.: Genau. Dafür braucht man natürlich. Dafür reicht so eine Verfahrensrichtlinie nicht, um diese Ängste zu minimieren. Dafür brauchst du ja eigentlich eine Kultur im Haus. Und wir versuchen schon, das Thema Sexualität und den Umgang damit, immer wieder so auf den Tisch zu bringen, das man, ja das hört sich jetzt blöd an, darüber reden kann. Aber das fängt ja bei anderen Sachen an. Das fängt schon da an, wenn ich irgendwas komisch finde, was der Kollege macht, weil ich es nicht verstehe. Dann ist es eigentlich hier so, wir versuchen es auf Biegen und Brechen immer wieder dahin zu führen, dann frag ihn! Frag den Mitarbeiter. Und ich hab das in vielen vielen… in überwiegenden.. Die brauchen eine Kultur, wo man solche Fragen auch fragen kann. Ich brauche auch eine Kultur in einem Haus, wo ich zu einer Kollegin gehen kann, und für mich selber sagen kann… natürlich sind das hier Mädchen im Alter von zwölf bis achtzehn Jahren. Und wenn hier ein sechszehn, siebzehn, achtzehnjähriges Mädchen ist, und die sieht gut aus, dann… ich bin ein Kerl! Natürlich finde ich auch Mädchen attraktiv! Wer bin ich denn? Das heißt aber noch lange nicht, dass das jetzt irgendwie ein Problem ist. Aber ich müsste mir ja überlegen, darf ich so was sagen, oder darf ich so was nicht sagen? Ein Therapeut der muss so was für sich immer klar haben. Ich finde den Klienten, den Patienten attraktiv. Was mach ich da gerade? Der muss mit Gegenübertragungen arbeiten. Der muss sich das klar machen. Wenn er ein guter Therapeut ist. Pädagogen ist ja nichts anderes. Müssen wir ja genauso tun. Aber ich muss auch eine Kultur haben, wo ich das, nicht dem Mädchen gegenüber, aber vielleicht meiner vertrauten Kollegin gegenüber durchaus sagen kann. Dass mir manche Situationen dann etwas heikel vorkommen, dass ich dann lieber nicht alleine sein möchte. Oder dass ich mir vielleicht auch zu sehr Sorgen machen, ein Mädchen könnte mir nachstellen, weil ich die vielleicht einfach attraktiv finde.

Man braucht eine Kultur in der Einrichtung!

So und, allein der Umstand der muss ja besprechbar sein. Ist ja nichts Schlimmes dran, aber ich muss halt eine Kultur haben, wo das nicht immer per se verdächtigt wird.

A.S.: Genau darüber habe ich auch einen Text gelesen. Und ich hab mich dann gefragt, und ich habe mich auch gestern mit meiner Mutter darüber unterhalten, und… man brauch ja so eine Kultur. Ich finde das auch, was Sie gesagt haben total richtig! Aber wenn man jetzt quasi ständig neue Teams hat, die sich irgendwie ändern, oder wie schafft man das, dass man so eine Vertrauensbasis herstellen kann, dass das funktioniert?

L.S.: Das ist unglaublich schwierig. Und das ist auch immer ein superschmaler Grad. Weil Missbräuche und fortgesetzter Missbrauch passiert ja oft auch in sogenannten „geschlossenen Teams". Also muss ich Gruppen, wo so eine ganz besondere Vertrautheit entsteht, die sich nach außen total abschotten, wo nach innen kein Briefpapier dazwischen geht, und deswegen auch nichts mehr in Frage gestellt wird. Das sind so geschlossene Teams, geschlossene Gruppen, geschlossene Systeme, finden Sie überall. Finden Sie auch hier! Ich würde sagen momentan bei uns in keiner Gruppe mehr. Aber noch vor drei Jahren ja! Da hätte ich zwar keinen Missbrauch vermutet, aber die konnten auch andern Mist machen, ne? Also die haben mich dann bei der Dienstplanung vielleicht verarscht oder so, und das kam nicht raus oder so. Aber es gibt solche geschlossenen Systeme und es ist Aufgabe von Leitung das immer wieder anzugehen, und zur Not auch die Teams zu sprengen. Da muss man allerdings einen Fokus haben. Ich glaube, dass dieser Träger insgesamt diesen Fokus hat. Weil wir arbeiten mit diesem Klientel, und das ist glaube ich mindestens ein oder zweimal passiert in der Vergangenheit, dass es hier Übergriffe, also nicht hier bei uns, aber in anderen Einrichtungen des Trägers gab

„geschlossene Teams" können ein Problem werden!

A.S.: Ja ich weiß…

L.S.: Sie wissen wovon ich rede. Und ich glaube, da hat dieser Träger auch ein Stückweit von gelernt. Man hat es zumindest versucht. Es gibt ein Instrument, das nennt sich „Gruppenvisitation". Die finden alle zwei Jahre statt. Frau Fröhlich und Frau Oser[3]... Frau Oser ist hier die QMH äh… QMB (*Qualitätsmanagementbeauftragte, Anmerkung der Verfasserin*). Die suchen sich per Zufall, oder nach Nase, zwei Gruppen aus dem Wohnheim aus. Und dann machen die eine Visitation. Genau zu dem Hintergrund geschlossenes System. Also wir gucken schon, wir gucken auch wenn uns bei andere Einrichtungen was auffällt. Aber unsre Vorgesetzten gucken auch. Das ist einfach, und man kann da gar nicht lange genug im Geschäft sein, und man ist da auch verführbar. Weil gerade wenn Gruppen sehr erfolgreich sind in dem was sie tun, sind immer gut

[3] Namen geändert

belegt, kommen mit Schwierigkeiten gut klar, dann lässt man auch gerne mal fünf gerade sein. Und dann kann sich so ein System anfangen.

Wir schweifen ein bisschen ab, aber das ist auch ein Punkt, der einfach sehr wichtig ist. Man braucht einfach eine Kultur, sonst kann man diese 501 eben auch nicht umsetzten. Das ist halt auch wichtig, sonst ist es erstmal was Papierenes. Aber es ist auch schon vorgekommen, dass das Ding eingesetzt wurde. Also wir haben hier einmal eine Meldung gemacht, allerdings nicht im eigenen Haus, sondern in einem anderen Haus. Also ich habe eine andere Mitarbeiterin eines Übergriffs verdächtigt. Das hab ich dann auch so gesagt. Das war dann so.

Dann haben wir eine weitere (*Verfahrensrichtlinie, Anmerkung der Verfasserin*). Das hat jetzt keine Nummer. Das ist das Verfahren bei sexuellem übergriffigem Verhalten.

Verfahrensrichtlinie bei sexuell Übergriffigem Verhalten der Jugendlichen untereinander

A.S.: Was ist denn da der Unterschied?

L.S.: Das ist hier bei Jugendlichen untereinander.

A.S.: Achso.

L.S.: Und das müssen wir hier auch machen, weil wir haben ja mehrere Häuser. Wir haben KiDo und das große Wohnheim, da sind fast nur Jungs und wir haben die Mädchen. Und da muss man gucken wie man… Da ist einfach nur geregelt, wer spricht dann mit wem. Auf was einigen wir uns. Haben wir letztens erst einen Fall gehabt. Da ist das tatsächlich so gewesen. Da ist ein Mädchen von einem Jungen, joa, ich würde sagen, es war schon mehr als grenzwertig, angemacht worden, bedroht worden, würde ich das mal nennen, der hier in einer Spezialgruppe[4] lebt. Das sind diese …

A.S.: Ah ja, das kenne ich. Die Tätergruppen.

L.S.: Genau. Und der hatte sie im Bus angesprochen, hat die auch angefasst. Vor Zeugen auch. Die hat sich gut gewehrt, ich war richtig stolz. Und hatte auch eine Zeugin von uns dabei, ein anderes Mädchen aus dem Haus. Und wir sind dann auch noch zu Polizei gegangen. Aber das hab ich dann eben auch nach diesem Verfahren mal durchgespult. Und wir sind dann in der anderen Einrichtung… und haben dafür gesorgt, dass der Junge sofort von der Schule genommen wird. Das war auch tatsächlich so die Idee, die Beweislage war da auch unproblematisch. Zumindest bei uns, die Polizei fand das total albern. Die wollte da keine Anzeige machen. Da ging es richtig zur Sache. Da

[4] Behandlungsgruppe für sexuell grenzverletzende Jungen, Aufnahmealter ab 12 Jahren.

hab ich mich mit der Polizei ein bisschen angelegt. Haben sie nachher dann doch gemacht. Das ist dann manchmal schon…

A.S.: Aber ich mein, das ist ja auch kein Zeichen für die Mädchen. Also für die Mädchen ist es ja stark wenn sie das quasi sagen können, dass ihnen das passiert ist. Und dann sagt die Polizei, die ja quasi die höchste Instanz für sie ist, ja nöö.

L.S.: Ganz genau. Und das ist so ein Fall der so eindeutig gewesen ist. Sie stand im Bus, und der Typ kam ihr sowieso schon, und hat ihr einen Spruch reingedrückt. Er war glaube ich sauer, denn angeblich haben sie in der Schule ihn „Paedo" genannt. Und es war klar, dass der mal ein Kind missbraucht hat. Oder sein jüngeres Geschwisterkind. Aber ich glaube, das hat sie nicht mal gesagt, er hat das nur gedacht. Er hat sie dann bedrängt, ist auch körperlich drangegangen an sie. Hat also die Hüfte angefasst. Und hat gesagt „Dich krieg ich. Und du entkommst mir hier auch nicht! Ich wird hier immer weiter machen" Dann hat irgendwann auch eine im Bus gesagt, „Jetzt hören Sie aber mal auf, was soll denn die Scheiße, die junge Frau hat doch gesagt, dass sie gehen sollen!" Und das interessierte den Jungen nicht. Hat er Spaß… hat richtig so ein Sadisten lächeln draufgehabt und hat nochmal bedroht „Wir sehen uns wieder! Tschüss, machs gut!" Das war richtig schlimm. So, der hat sie auch angefasst. Der hat sie wirklich angefasst. Ich glaube auch noch an der Brust oder so. Und dann sagt die Polizei es wäre ja nichts gewesen. Also da ist mir ein bisschen die Spucke weg geblieben. Ich hab den Polizisten gefragt, wie es so ist…

A.S.: Krass…

L.S.: Ja, also das ist so eine andere Verfahren Richtlinie wie wir dann unter, unter Erwachsenen damit umgehen. Das wir das nicht einfach mal so am Telefon regeln, sondern das man sich dann auch tatsächlich trifft. Und dass man es so bespricht. Wir haben…

Wir selber achten bei Einstellungsverfahren, also wenn wir neue Mitarbeiter einstellen. Wir haben ja jetzt keine Zivis mehr. Also früher hab ich die Gespräche mit den Zivis immer geführt. Das war auch immer sehr spannend. Denen hab ich einfach ehrlich gesagt ein bisschen Angst eingejagt, und hab gesagt „Leute, ihr müsst schon ein bisschen aufpassen. Hier sind jede Menge Mädls, aber die sind auch nicht ohne. Und wenn ich hier einen auf Geheimnisträger mach und hier mit den Mädls… das geht ja gar nicht. Und das ist nur du-du-du und böse-böse-böse sondern das kostet euch dann wirklich den Popo, wenn ihr nicht hier aufpasst. Deswegen keine Geheimnisse, alles immer sofort

Im Einstellungsverfahren sollen potentielle Täter abgeschreckt werden

dem „Hausmeister“ (*deutet auf sich, Anmerkung der Verfasserin*) sagen. Das hat auch nie Probleme gegeben.

A.S.: Ich hab gelesen, genau dazu, dass gerade Praktikanten total gefährdet sind in solche Situationen zu kommen, weil sie nicht wirklich, also das stand in der Literatur so, weil sie nicht genug betreut werden. Und dann nicht damit umgehen können. Und dann gerade in so Mädchengruppen, weil die Mädchen ja auch oft irgendwie provozierendes sexuelles Verhalten zeigen. Und es dann oft, also das steht in der Literatur, dass es dann öfter zu quasi „Liebesbeziehungen“ zwischen den Praktikanten und den Mädchen kommen kann. Und, das ist ja dann auch… auf jeden Fall gehört nicht dahin.

L.S.: Ja in der Tat das ist ein großes Problem. Also ich hab auch ein Problem oft auch Männer für diese Arbeit zu gewinnen. Wir haben gerade zwei hier. Ich bin total froh, dass sie diesen Schritt gewagt haben. Ich muss immer Werbegespräche machen in der Schule, in der Berufsschule die wir hier haben. Und dann werbe ich immer ganz klar auch an Männer, ich sag dann immer ganz klar, in jeder Gruppe gibt es auch einen Mann, an dem könnt ihr euch ein bisschen orientieren. Das sind erfahrene Kräfte. Ich überleb das hier auch, und das ist echt easy. Ich war hier noch in keiner Situation wo ich mir dachte „heieiei“. Es gibt hier ein paar Regeln, und du die befolgst und auch einforderst bei den Mädls, ist das hier kein Problem. Sondern eher Vorteil sogar. Und wir haben jetzt gerade hier den Jules[5], und Jules ist so ein Tänzer, so ein gutaussehender großer Kerl. So ein Paket. Und der ist natürlich bei den Damen sehr beliebt. Aber der hat sich getraut das zu machen. Und der bereut es auf keinen Fall. Das funktioniert schon. Aber man muss es eben auch ansprechen, man muss es auch im Blick haben. Und, es hilft nichts da nicht hinzugucken. Es hilft aber auch nichts grundsätzlich zu sagen, du darfst… ich hab früher im Amt gearbeitet. Da hieß es immer: Du darfst niemals alleine mit einem Mädchen Auto fahren. Also da hab ich mich auch versucht dran zu halten. Und als ich das mal nicht getan hab, ist mir das siedend heiß danach, Oh Gott, hast aber Glück gehabt, dass du nicht angezeigt worden bist. Also irgendwo in welcher Welt leben wir denn? Also man darf es dann auch nicht zu dramatisieren, würde ich mal sagen. Sondern einen klaren Umgang damit einfordern.

A.S.: Ja klar, versteh ich.

L.S.: Also deswegen, ich hab auch in der ganzen Zeit hier, fünf Jahre bin ich jetzt hier, ganz ganz selten, dass mal ein Mädchen so einen blöden Spruch bringt, nach dem Motto,

[5] Name geändert

wo man mal denken könnte, der guckt hier komisch oder so. Also das hat es in den fünf Jahren, soweit ich mich erinnern kann gar nicht gegeben.

A.S.: Ich glaube, das hat auch wieder was mit Offenheit zu tun. Wenn man es von vorneherein darauf aufmerksam macht, wie Sie gesagt haben, dass es irgendwie.. ja nicht aus dem Blick verlieren.

L.S.: Genau. Man darf da kein Geheimnis draus machen. Aber man darf es auch nicht… da gibt es jetzt so einige die tun immer so, die haben so eine Tu-so-Kultur, was Sexualität anbelangt. Da geht das immer so: „Jaa, ist ja alles gar kein Problem. Wir können ja über alles reden. Und… Ja aber das ist so eine Pseudo-Offenheit, die eigentlich aus einer ziemlichen Verklemmtheit herrührt. Und… Oder eher fast schon einer Täterschaft. Weil, natürlich gibt es auch Grenzen. Weil natürlich gibt es auch Grenzen, die individuell sein können. Aber die auch grundsätzlich da sind. Nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch überhaupt wenn ich über Sexualität spreche. Also ich kann ja nicht so tun, als wäre es jedem völlig schnuppe, und ich brauche nur anstecken mit meiner Offenheit über Sexualität. Es wäre ja schräg, wenn ich Ihnen jetzt hier anfangen würde über mein Sexualleben irgendwas zu erzählen. Vielleicht fänden Sie das interessant, aber in der Regel nicht. Also es gibt ja eine natürliche Grenze. Und die sollte man da natürlich auch wahren. Es gibt auch Einrichtungen, die ich erlebt hab, wo das so pseudo drüber gesetzt wurde. Und wenn einer dann vielleicht darüber geredet hat, und das dann auch so eine Schräglage bekam. Also das ist auch…

Also man braucht eine Kultur, um diese Dine, auch Dinge die ich allgemein komisch finde, ansprechen kann! Das muss nicht mal um Sex gehen. Das kann auch sein, warum hast du die jetzt so angebrüllt? Oder warum hast du denn das jetzt erlaubt? So. Also ohne, dass der andere sich völlig in Frage gestellt sieht. Sondern einfach so, dass man das miteinander entwickeln kann. Und das nicht immer alles als persönlichen Angriff sieht. Das ist die hohe Kunst unseres Jobs. Weil wir hier in Teams arbeiten.

A.S.: Ja ich glaube jeder hat so seine Persönlichkeit, und seinen Stil, und die irgendwie zusammen zu bringen und dann auch irgendwie... man muss ja nicht immer seine Sachen durchsetzten wollen. Sondern sich einigen und kommunizieren, was es dann vielleicht schwierig macht.

Belehrungen gehören ebenso zum Einstellungsverfahren

L.S.: Das ist so. Natürlich, klar. Was hab ich denn noch? Ich hab mir eben noch mal einen kleinen Zettel gemacht. Ah wir haben natürlich auch Belehrungen! Also wir müssen uns hier solche Belehrungen, das ist ein bisschen albern, aber letztlich gehört das auch dazu, wenn man hier anfängt. Ach ich war gerade

bei Vorstellungsgesprächen… In den Vorstellungsgesprächen bei neuen Bewerbern achten wir eben drauf, dass wir das von vorneherein zum Thema machen. Dass es bei uns nicht nur Mädchen gibt, mit solchen Problematiken, sondern dass wir da auch genau hingucken. Und, dass wir, wenn wir irgendein Verhalten komisch finden, das auch ansprechen. Das alleine reicht statistisch schon aus, um potentielle Täter deutlich abzuschrecken.

A.S.: Ja genau. Hab ich auch gelesen

L.S.: Und das machen wir. Da gibt es keine Verfahrensrichtlinien zu. Das machen wir.

A.S.: Müssen die Leute auch Probe arbeiten so?

L.S.: Die hospitieren.

A.S.: Ah ja.

L.S.: In der Regel hospitieren sie in den Team, um zu sehen gibt es da eine Passung. Und dann, aber das sind… aber da kann man den Leuten auch nicht in den Kopf gucken. Aber so Hospitationen das machen wir schon. Ganz klar. Da kann man die schon angucken. Das versuchen wir zumindest weitestgehend. Was man da eben so sehen kann. Wie geht jemand grundsätzlich in den Kontakt? Wie sicher ist jemand? Wie tritt er denn selber auf? Und wen brauch ich jetzt eigentlich jetzt gerade auch im Team? Das kommt ja auch hinzu.

Ja und mit Belehrung. Natürlich unterschreibe ich auch, dass ich keinen einsperren, schlagen und, ich unterschreibe auch, dass ich hier mit niemandem eine Beziehung anfangen darf. Das steht extra nochmal drin, ich glaube, das hat man damals gemacht, wegen dem Urteil bei den Lehrern.

A.S.: Welches Urteil meinen Sie?

L.S.: Da ist ja jemand nicht verurteil worden, der mit der Vertretungsschülerin ein Verhältnis hatte. Die war vierzehn oder fünfzehn, er war sechsunddreißig. Und die haben eine Affäre gehabt, und er ist nicht verurteil worden, weil es war ja nicht seine Schülerin. Es war ja nur seine Vertretungsschülerin.

A.S.: Ach was, ehrlich? Wusste ich gar nicht.

L.S.: Ja das ist wirklich total verrückt. Und um dem vorzubeugen, und allen Juristereien vorzubeugen haben wir das den Mitarbeitern nochmal schriftlich gegeben. Auch einfach „Du darfst hier keinen verhauen, du darfst hier nicht mal ne Ohrfeige geben. Du darfst

dich höchstens wehren, wenn der dich verhauen will. Und darfst niemals eine sexuelle Beziehung aufbauen." Und auch mit ehemaligen kannst du gerne Kontakt halten, aber du musst den Sozialdatenschutz wahren. Also auch solche Dinge stehen dann da.

A.S.: Ah okay.

L.S.: Das sind so Belehrungen. Was die bringen… Das sind aber erstmal so die strukturellen Dinge

A.S.: Aber das zeigt ja schon, wenn man sich jetzt vorstellt, wenn ein potentieller Täter sich quasi bewirbt, und er solche Sachen schon hört, das es eben so eine Kultur gibt, und dass halt… das zeigt ihm ja schon, dass es vielleicht nicht eine Gruppe ist, wo man alles tun kann, oder eine Einrichtung, und dann wird er es sich vielleicht nochmal überlegen.

L.S.: Er merkt das ja, der will ja mit seinen Opfern spielen, der will ja Sicherheiten haben. Und ob er das nun schon bewusst im Prozess hat oder nicht, aber es wird ihn abschrecken. Und das ist zumindest das worauf man bauen kann. Da kriegt man auch nicht alle mit, aber ich glaube viele.

A.S.: Natürlich nicht. Aber es ist ein Schritt.

L.S.: Also mein Job war eineinhalb Jahre vakant, bevor ich den angefangen habe. Und ich weiß, das da mindestens einer dabei war, bei dem man ein Vorstellungsgespräch gemacht hat, mit dem die Damen ein ganz, ganz blödes Gefühl hatten. Und dem man dann eben unbewusst oder bewusst auch immer gesagt hat „ja, wir gucken hier auch auf solche Sachen" und der sich danach nie wieder gemeldet hat. Also weiß der Geier, was der Auslöser war, aber das ist dann schon komisch.

Und bei den Jungs, bei den Zivis damals hat das immer gut funktioniert. Die haben also so ein bisschen Schreck einjagen ja! Aber einen großen Mann danebenstellen, an dem man sich orientieren kann. Und ein paar Regeln, und dann viel Schulterklopfen und dann geht das. Weil das für die Jungs echt auch nicht leicht so ist. Auch für die Männer ist es manchmal nicht so leicht. Also man ist ja immer in dem Verdacht Täter zu sein. Aber es ist ja auch… man muss sich ja als Mann hier schon ziemlich deutlich mit seiner Identität auseinandersetzen. Da kommt man ja nicht drum herum. Und natürlich gibt es auch das ein oder andere Mädchen, das da durchaus offensiver mal ist. Aber im Amt wo ich gearbeitet hab, wie gesagt, da war das dramatischer ehrlich gesagt. Also ich find die Mädchen hier sind alle okay. Also ich musste mich hier noch nie so deutlich abgrenzen, dass ich mal gesagt hab, mit dem Mädchen sprech ich nicht

mehr alleine. Das hab ich bis jetzt noch nicht gehabt. Mach ich mal so *(Klopft auf Holz, Anmerkung der Verfasserin)*. Ne? Kann ja mal kommen. Aber bis jetzt war das noch nie so dramatisch.

A.S.: Ist es denn aber schon mal vorgekommen, dass Mädchen männliche Mitarbeiter bezichtigt haben, irgendwie grenzüberschreitend gewesen zu sein?

L.S.: Das meinte ich eben. Also: Nein. Also das ist bestimmt schon mal vorgekommen, aber in den letzten fünf Jahren, seitdem ich hier bin, ist das noch nicht vorgekommen. Ja ein Mädchen hat mal gesagt, der Sven hat mich gehauen. Das war im Rahmen eines Konflikts. Da hat sie ein Buch weggenommen, das Gruppenbuch. Die war völlig außer sich. Und er ist natürlich hinterher. Und hat ihr das versucht aus der Hand zu reißen. Und ja, da gab es Zeugen zu. Und das wollte sie jetzt bei der Polizei anzeigen. Er hat ihr wehgetan. Da hab ich gesagt, „kannst du machen". Aber das war das einzige mal wo ich hier eine Körperlichkeit ja, angezeigt worden ist. Oder benannt worden ist.

Es gab mal ein Mädchen die hat gesagt, ich hab mich in einen Erzieher verliebt. Das gibt es auch häufiger.

Manchmal verlieben sich auch Mädchen in Mitarbeiter

A.S.: Na gut kann ja auch gut mal sein. Ich mein…

L.S.: Klar! Dann müssen die Mädchen aber trotzdem nicht weg oder so. Solange bis, ich sag mal immer, also ob das nur gespielt ist oder nicht, für die Liebe kannst du nichts. Und musst dich dann natürlich entsprechend verhalten. Wenn das Mädchen verliebt ist, und heimlich Bildchen malt und Texte schreibt, ist das alles supi. Aber es geht darum wie sie sich demjenigen gegenüber verhält. Kann der dann weiter existieren, kann da arbeiten, dann ist das alles kein Problem. Dann kann sie ihn lieben, bis sie 80 ist. Das ist alles kein Problem. Also so… Sobald der Mitarbeiter da nicht verunsichert ist, ist das alles in Ordnung. Und das ist natürlich nicht nur beschränkt auf Mitarbeiter. Bei Männern darf man es sagen. Aber wir haben natürlich auch viele Mädchen, die sich eher homoerotischen Beziehungen widmen wollen. Und da geht das natürlich noch anders. Und da geht es auch nicht so direkt, da ist das ein bisschen unter der Oberfläche, sag ich mal. Da ist das noch ein bisschen versteckter, wie die Mädchen da agieren. Das kriegt man dann eher noch weniger mit.

Ja, jetzt guck ich nochmal… Das sind glaube ich die großen übergreifenden, die wir sozusagen für alle Einrichtungen haben. Diese Regelungen die es da gibt. Uns sonst hätten wir nur was für unser Mädchenwohnheim speziell. Warum oder wie wir das hier nochmal speziell versuchen würden, das Thema anzu-

Partizipation und Beschwerdemanagement als wichtiger präventiver Baustein

gehen. Also das sind so diese Sachen, die bei Einstellung und bei konkreten Verdachtsmomenten oder bei bewiesenen Übergriffen, wie wir dann handeln. Aber es ist ja dann die andere Frage, wie versuchen wir insgesamt Prävention zu machen. Das ist ja nicht nur alles. Man muss ja da ein größeres Konzept fahren. Na gut das eine ist **Partizipation** und das andere ist **Beschwerde.** Und das ganze heißt dann Prävention!

Und zu dem Thema Beschwerdemanagement hab ich schon was gesagt, dass uns das wirklich super wichtig, dass die Mädchen sich hier beschweren dürfen. Wir haben seit Jahren keinen Kummerkasten mehr. Der hing hier immer rum, aber den hat keiner benutzt. Weil der anscheinend irgendwann nicht mehr nötig war. Wir werden den aber trotzdem jetzt nochmal neu aufleben lassen. Gerade für die Mädchen, wo es dann der eine Fall unter tausend. Der dann vielleicht doch eher bei so einer heiklen Geschichte eher was schreiben will. Aber wir versuchen wirklich dieses „Open Office“ zu machen, dass die wirklich immer kommen können. Das hat uns ganz viel Arbeit gekostet mit den Teams. Ganz viel Vertrauensarbeit auch gekostet. Wir machen einen Mädchenfragebogen hier. Wir haben schon… Den Mädchenfragebogen haben die Mädchen selber im Mädchenparlament entwickelt. Und mit den Mädchenbefragungen, die haben wir zusammen ausgewertet. Ich bin mit in dem Mädchenparlament. Und wir haben den ausgewertet, und die Auswertung, fand ich ziemlich gut. Weil letztlich genau an den Punkten die mir persönlich sehr wichtig waren, nämlich immer da „Kümmerst er/sie sich um mich? Nehmen die mich ernst? Kann ich mich darauf verlassen?“ da haben wir super Noten gekriegt. Das Essen war scheiße. Und alle Pflichtveranstaltungen fanden die auch doof. Damit konnte man rechnen. Aber insgesamt sind wir echt schweinegut bewertet worden, das hat mich richtig stolz gemacht. Wir haben uns nämlich auch getraut jeden Mitarbeiter zu bewerten. Die haben alle ne Schulnote bekommen.

Mädchenparlament macht Mädchenbefragungen

A.S.: Okay, wow! Das kann auch schiefgehen! Aber anonym, ja?

L.S.: Ja. Manche Mädchen haben natürlich so was hingeschrieben, dass sie nicht mehr anonym waren, da war es klar wer das war. Aber es war eine anonyme Befragung. Und das wollen wir jetzt einmal im Jahr machen.

A.S.: Wow, das ist natürlich ein gutes Instrument um die Meinungen einzufangen.

L.S.: Ja da müssen wir uns auch stellen. Also das ist einfach so. Da werde ich auch als Leitungskraft und als pädagogischer Leiter von den Mädchen bewertet. Da krieg ich eine Schulnote. Das ist nicht immer so leicht für alle. Aber ich hab hier auch aus dem Team, das zeigt mir auch einiges, dass es kein Mitarbeiter hier gekommen zu mir... Ich hab da

gar nicht drüber nachgedacht. Ich hab gedacht, das ist normal wir lassen uns bewerten. Zack. Das ist ja schon eine komische Situation, weil ich als Leitung mit in diesem Parlament sitze. Und ich sag dann immer muss ich mal zur Leitung gehen - Hahaha. Die haben aber diesen Bogen ausgewählt und ich hab gefragt, wie sollen wir es denn bewerten. Oder sollen wir Schulnoten. Ja okay, dann sag ich „ja dann nehmen wir Schulnoten". Okay die einzelnen Teams die Gruppen, da sind die Mitarbeiter natürlich nicht bewertet werden, weil das ist dann ihre Gruppe, da wird die Gruppe bewertet und kriegt ne Note. Aber wir haben ja ganz viele gruppenübergreifende. Psychologen, solche Leute wie ich, aber auch den Pascal, der die Freizeitpädagogik macht. Die Frau Ganz Religionspädagogik und Gitarre macht. Was weiß ich, wir haben ja zehn, fünfzehn Leute hier, die so nebenbei noch Dinge hier machen. Und die sind alle bewertet worden mit Schulnoten. Und keiner von denen ist anschließend zu mir gekommen, du Arsch wieso hast du das denn gemacht. Ich bin damit gar nicht einverstanden, das ist ja ehrverletzend usw. Das zeigt mir auch etwas. Das schon ein Stück vielleicht bei ein oder anderem unangenehm sein konnte. Aber, dass das erstmal so genommen wird. Und nicht: Das darf man hier nicht. Das fand ich nochmal wichtig für mich.

Kinderrechte als Grundlage!

Also wir machen noch Fragebogen. Wir haben hier auch im vorderen Bereich über Kinderrechte haben wir viel gemacht. Da gab es auch eine Ausstellung, eine Vernissage zu, damit die Mädchen auch wissen, da gibt's auch eine Broschüre, da stehen die Kinderrechte drin. Was darf ich, was ist auch eingeschränkt? Die sollen hier lernen… im Vorstellungsgespräch der Mädchen sagen wir schon immer „Du sollst hier lernen, dich ordentlich zu beschweren!" Das ist so ein Standartspruch, den wir immer sagen. Das ist uns wichtig. Manche Mädchen müssen das nicht lernen, die können das von Anfang an. Da ist es vielleicht das ordentliche, was da rein kommen muss. Aber manche sind einfach, waren in ihrem Leben so häufig in Situationen, in denen sie sich überhaupt nicht mehr wehren konnten. Und ohnmächtig waren. Und sich eben nicht wehren konnten, und das sollen sie hier lernen! Und dann sollen sie auch mal laut sein, das gehört einfach dazu. Und wir, was ich glaube, nach all den Jahren, auch im Rückblick jetzt auch die Kontakte zur Hasenburg usw. was wir glaube ich wirklich, wirklich gut machen ist, das wir, ich sag den Mitarbeitern immer, dass niemand hier verantwortlich ist, für das ist, was letztlich das Mädchen tut. Also es gibt Einrichtungen und Chefs, die verlangen von ihren Mitarbeitern, du bist dann ein guter Erzieher, wenn du dich durchsetzt. Wenn das und das passiert. Und dann entstehen Drucksituationen. Und der Erzieher muss sich durchsetzen. Und die gewinnen immer, wenn die das wollen. Da haben wir überhaupt keine Chance, dann machen die uns alle, das ist so. Also,

gehe ich also in einen Machtkampf, den ich immer verliere. Und das erzeugt unglaublichen Druck. Und das bedeutet dass Erzieher und Pädagogen, aber auch Psychologen zum Teil dann, in Teams nur noch agieren und mit ganz viel Macht und Druck und die Verhältnismäßigkeit überhaupt nicht mehr wahrnehmen. Nur damit das Mädchen jetzt eben in die Schule geht oder irgend so einen Käse. Wir machen das nicht. Das heißt nicht, dass wir keine Grenzen aufweisen. Wir können auch am nächsten Tag noch eine Entscheidung treffen. Oder wir können auch nachher noch eine Konsequenz aussprechen. Wir können erstmal deeskalieren und dann gucken. Wir können auch am nächsten Tag rausschmeißen. Mach ich auch. Und wenn ein Mädchen gewalttätig wird, dann schmeiß ich die auch raus. Das ist so. Aber wir müssen das nicht sofort klären. Ich bin ja nicht die Polizei. Wenn ich da nicht weiterkomm muss ich die eben rufen, das ist so. Dafür gibt es dann andere. Also das niemand sich unter Druck gesetzt fühlt, das tut er sowieso schon, denn ich will ja wirksam sein. Aber nicht weil ich jetzt sage, weil der Chef das erwartet, oder weil das Team das erwartet. Das ist Quatsch. Die verhelfen sich, auch der hier zwanzig Jahre arbeitet, hat kein Problem hier anzurufen, und innerhalb von drei Minuten sind da drei vier Kollegen da und helfen. Und da kann der auch sagen, „Hör mal, ich hab jetzt die Nase voll, kann mir in dem Fall, in dem Prozess das aus der Hand nehmen?“ und dann wird das auch gemacht. Und da ist hier keiner, da guckt keiner komisch. Das ist wirklich was, das außergewöhnlich ist in diesem Haus. Und ich glaube, das ist eine Kultur, die wir uns behalten sollten, die nimmt extrem viel Druck von den Mitarbeitern. Hat dann vielleicht weniger mit sexueller Übergriffigkeit zu tun aber körperlicher. Das gibt es ja auch! Und da achten wir drauf.

Weniger Druck macht bessere Arbeit!

Wir achten ohnehin immer auf Grenzen. Das heißt, wir arbeiten ja mit Mädchen. Und da ist Körperlichkeit nochmal eine andere Sache. Also wenn zum Beispiel… also ich, und Mädchen umarmen zum Beispiel. Ist so eine Frage. Kann ja mal vorkommen. Das mach ich aber nur, wenn das Mädchen mich vorher gefragt hat und das für mich okay ist. Oder ich frag das Mädchen. Manchmal umarme ich sogar, wenn ich eine wirklich rührende Situation habe. Nicht so sehr beim Trösten, das finde ich schwieriger. Aber wenn es zum Beispiel eine schöne Situation, und jemand hat etwas geschafft und ich freu mich. Oder jemand ist wirklich mal im Eimer und weiß nicht weiter, dann frag ich. Also dass ist das wichtige. Ich fass nicht einfach an. Ich mein, wenn hier ein Mädchen fünf Jahre ist,

Grenzen als wichtiger Teil der pädagogischen Arbeit

A.S.: Ja man kennt sich ja auch irgendwann und kann sich einschätzen.

L.S.: Genau. Aber Grenzen, die muss ich mir immer wieder bewusst machen. Trotzdem ist das nicht ein Umarmen zweiter Klasse. Es ist einfach nur, ich zeige an, dass mir diese Grenze bewusst ist. Und das ist hier glaube ich auch noch so ein Thema.

A.S.: Ich glaube auch, so Mädchen fordern ja ganz stark auch die Grenzen, weil sie die vorher, also vielleicht von wo anderes, nicht kennen. Und reizen einen so lang, bis man eben stopp sagt. Und wenn man das dann eben nicht macht…

L.S.: gerade auch, weil sie ja Missbräuche auch wieder reinszenieren. Allein ein Mädchen kommt hier an und am ersten Tag nimmt das hier alle in den Arm oder versucht das. Da werden die Erzieher auch sagen, „ja du kennst mich doch gar nicht, warum nimmst du mich denn schon in den Arm? Ich find dich auch nett, aber das können wir doch auch noch machen?“ Also nicht kaputt reden, aber schon mal klarmachen, hör mal, das ist doch nicht normal. Das muss doch nicht sein. Also es ist zwar manchmal ein bisschen… Das ist ja auch wieder eine Grenze. Das ist auch was grenzüberschreitendes, wenn ich jemandem sage, „hör mal, mit dem Umarmen, das finde ich gerade schräg“. Aber es macht nochmal die Grenze, die „normale“ wenn es sie gibt deutlich. Und darüber müssen sich die Erwachsenen immer wieder auch unterhalten. Was ist denn für uns normal? Also sexualpädagogische Konzepte, das wäre auch noch ein Punkt, die müssen wir noch entwickeln. Aber die grunden ja eigentlich darauf, dass ein Team ganz klare Vorstellungen darüber hat, wie ein Team Sexualität definiert, wo Grenzen anfangen und aufhören. Wo vielleicht auch Unterschiede sind im Team. Auf was man sich geeinigt hat. Und wie man agiert. Darüber muss man aber sprechen. Also ist das jetzt schon… wir sagen den Mädchen auch, „ja du willst um die Ecke, dann zieh dir aber bitte noch was an“. Wenn ich hier im Bikini überall rumlaufe, geht nicht. Die können draußen im Bikini rumliegen, aber nicht über die Gruppe laufen. Weil, dass ist ne Grenze, da sitzen Männer, da sitzen Frauen, und in ihrem Zimmer können sie das machen, das ist ihr Privatbereich. Aber übern Flur müssen die nicht laufen. Also nur im Handtuch bekleidet, zum Beispiel, geht nicht. Auch das ist eine Grenze, die wir Erwachsenen ansprechen. Das müssen wir machen. Um auch diese Grenzen für die Mädchen wieder erfahrbar zu machen. Weil wenn die die nicht klar haben, kann ich ja schlecht drüber reden. Das ist ja logisch. Wie Sie richtig sagen, sind sie es ja oft gewohnt, dass diese Grenzen gar nicht mehr da waren, und Täter testen das ja auch. Die testen ja immer ein Stückchen weiter. Die kommen immer ein bisschen näher. Machen noch eine Anzüglichkeit und gewöhnen sich so ein. Und da müssen wir Stück für Stück, über Monate und Jahre, wie der was dagegensetzen. Das klappt eigentlich ganz gut, weil eigentlich kommen die relativ schnell wieder zurück

Die Mädchen reinszenieren ihre erlebten Missbräuche

auf das was so ein Stück normal ist, und was nicht. Aber manchmal auch nicht. Manchmal ist das hier gut, aber dann müssen sie ausbrechen, entweichen und reinszinieren dann bei irgendwelchen Typen in irgendwelchen schmuddeligen Wohnungen das wieder. Da kann man dann auch nicht viel machen.

A.S.: Klar, man ist ja auch ein Stück verantwortlich, aber irgendwo sind sie auch für sich selbst verantwortlich.

L.S.: Wir können es einfach auch nicht verhindern, weil wir uns nicht dazwischen schmeißen. Wir halten hier keinen fest, wir schließen hier keinen ein. Und genau, kann ich mich immer wieder zurückziehen, sie muss es selber… Ja, aber ich kann es nicht verhindern manchmal. Das ist einfach so. Und dann ist es einfach so, da muss ich das aushalten als Erwachsener. Und ich muss aushalten, dass da jemand zum fünften mal eine Woche weg war, und dann in völlig widerlichem Zustand zurückkommt. Das ist so.

Ja also ganz viel beschweren sollen sie sich. Die sollen ihr Meinung sagen – angemessen! Und wir belohnen das auch immer, wenn sie es tun. Wenn Mädchen hingehen, und sich zusammenrotten, und ganz vernünftig Regeln neu haben wollen, dann nehmen wir das immer sehr sehr ernst. Und das sind oft langwierige Prozesse, aber es ist uns wichtig. Ja das ist natürlich auch schon Partizipation, da geht es ums Beschweren…Was wir nicht so, oder noch kein klares Konzept haben ist, ist Prävention im herkömmlichen Sinne. Da kommt jemand und macht ein präventives Angebot. Über Sex und Zärtlichkeit. Was man da an Aufklärung so alles verstehen könnte. Das machen wir immer mal wieder, aber haben das schon seit bestimmt drei Jahren nicht mehr gemacht. Das ist dann in den einzelnen Gruppen mal Thema. Das kann auch situativ entstehen, weil man dann ins Gespräch kommt. Ja aber das ist noch kein klarer Standard. Den müssten wir noch erarbeiten.

Prävention im „herkömmlichen Sinne“

A.S.: Ja es gibt doch auch so Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt, die oft solche Sachen dann auch anbieten für Einrichtungen.

L.S.: Oder pro familia oder so.

A.S.: Ja genau, die auch.

L.S.: Da muss man aber immer auch gut aufpassen, mit welchem Präventionskonzept die kommen. Die waren hier mal in der Schule. Also heiminterne Schule hier. Und dann kamen plötzlich Mädls, ohne, dass das besprochen war, mit diesen Schreipuppen. Mit diesen Babypuppen.

A.S.: Ach was… Oh nein, das kann ja nur schiefgehen.

L.S.: Ja und wir haben einige Mädchen, die lassen sich durch so einen Säugling auch triggern. Das heißt, wir haben hier... das waren katastrophale Zustände hier. Da bin ich ein bisschen ausgeflippt. Das sind ja keine „normalen“ Mädchen hier. Da muss man schon gut gucken. Da kann eine Aufklärungsstunde mit einer Banane und einem Kondom schon mal richtig über daneben gehen. Das ist einfach so. Naja gut. Da müssen wir mal ein Konzept machen. Wir sind gerade dabei, Kinderschutzkonzept endlich mal zu erstellen. Da gehört das ja mit rein.

Wenn ich jetzt sage, was wir noch machen müssen, ist das, ja wir brauchen sexualpädagogische Konzepte, für dieses Haus. Wir lassen da glaube ich gerade vier, ja vier Mitarbeiterinnen ausbilden zu Sexualpädagogen. Das ist eine wirklich teure Ausbildung. Das sind glaube ich 3.000 €. Die kriegen die alle bezahlt. Zumindest ich glaub, die müssen irgendwie selber um die 600€ zahlen. Und danach werden die das hier in ihren Gruppen zum Einsatz bringen. Wir werden hier flächendeckend diese Konzepte eben dann auch einsetzten. Was uns noch fehlt sind… ist einfach ein Konzept, wieviel Präventionsangebote wollen wir machen. In welchem Rahmen sollen die stattfinden. Und okay, wann ist der Zeitpunkt, wo wir das festlegen. Das wir einfach Prozess darin haben. Das haben wir nicht. Das müssen wir noch machen! Und wir müssen das Ganze für die Mädchen, aber auch für die Mitarbeiter irgendwie zusammenschreiben, in ein Konzept. Und das irgendwie in ein Buch packen, in eine Broschüre packen, es irgendwie transparent machen. Das ist glaube ich, was noch fehlt bei uns. Aber ansonsten glaube ich, dass wir da gut aufgestellt sind.

Sexualpädagogik im Mädchenwohnheim

Transparent machen des Vorgehens ist im Aufbau

A.S.: Hab ich auch so das Gefühl. Ich habe mir halt so Punkte aufgeschrieben, die aus der Literatur kommen. Und davon haben Sie ganz viele schon wirklich genannt, wo ich dachte: Ja, perfekt!

L.S.: Fehlt denn da noch was?

A.S.: Also ganz viel kam auch immer Partizipation, Beschwerdemanagement und so was. Ich meine, dass haben Sie ja eh auch viel angesprochen. Ja Information und Fortbildung von Mitarbeitern? Am Anfang haben Sie ja gesagt, gibt es da Ausbildungen, aber ich weiß nicht, ich weiß auch nicht, in wieweit das… man kann ja nicht, ich mein… sexueller Missbrauch ist ja nicht das einzige Thema, das irgendwo relevant ist. Man kann nicht ständig…

L.S.: Ja man darf es auch nicht übertreiben. Also wir machen… also sexualpädagogische Konzepte kommt jetzt. Wir machen diese Schulung für 501, das ist schon mal wichtig.

A.S.: Das ist ja z.B. auch schon mal was, dann weiterhilft.

L.S.: Wir machen QM über das Kinderschutzkonzept. Und da ist das dann auch nochmal Thema. Aber natürlich müssen wir immer wieder Mitarbeiter auch schulen in sexuellem Kindesmissbrauch. Symptomatiken, Trauma, und da spielt das natürlich noch mal eine Rolle, dass die Überhaupt für die Symptome sensibilisiert sind. Aber das ist natürlich Alltag. Das ist eigentlich eher ne Krankheit, dass ich die Psychologen immer mal so ein bisschen nerve „ja es könnte auch eine andere Ursache haben". Ja ich bin dann eher noch mal jemand, der sagt „Ja, muss man ja nicht hinter jedem Baum ein Schreckgespenst sehen". Aber es ist ja einfach oft so.

A.S.: Ja aber es ist ja auch, in anderen Einrichtungen, wo nicht so viel mit Mädchen gearbeitet wird, ist das glaube ich noch mal unterschiedlich. Oder auch in Kindertagesstätten. Es ist ja allgemein auch dargestellt. Das ist ja allgemein auch ausgelegt. Institutionen, die irgendwie mit Kinder und Jugendhilfe, mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben.

L.S.: Und das, was ich vielleicht noch an der Stelle ergänzen muss, ist wirklich etwas, wo wir auch außen oftmals auf großes Unverständnis stoßen. Wir sagen halt, wir haben zu 80% Mädchen hier, die sexuellen Übergriffen ausgesetzt waren. Die in total schrägen Systemen mit Teil waren – ohnmächtiger Teil waren. Und, da ist es völlig normal, dass die Tätertriebe herausbrechen, und dass die eben auch Täterstrukturen aufweisen. Und früher hat man sich da überhauptkeine Gedanken drüber gemacht. Das war ne Mädcheneinrichtung klar. Die haben alle Übergriffe, also stehen die dann auf Mädls. Das ist die sicherere Art und Weise miteinander umzugehen. Und dann hat man das einfach mal so… das war zwar nervig, weil man hat gedacht, innerhalb einer Gruppe darf man keine Beziehung haben. Weil das gibt immer so einen stress. Aber wegen Sexualität hat sich eigentlich keiner Sorgen gemacht. Sondern das war denn vielleicht so gar im Rahmen vom freien denken, ist es ja eigentlich in Ordnung. Was kann denn schon passieren. So. Das ist aber nur so, vor 15 Jahren glaub ich die erste hier in der Therapie gesessen gehabt, die gesagt hat „Tschuldigung, ich kann nicht mehr sitzen". Weil die verletzt worden ist, von einem andere Mädchen. Und erst da ist das mal so ins Bewusstsein gekommen, dass hier Missbrauch fortgeführt worden ist, In allen Einrichtungen passiert das ja. Nicht nur bei den Mitarbeitern, sondern unter den Bewohnern. Bei Jungs würde man da sofort auf die Idee kommen. Ist ja ständig so. Aber bei den Mädls nicht. Und das gibt es…

Missbrauchte Mädchen haben Täteranteile in sich

also wir gucken gut… Also z.B. wenn ein Mädchen bei einem anderen Mädchen übernachten möchte. Was sehr jungendtypisch eigentlich ist, dann werde ich immer gefragt, also die Leitungen werden gefragt. Zum Absichern. Ich geh dann mal kurz durch, was ist das für ein Mädchen, gibt es da einen Hintergrund, erkennen wir das Täteranteile ja, nein? Und dann sagen wir meistens ja, aber manchmal eben auch nein. Und…

A.S.: Und akzeptieren die das dann?

L.S.: Finden die halt scheiße, aber das ist dann so. Müssen sie ja. Wenn ich nein sage dürfen sie es nicht. Ich muss das natürlich dann erläutern. Aber da bin ich natürlich auch im Gespräch. Sage dann „Du bist mir da zu undurchsichtig und ich versteh nicht was du da willst. Du weißt, dass sexuelle Beziehungen hier nicht okay sind. Und ich habe aber das Gefühl, dass das nicht deiner … dass es nicht in deinem Sinne ist, wenn ihr nur Freunde seit “. Dann kann ich ja mal gucken, was dann kommt. Aber auch das ist natürlich wieder eine Grenze die ich da überschreite. Das ist auch eine ganz ganz schwierige Diskussion in diesem Haus, aber noch ist es so. und das wird auch erstmal so bleiben, dass wir sagen, sexuelle Beziehungen untereinander sind nicht erlaubt, Weil wir einfach… normalerweise muss man alles immer individualisieren. In dem Punkt machen wir es nicht, weil wir es nicht trennen können. Weil wir nämlich nicht danebensitzen. Und das auch nicht wollen. Und die Grenzen so fließend sind. Die kriegen es ja nicht mal hin, ihre Klamotten, die sie verleihen zurückzubringen. Also mit ihrem Eigentum ne vernünftige Grenze zwischen den Freundinnen hier und den Mitbewohnern zu teilen. Wie wollen die das bei Sexualität haben? Wie wollen die das hinkriegen, wenn sie umgeben sind, und selber auch einen Missbrauch hinter sich haben? Wenn die eine Freundin haben draußen, können sie die auch gerne mitbringen. Ist nicht das Problem. Sexualität ist kein Thema. Und auch Männer sind kein Thema, die dürfen hier vorbeikommen. Natürlich dürfen die hier auch kein Sex haben. Aber da achten wir drauf, und das fällt uns immer wieder schwer, weil es natürlich immer die Ausnahmen gibt. Wo wir denken „ja mein Gott, nicht so schlimm“ Abe wir behalten uns das bei. Und deswegen gibt es auch in vielen Gruppen gar keine Kuscheldecken. Weil das ist so… kriegen wir nicht mit. Und wir haben auch teilweise Fälle gehabt, da hat eine sechzehnjährige eine dreizehnjährige… das ist sexueller Kindesmissbrauch, das kann man drehen und wenden wie man will. Und egal, wie die dann da miteinander ins Gespräch gegangen sind, wir müssen da gucken. Und wir.. die Mädchen akzeptieren das auch eigentlich. Grundsätzlich. Im Einzelfall dann natürlich nicht. Weil das dann ja die große Liebe ist. Das ist dann das große Problem, Romeo und Julia Effekt hat man dann im-

Sexuelle Beziehungen untereinander sind im Mädchenwohnheim verboten

mer sofort. Ist ziemlich blöd. Deswegen wir wissen das, sagen aber, ihr müsst uns in die Situation bringen, das wir uns keine Gedanken mehr machen müssen. Das heißt, das isst ähnlich wie beim rauchen. Wir wissen da gibt es irgendwo eine Ecke, und da stehen die, und dann gehen wir halt nicht hin. Haa, es ist irgendwie eine Scheinheiligkeit, aber wir gehen halt zumindest so damit um, dass wir sagen, nein bei uns ist es nicht erlaubt! Ich hab in Vorträgen gesessen, oder in sogenannten sexualpädagogischen Workshops. Da ging das dann Vorstellungsrunde. Und irgendwann war der Workshop Leiter da, und der sagte dann „Ha ja, es gäbe ja noch Einrichtungen, die seinen so hinterm Mond, da wäre das verboten, Sexualität". Da hab ich mich dann vorgestellt, „ich bin der so-und-so ich gehöre zu den vorsintflutlichen, wo das verboten ist. Und bei uns hat das eigentlich auch einen Sinn." Und es wird aber nicht getragen. Die meisten denken, dass man nur wenn man das vernünftig, wenn man das Thema nicht verteufelt, das tun wir weiß Gott nicht. Wenn man das Thema einfach progressiv angehen würde, und die Menschen da einfach mit ins Boot setzt und mit und altersadäquat aufklärt, und denen auch Möglichkeiten gibt ihre Erfahrungen zu machen, sei das alles gut. Ja, bei Jugendlichen, die normale Entwicklungen haben, ja! Bei anderen nicht! Oder da wird es sehr sehr problematisch, und dann komm ich auch in die Verantwortung. Muss ich sie irgendwann auch klären. Und naja, die Versuche der Reformpädagogik, wo das alles so locker ist, die haben ja auch gerade, gerade da hat es ja Blüten geschlagen. Wo man dann ach so offen war, und das alles so einfach dargestellt wird. Da fange ich oft mal an mir komische Gedanken zu machen. Also man erkennt es auch, den Menschen, die können offen darüber reden, die wissen aber auch wo die Grenze ist. Und es gibt welche, da ist das so ein Pseudokram. Da fang ich immer an… weiß ich nicht… so aufgesetzt ist das dann.

Naja gut. Das war mir noch wichtig. Das ist ja auch so ein Punkt, wo auch da wieder Grenzen definiert werden müssen. Und dass zeigt es wohl glaub ich. Die Diskussion, das Aufzeigen, das immer wieder diskutieren, das immer wieder deutlich machen von Grenzen ist ein ganz ganz wichtiger Punkt.

A.S.: Ja, das hab ich auch immer wieder gelesen. Dass es transparente Strukturen... aber da hab ich eigentlich schon das Gefühl, dass das eigentlich hier, das das auch ein wichtiger Punkt hier ist. Dass die Sachen transparent sind. Auch was, Sie gesagt haben, wenn sie das alles bündeln, und auch für die Mädchen transparent machen.

L.S.: Ja das fehlt hier auf jeden Fall noch. Da müssen wir ne Broschüre fertig machen. Also wie gesagt, im Sommer kommt jetzt denk ich mal diese Kinderschutz-Dings, muss ich fertig machen in den Ferien- wann soll ichs sonst machen? Und daraus irgendwie ei-

nen Exzerpt irgendwie für die Mädls machen. Vielleicht eine Erweiterung der Broschüre Kinderrechte. Wie kannst du dich beschweren, wo kannst du dich beschweren? Vielleicht auch noch was für die Eltern machen. Das ist auch wichtig. Die müssen ja auch dazugehören. Wobei auch das in dieser Einrichtung nicht unproblematisch ist. Weil das ja oft auch Täter sind. Aber auch die wenn sie nicht offen sind, sind erstmal Eltern.

A.S.: ja auch da ist es nicht so ein Generalverdacht, oder? Also man weiß ja schon, dass es irgendwie viele Täter sind. Aber letztendlich…

L.S.: Ja, also ich würd mal eher sagen, die Mitarbeiter hier im Haus, die verdächtigen erstmal glaub ich, jeden. Also das ist hier schon wirklich eine Berufskrankheit, weil wir hier die schlimmsten einfach erlebt haben. Einfach auch mitgekriegt. Der Täter war schon längst weg, sozusagen. Aber in Wirklichkeit hat er jedes Wochenende hier am Parkplatz gestanden.

A.S. Puuh…

L.S.: Hat das Mädchen kommen lassen und gesagt „Wenn du mir jetzt nicht einen was-weiß-ich-was-machst, dann schlag ich deine Oma tot“ Das sind einfach Fakten, die wir hier einfach so hatten. Und auch Leute aus Ämtern, Leute mit Macht. Leute mit Geld, mit Einfluss. Da wird man schon so ein bisschen paranoid. Ich find, ich nicht. Weil ich immer sag, „Ja es kann auch andere Gründe geben. Und es muss nicht immer nur das sein“. Das ist immer so mein Pädagogengewicht gegenüber den Therapeuten. Naja, irgendwie glaub ich dann doch noch an das gute im Menschen.

A.S.: Muss man sich auch ein bisschen bewahren.

L.S.: Ich befürchte, oder ich erhoffe mir, dass das so ist. Jaa, ich glaub ich hab alles gesagt…

A.S.: Ich glaub ich hab auch ziemlich so das was ich mir so aufgeschrieben hab. Da haben Sie viel auch umgesetzt, ich finde, die guten Noten haben Sie wahrscheinlich zu Recht bekommen, kann ich mir vorstellen.

L.S.: Kann sein, aber perfekt ist… also ich find immer wichtig, man darf sich… also wir tun ja viel dafür. Wer ja schlimm, wenn gerade wir nicht so viel davon hätten. Das ist ja auch unfair wir beschäftigen uns ja auch damit. Wenn wir das nicht machen würden, das wäre ja echt bedenklich.

A.S.: Ja klar.

L.S.: Aber nichtsdestotrotz kann man sich nie irgendwo ausruhen. Sondern man muss das immer als Prozess betrachten. Und es gibt immer wieder Neuerungen, immer wieder neue Ideen, die man mit reinnehmen muss.

A.S.: Auf jeden Fall, ja!

L.S.: Man darf das halt irgendwie nicht aus dem Blick verlieren. Und immer wieder neu schulen. Und ja, dann ist wieder ne Generation, die superfit im Bereich Trauma und sexueller Kindesmissbrauch waren, die wachsen dann raus. Sind dann plötzlich weg, schwanger oder sonst irgendwo nicht mehr da, und dann uups… dann fällt einem auf, ja wir müssen noch mal nachschulen. Man darf es einfach irgendwie nicht aus dem Blick verlieren. Aber ich glaub die Kultur eines Hauses ist schon sehr wichtig. Die spielt schon eine große Rolle.

Die Prävention als Prozess, der immer weitergehen muss

A.S.: Also eine Autorin, Ursula Enders, die schreibt auch ganz viel über Missbrauch, die arbeitet bei Zartbitter in Köln, und ist da ganz aktiv. Und sie schreibt immer, es muss eine Kultur der Grenzachtung vorliegen. Und irgendwie, naja, sie haben es nicht genauso gesagt, aber Kultur und Grenzachtung, das passt hier schon beides gut hin.

L.S.: Das stimmt.

A.S.: Und Grenzen sind ja in allen Bereichen… also ganz viele Grenzen!

L.S.: Und trotzdem brauch ich… muss ich noch einen draufsetzten. Trotzdem darf dabei der Beziehungsaspekt nicht verlorengehen. Weil ich kann alles über Strukturen regeln. Ich hab… naja es gibt ja so Gruppen, so heilpädagogische, da gehen die Kinder auf Linien, oder kriegen beim Essen Klammern, damit die Redeanteile haben. Manchmal ist das auch nötig. Ich will mich jetzt gar nicht, ich arbeite hier mit anderem Klientel, nicht mit Kindern. Vielleicht ist es da nötig, ich will mich gar nicht so aus dem Fenster hängen. Aber, ich kann auch viel mit Strukturen regeln, und dann hab ich auch alles geregelt. Dann gibt es einfach kein Kontakt, oder sonst irgendwelchen.

Grenzachtung geht nur mit Beziehung zu den Betreuten!

A.S.: Aber genau dazu hab ich gelesen, also da gibt es eine Autorin, und die sagt, solche Strukturen, so rigide und autoritäre Strukturen fördern das, dass Mitarbeiter zu Tätern werden können. Weil sie dann quasi, wenn sie überhaupt keine emotionale Bindung irgendwie an die Leitung oder das Team oder überhaupt jemand, dass sie es dann eher unter Umständen bei den Kindern und Jugendlichen suchen. Und dann führt es wieder dazu. Also das wäre wirklich kontraproduktiv.

L.S.: Ja sicher. Wir könnten das ja gar nicht. Wir sind nicht so. Genau das ist wichtig. Wir machen ja Mädchenarbeit, das ist Beziehungsarbeit. Und klar sind Grenzen und die Achtsamkeit dieser Grenzen extrem wichtig, zum Schutz von allen Beteiligten. Und zur Heilung auch, wenn ich das mal so nennen darf. Eigenen Grenzen wieder zu spüren, und die auch einfordern zu können, dass ist glaube ich das, was Mädchen auch brauchen. Aber das schaffen die nur, wenn die merken, dass der mit dem ich hier zusammenlebe, der lebt ja nicht hier, der kommt ja nur zum Arbeiten hierhin, der hier da ist für mich, dass der mir eine Tragfähige Beziehung anbietet. Wir erleben halt immer wieder, die Mädchen erzählen uns ihre Dinge relativ schnell. Weil die das Gefühl ganz schnell bekommen. Das kann ich denen erzählen, das haut die nicht um. Das haben die alles schon mal gehört, und die werden da schon mit umgehen. Und das ist diese Vorausschau von Vertrauen die sie in die Beziehung haben. Und die muss ich mir natürlich aufbauen. Also das ist jetzt so das Mittelstück dazwischen. Und das jetzt mal ein bisschen philosophisch auszudrücken. Also das darf auf keinen Fall fehlen, weil sonst bringt mir der ganze Grenzkram auch nichts.

A.S.: Stimmt! Gut, also von mir aus, war es das dann. Vielen Dank auf jeden Fall. Und weiterhin viel Erfolg bei Ihrer Arbeit hier im Haus.

3. Transkription Interview Andreas Maier

A.S.: Ja, bevor ich anfange, würde ich gerne noch was fragen. Also ich weiß nicht genau, also ich schreibe ja meine Wissenschaftliche Hausarbeit, also das ist die Abschlussarbeit, also so wie die Bachelorarbeit, nur wir machen ja keinen Bachelor… deswegen wollte ich fragen, wie das ist mit Datenschutz. Also ob ich das anonymisieren soll, und die Einrichtung auch irgendwie beschreiben soll oder so. Oder ob ich da die Namen einfach nennen darf.

A.M.: Über welchen Menschen sprechen wir denn? Wenn Sie jetzt mit mir gesprochen haben, dann können Sie mich schon erwähnen.

A.S.: Ja also ich würde halt gerne generell über die Präventionsmaßnahmen, oder also was tut das Kinderdorf oder der Träger insgesamt?

A.M.: Also ich kann nur Aussagen über das Kinderdorf machen, und da brauchen Sie nichts anonymisieren.

A.S.: Ah gut. Aber man muss das ja fragen. Manchmal ist das ja so, dass das dann nicht so gerne gewollt wird. Okay. Ich schreibe ja meine Hausarbeit eben über sexuellen Missbrauch von Professionellen in Institutionen der Erziehungshilfe. Und dann eben über die Maßnahmen der Prävention und der Intervention im speziellen. Und habe jetzt den Theorieteil geschrieben und würde jetzt gerne so ein Praxisbeispiel haben. Wie kann präventiv wirklich gehandelt werden? Und wie sieht das in der Praxis aus. Und ja, habe mir dann so überlegt, was für einen Stellenwert hat die Prävention gegen sexuellen Missbrauch hier im Kinderdorf.

A.M.: Also, die hat einen sehr hohen Stellenwert. Und die haben wir seitdem, da waren wir eine der ersten Einrichtungen, die sowas hatten, immer weiter entwickelt. Was wir neu haben, in den letzten Jahren, ist, dass wir mit dieser Verfahrensrichtlinie zu diesem Thema, alle neuen Mitarbeiter in der Probezeit eine eintägige Fortbildungsveranstaltung durchführen. Also alle Mitarbeiter wissen, dass wir davon ausgehen, dass es Menschen gibt, die Interesse an sexuellem Missbrauch haben. Und, dass die auch ein Interesse haben, in solchen Einrichtungen wie wir tätig sind, zu arbeiten. Und das sagen wir auch. Und wir sagen aber auch, dass wir alle alles dafür tun, was in unserer Macht steht, das zu entdecken, wenn da Interessenten sind. Und, dass wir alles, was wir an Schutzmaßnahmen auch tun können, auch durchführen werden. Das glauben wir, ist ein erster Schritt der Prävention.

Verfahrensrichtlinie, wie bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs vorzugehen ist

A.S.: Auf jeden Fall!

A.M.: Dass die Menschen wissen, wir gucken da nicht weg. Oder wir wissen von dem Thema. Und wir setzten uns damit auseinander.

A.S.: Wird das auch im Einstellungsgespräch oder Bewerbungsgespräch wird das da irgendwie angesprochen?

A.M.: Nein… Also das Einstellungsverfahren ist ja ein mehrschrittiges Verfahren. Das sieht unter anderem eine Hospitation vor. Und da wird ja auch unser Klientel beschrieben. Und da wird auch beschrieben, wie wir mit, wie unsere Erwartung ist, wie pädagogisch mit den Jungs gearbeitet wird. Und da ist das Thema Nähe und Distanz ein wichtiges Thema.

Kein explizites Ansprechen im Einstellungsverfahren

Im Januar ist ein weiterer, also so ein sachlicher Schritt, jedes Jahr im Januar, müssen alle Mitarbeiter neu unterschreiben, was sie tun dürfen und was sie nicht tun dürfen. Und da ist z.B. auch immer wieder der Hinweis, dass sexuelle Handlungen, verboten sind. So. Und dass muss immer wieder neu unterschrieben werden. Ich habe das zur Kenntnis genommen und ich weiß davon. Manchmal kann man auch nochmal rückfragen, so das wird also immer wieder neu aufgelegt und drauf hingewiesen, was uns hier wichtig ist und was nicht.

Die Mitarbeiter müssen jedes Jahr schriftlich eine „Belehrung“ bestätigen

Viel wichtiger ist der Alltag, in dem wir leben… und da haben wir eine hohe Beratungsintensität, dass Leitung regelmäßig in die Teams geht. Dass Leitung regelmäßig ins Gespräch geht mit einzelnen Mitarbeitern ist. Dass wir Fallgespräche zu den Jungen machen. Dass wir genau hinschauen, wie die Jungs sich entwickeln, was denen gut tut, wie der Kontakt zwischen den Mitarbeitern und den Jungen ist. Und wir eben auf das Verhältnis von Nähe und Distanz achten. Und wir wollen da auch kritische Verhaltensweisen auch kritisieren und nennen. Also, weil wir sagen, das Verhältnis, oder das Verhältnis von Nähe und Distanz zu wahren, ist mit eins der mit schwierigsten fachlichen Herausforderungen. Deshalb brauchen auch gerade dann junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da eine hohe Sicherheit, dass wir sie anleiten. Und eine hohe Sicherheit, dass sie auch Dinge benennen können, wo sie sich selber als nicht erfolgreich erlebt haben. Das gehört dazu. Und dass wir das aber auch im Sinne von Fehlerfreundlichkeiten auch zulassen. Und dann auch über Alternativen, Veränderungen usw. uns Gedanken machen können. Und Schritte dann auch gehen.

Hohe Beratungsintensität der Mitarbeiter durch die Leitung

A.S.: Genau. Und wie sieht es aus. Ich habe viel gelesen, Texte usw. und es wird immer davon ausgegangen, dass die eben auch die Jugendlichen ganz stark mit eingebunden werden müssen. Also jetzt nicht unbedingt mit dem erhobenen Zeigefinder, nach dem Motto „es gibt böse Menschen!“ oder so, sondern dass es ganz viel auch so das Partizipation ganz wichtig ist. Dass die Jugendlichen beteiligt werden. Das ist ja auch eine Maßnahme der Prävention. Nicht ganz konkret nur auf sexuellen Missbrauch aber…

A.M.: Ja also klar. Wir haben neu eingeführt, jetzt ein Beschwerde- und Anregungsmanagement. Das kürzen wir BAM ab. Also wir sagen auch Beschwerde und Anregung. Also man muss nicht… also manchmal denkt man ja man beschwert sich, dabei hat man nur eine Idee. Und deshalb haben wir es auch Beschwerde und Anregung genannt. Dass die Jungs… da gibt es dann auch Verfahren, wo man was aufschreiben kann und weitergeben kann. Wir sagen hier in Haus Schwan sitzen ja die Leitungskräfte und die Therapeuten, sodass wir sagen, wenn die Jungs irgendeine Frage haben oder sich ärgern, dann kommen auch ganz viele hier hin. Und dann beschweren wir uns nicht darüber, sondern sagen eher, Willkommen. Dass du deinen Ärger nicht einfach runterschluckst, sondern dass du den formulierst, und dann sagen wir, da wollen wir uns mal drum kümmern, und das Ernst nehmen. Und wir versuchen… dieser Fragestellung aus der Welt zu schaffen.

Beschwerde- und Anregungsmanagement wurde eingeführt

A.S.: Und wird das gut angenommen von den Jungen?

A.M.: Ja. Also das… wir haben ja auch seit über vier Jahren haben wir gesagt, wir gehen jetzt den Prozess des sicheren Orts im Kinderdorf. Und vor vier Jahren haben wir so ein eigenes Logo gehabt. Und haben so Folien entwickelt, dass an jeder Haustür „Ein sicherer Ort“ so ein Schild hängt. So das heißt, jeder darf dahingehen wo er will. Und kann sich da auch beschweren und um Sicherheit nachfragen, also das wollen wir. Und das wissen auch alle. Und wenn die sich über Mitarbeiter beschweren… Also manche beschweren sich ja, und sagen… also da gibt es ungerechtfertigte Beschwerden oder sonst irgendwas.

A.S.: Dass sie sich z.B. ungerecht behandelt fühlen?

A.M.: Ja, wobei ich dann darauf immer sag, „wenn dann Erzieher streng zu dir sind, da hat das was mit Erziehung zu tun, deshalb bist du hier“. Und manchmal aber sind auch Sachen, da wo schon mal einer übers Ziel hinausschießt. Dann geben wir den Jungs die Sicherheit, das ist in Ordnung und richtig, wenn sie das… auch sich beschweren.

So und viele gehen dann… machen das dann auch bei den Therapeutinnen oder Therapeuten. Da ist das auch gut, dass man dem dann auch nachgeht. Wir wollen eine hohe Sicherheit vermitteln, dass die Jungs überall wo sie wollen, deutliche machen können, was ist gut, und was ist nicht so gut.

A.S.: Ich habe auch unten gesehen, da hingen ja so Plakate von den Kinderrechten. Das haben ja glaube ich auch die Gruppen jeweils sich mit einem Kinderrecht beschäftigt, oder?

A.M.: Wir haben irgendwann mal, also es gibt ja die UN-Kinderrechtscharta. Und dann haben wir irgendwann gesagt, wir deklarieren die Kinderechte fürs Kinderdorf. Und dann galten die erstmal so. Und dann sind wir in den Prozess gegangen, der ist schon zwei Jahre alt, dass jede Gruppe sich mit einem Kinderrecht auseinander gesetzt hat. Da ist dann diese Ausstellung, die hier im Flur hängt, entstanden. Und wir haben den Weihnachtsgottesdienst dazu gestaltet. So, und der letzte und vorletzte Weihnachtsgottesdienst, der hatte das zum Thema. Und wir hatten oft so Weihnachtsgottesdienste wo wir irgendwie dachten „Oh wir müssen noch ein Weihnachtsthema finden". Und das wirkte immer so aufgesetzt. Und die beiden letzten Gottesdienste die waren von so eine Grundintensität und Aufmerksamkeit geprägt, weil wir ein Thema hatten, was die Jungs berührt. Und deutlich gemacht haben wir, dass die Kinderrechte biblischen Ursprungs sind. Und wir sind ja eine konfessionelle Einrichtung, sodass… ja das war ein gutes Ergebnis für uns. Wir haben den Kinderdorfrat gegründet. Also die Jungs haben sich, dem ganzen selber einen Namen gegeben: der heißt jetzt Dk-Kido-Rat, also Dk für demokratisch. Und aus allen neun Gruppen kommt dann ein Junge und ein Mitarbeiter, und da besprechen die alle wichtigen Dinge. Also die besprechen da, was weiß ich, wie soll das Fußballturnier ablaufen, oder wir hätten gerne die und die Veranstaltung. Also irgendwie so Dinge des alltäglichen Lebens, sie das gemeinsame Kinderdorf betreffen. Aber die sind jetzt manchmal auch eingesprungen, wenn irgendwo in der Gruppe es Schwierigkeiten gab, sind die hingegangen und haben sich dafür eingesetzt, dass das besser wird.

Kinderrechte des Ki-Dos, auf Grundlage der UN-Kinderrechtscharta

A.S.: Okay, ja das ist ja auf jeden Fall Teil der Partizipation. Genau. Und wie sieht es aus, jetzt im Bezug wieder auf sexuellen Missbrauch, machen da die Mitarbeiter… also am Anfang haben sie Sie gesagt, machen die eine Fortbildung. Und gibt es da noch mehr Fortbildungen oder Information für die Mitarbeiter?

A.M. Ja, also… das Thema Sexualpädagogik und… das ist bei pubertierenden Jungen ständig Thema. Und das ist Alltag, gehört zum Alltag, dieses Thema hochzuhalten, und natürlich taucht das in allen möglichen Fortbildungen auf. Also wir haben laufend Fortbildungen zum Thema „Sexualpädagogik“ zum Thema „sexuelle Übergriffe“. Also wir haben jetzt dieses Jahr neu aufgelegt eine richtige Weiterbildung. Eine In-Haus Weiterbildung zum Thema. Wo dann die Mitarbeiter, die dran teilnehmen, ausgebildete Sexualpädagogen sind. Also nicht nur in Verbindung mit sexuellem Missbrauch, sondern einfach, wie können wir sexualpädagogisch in den Gruppen arbeiten.

A.S.: Und ist da aus jeder Gruppe jemand dabei?

A.M.: Nein, das hat… gut, das hat ein bestimmtes Kontingent. Und das ist was für die ganze Einrichtung, nicht nur fürs Kinderdorf. Aber da haben wir schon Mitarbeiter, die nehmen daran teil, die einerseits eine Motivation mitbringen, und wo wir auch denken, aus der Gruppe ist das gut, dass da der oder Mitarbeiter hingeht.

A.S.: Ja, es gibt ja auch hier diese Tätergruppen, oder?

A.M.: Genau, aber die sind ja schon da weitergebildet, sondern auch aus so „normalen“ Intensivgruppen. Weil Sexualpädagogik ist ja für alle wichtig.

A.S.: Ja auf jeden Fall! Sie haben am Anfang gesagt, diese Verfahrensrichtlinie, das ist dann so quasi, wenn es zum Verdacht kommt. Also wenn jemand einen verdacht hat, und wahrscheinlich muss er dann so dokumentieren, was er gesehen hat und so weiter.

A.M.: Genau. Da wird ein Gremium zusammen gerufen, die der Sachen nachgeht und überprüft und so weiter.

A.S.: Und das wäre dann ja schon Intervention. Also ist ja auch Prävention, dass man davon weiß, aber es ist ja dann quasi, wenn schon der Verdacht besteht. Genau. Und dann, es ist ja so, das haben Sie auch schon gesagt, dass ja oft Täter quasi, schon in die Einrichtungen kommen, und schon vorher Täter sind, und gezielt in Einrichtungen kommen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben. Und das dann, so aufbauen, dass es schwierig ist wird, das aufzudecken. Aber ich habe auch gelesen, dass Strukturen quasi dazu führen können, dass Mitarbeiter, die eigentlich keine Täter sind, oder das nicht wollen, aber zu Tätern werden, also das sie übergriffig werden. Zum Beispiel stand da, das wenn Praktikanten, nicht richtig betreut werden, und quasi eben sich selber auch nicht gut reflektieren können… das ist wahrscheinlich in der Arbeit mit Mädchen relevanter, dass sie sich dann nicht reflektieren, und zum Bei-

spiel dann in eine „Liebesbeziehung“ hineingeben würden, weil sie es nicht selber reflektieren, und weil niemand sie wirklich anleitet. Ich weiß nicht, ob das hier so relevant ist, wo nur Jungen wohnen…

A.M.: Ach, wir haben ja mittlerweile gelernt, der Mensch verliebt sich in alle möglichen Menschen, das ist nicht vom Geschlecht. Also da würde ich… also wir sorgen für eine gute Praxisanleitung, bei jedem Praktikanten. Wir besprechen genau, gucken, dass alle das Verhältnis... unsere Jungs finden ja auch viele junge Mitarbeiterinnen hoch attraktiv, und fangen an, sich vielleicht zu verlieben und sprechen auch darüber, wer toll aussieht und so weiter. Aber das ist so eine hochsensible Geschichte, das nehmen wir nicht auf die leichte Schulter. Sondern genau das wird aufgegriffen, was die Jungs sagen dazu. Wie es den Mitarbeitern dazu geht, Also da… also bevor es zu einer Beziehung kommt, das geschieht ja meistens nicht von heute auf morgen. Da sind wir sensibel genug, und würden sofort das begrenzen. Und wenn Mitarbeiter oder Praktikanten die Distanz nicht hinkriegen, dann würden wir auch das Praktikum beenden. Haben wir auch schon gemacht. Aus den unterschiedlichsten Gründen. Wenn man sagt, in jeder Gruppe sind sieben Jungen. Und da kommt ein Praktikant, und wenn der sich zu sehr auf die Ebene der Jungen begibt. Ist ja schon manchmal so, die Formulieren „der ist unser achter Junge“. Bei so einer Formulierung gucken wir dann ganz genau, müssen wir das Praktikum vielleicht beenden. Oder können wir einen Stopp setzen und einen Neustart machen. Aber dann mit eindeutigen, klaren Ansagen. Das das eben nicht passiert.

A.S.: Und ich habe auch noch gelesen… Wenn ich Sachen lese, dann kann ich mir das oft nicht vorstellen. Und ich find das dann immer interessant. Also da stand eben, das es normal sein kann, das man selber, als Mitarbeiter, irgendwelche erotischen Spannungen das die sich aufbauen zwischen dem Betreuten und dem Mitarbeiter. Und in dem Text stand dann, dass man eine Atmosphäre haben muss, dass man darüber frei reden kann im Team und so. Und ich kann mir das irgendwie nicht vorstellen, dass es so… oder wie würden Sie das einschätzen. Würden die… könnte man so eine Atmosphäre schaffen, das man frei über so etwas sprechen kann, ohne, dass man dann selber den Verdacht hätte.-

A.M.: Ja! Doch schon, man würde… doch das würde ich ja sagen. Also wir sind ja nicht frei davon, irgendwelche Menschen sympathisch unsympathisch attraktiv weniger attraktiv zu finden. Und das… wir haben ja auch attraktive Jungs. Und dass eine junge Mitarbeiterin oder wer auch immer so die Jungs auch toll findet, wenn der irgendwie klasse aussieht. Das finde ich muss man ja sagen können. Ich finde man muss das

sagen können, ohne gleich das…. Also wenn ich sag, das ist ja ne tolle hübsche Mitarbeiterin, dann denken… also wenn ich das als Einrichtungsleiter meinen Kollegen zum Beispiel sagen würde, dann, wenn ich das sage, dann fang ich ja nicht gleich eine Beziehung an. Aber in dem Moment, wo ich da sage, da hab ich das gesagt, dann ist das offen. Dann hören sich die andern das an, und können vielleicht auch mitgucken, lässt der sich von der Mitarbeiterin um den Finger wickeln. Oder nicht. Wenn er das will, kriegt er in der Sache dann vielleicht schneller ja, oder bei anderem vielleicht leichter nein, oder so. Und das muss auch in der Gruppe, im Umgang mit den Jungen möglich sein. Wenn dann die Atmosphäre dann vielleicht so ist… das man die Jungs, den einen sympathischer findet als den anderen das muss ja dann möglich sein. Und das ist auch möglich.

A.S.: Vielleicht ist es ja dann auch, also in einem Text, haben sie dann gesagt, dass es vielleicht so weit gehen kann, das man sich emotional mehr… also wenn es dann keine Leitung gibt, die quasi einem die Sicherheit gibt, es ist okay dass man das sagt, also Leitung nicht unbedingt einrichtungsübergreifend, sondern auch intern im Team, die einem nicht das Gefühl gibt, man darf hier sagen, was man gerade fühlt. Dass man sich dann eventuell emotional zu sehr an das Kind oder den Jugendliche bindet.

A.M.: Ja genau das passiert ja dann, wenn ich das nicht offen sagen kann, was da passiert. Und ich da keine Sicherheit hab, dann such ich mir ja andere Wege um mir da Sicherheit zu holen. Wobei unser… wir sind sehr sehr sehr sehr sensibel zu einem Umgang mit Körperkontakt. Die Jungs die haben ja einerseits ein großes Bedürfnis mal in den Arm genommen zu werden, mal gedrückt zu werden, oder man übern Kopf gestreichelt zu werden. Aber solche kleinen Gesten von Zärtlichkeit, die wenden wir nur ganz bewusste an. Und mehr dosiert, als das wir damit hausieren gehen.

A.S.: Ja, damit das nicht in eine falsche Richtung läuft, irgendwann.

A.M.: Also ich erwarte, dass jede Umarmung, bevor sie stattfindet, das man da mit sich selber diskutiert, ist das jetzt gut was ich da mache, passt das jetzt?

A.S.: Ja, das finde ich auch wichtig. Und dann hab ich noch eine Frage. Sie haben gesagt, dass sie gerade diese Verfahrensrichtlinien in den 90er Jahren entwickelt haben. Und ich weiß nicht, Sie haben sich es ja vielleicht schon gedacht, dass ich mich mit meinen Eltern unterhalten hab.

A.M.: Ja da geh ich von aus.

A.S.: Ja und so bin ich überhaupt auf das Thema gekommen Überhaupt. Und ich würde gerne wissen, ob sich im Kinderdorf, seit Anfang der 90er Jahre, seit diesem Fall, durch das was da passiert ist, ob sich quasi jetzt daraus was verändert hat – also ich denke, ich nehme es einfach mal an, wäre ja erschreckend wenn nicht.

A.M.: Naja, das war ja dass wir die Verfahrensrichtlinie… das haben ja die betroffenen Leitungskräfte, die haben sich damals zusammengesetzt. Und ich war da mit beteiligt. Die haben da von sich aus eine Verfahrensrichtlinie entwickelt. Und die wurde ja dann abgestimmt, verändert und so weiter. Aber das war für uns der Anlass, da ein Verfahren zu entwickeln, was ist zu tun bei Verdacht von sexuellem Missbrauch.

A.S.: Also es hat sich also wirklich aus diesem Fall entwickelt?

A.M.: Ja, ja! Und da haben wir die betroffensten Leitungskräfte, die konnten das ganz gut dann auch tun. Weil sie genau dann im Nachhinein auch sagen können, an den und den Stellen hätte man das und das machen müssen. Und das waren die Grundlagen für diese Verfahrensrichtlinie, die es jetzt seit über 20 Jahren gibt. Die wurde immer angepasst und so weiter. Aber das Grundgerüst haben wir damals entworfen.

A.S. Okay. Und damals gab es... da wusste man nicht, wie man es machen soll? Da gab es nicht so eine Richtlinie, wonach man sich richten konnte? Das war alles…

A.M.: Ja das war furchtbar, da gab es überhaupt keine Orientierung. Sondern nur Desorientierung, auf allen Ebenen. Ja.

A.S.: Also es ist ja dann immerhin so, dass sich daraus was entwickelt hat.

A.M.: Also es ist ja so, danach hat es ja noch weitere Fälle gegeben. In unterschiedlichster Qualität. Aber wir hatten eine Orientierung, wie wir uns zu verhalten hatten.

A.S.: Also hat das auch schon gegriffen, was sie da entwickelt haben?

A.M.: Ja, öfter! Einerseits leider, aber wir sind ja auch nicht, wir sind ja hier in der Welt, und nicht… ich glaube, dass Menschen, die Interesse an Missbrauch haben, dass die es bei uns sehr schwer haben. Weil wir sehr sensibel und geschult sind. Also, leichter hat man es bei den Pfadfindern, im Fußballverein, oder sonst wo, im ehrenamtlichen Bereich. Aber ganz frei davon sollten wir uns nicht machen. Wir sollten weiter auf der Hut sein.

A.S.: Glaub ich auch, das man… man kann viel tun, aber irgendwie man kann glaube ich nicht von sich behaupten, dass man sich dagegen ganz wehren kann, man…

A.M.: Nein, wir kriegen vieles hin, aber es auch immer mal wieder Fehler.

A.S.: Ja aber wenn es dann eben Maßnahmen gibt, die dem Schutz der Kinder dient, und in die richtige Richtung weißt, dann hilft das schon.

Ja also, ich glaube, das war auch so das meiste, was ich auch rausgefunden habe. Ja also so insgesamt, meine Eltern haben mir das halt irgendwann mal erzählt, was damals so passiert ist. Und dann haben wir uns lange darüber unterhalten, und das hat mich schon irgendwie schockiert… ich habe mir nie Gedanken darüber gemacht. In meinem Kopf gab es gar keinen sexuellen Missbrauch generell oder so.

A.M.: Jaja, das ist dann die schöne heile Welt…

A.S. : Richtig! Aber wie man so an der Nase herumgeführt werden kann, und das Vertrauen so krass gebrochen wird…

A.M.: Das wird eins der Schockerlebnisse Ihrer Eltern bleiben. Leider. Und bei mir auch. Das ist eins der ja im beruflichen Kontext eins der schrecklichsten Erlebnisse. Das war ja auch so, dass der Mitarbeiter da, die waren ja auch irgendwie freundschaftlich verbunden und Trauzeuge oder so was alles. Das ist ja zum Beispiel typisch, sich gut zu vernetzen, zu verankern, sich Mächte zu gestalten. Aber das werden Ihre Eltern jetzt im Nachhinein alles sehen, dass das genau das war, die Strategie, um dann für die Taten…

A.S.: Ja, sie waren Teil des Plans!

A.M.: Ja wenn jetzt Uli Hoeneß sagt, „ich bin ein guter Mensch“ und man rechnet ihm seine guten Taten zu, dass er viel gespendet hat, und dass er soviel für den Verein getan hat, würde ich sagen, oder wir hier in diesem Kontexts sagen, dass ist alles Täuschungsmanöver, damit er in viel größerem Maße Steuern hinterziehen kann.

A.S.: Ja, interessant. Ist ein guter Vergleich eigentlich.

A.M.: Er hat keinen Fehler begangen, sondern er ist ein Schwerverbrecher.

A.S.: Ja also insgesamt kann man jetzt sagt, auch wenn man das vergleicht, von da, vor 25 Jahren zu jetzt, glaube ich, rausgehört zu haben, dass es viel mehr… ich glaube einfach, dass vor 25 Jahren, war das auch in den Köpfen von den Leute, war das noch nicht so vorhanden.

A.M.: Ja, wir haben uns weiterentwickelt! Eindeutig.

A.S.: Ja auf jeden Fall.

A.M.: Insofern kann man sagen, das war sehr hilfreich für uns, um uns weiterzuentwickeln. Natürlich ist es scheußlich scheußlich, also einmal für die Mitarbeiter, also Ihre Eltern, dass ich die hab da arbeiten lassen. So das ist so für mich aus Leitungssicht. Und natürlich, dass die Jungen und Mädchen dann da misshandelt wurden. Das ist beschämend, und das können wir nicht wieder weg machen. Und wir haben das auch mit ermöglicht. Weil wir die Rahmenbedingungen nicht so gestaltet haben, wie wir es heute wissen, wie sie sein sollten.

A.S.: Ja, aber damals… aus der damaligen Sicht kann man das nicht vorwerfen. Weil, ja…

A.M.: Puuh, ja doch… Gut, wir haben… das eine ist man kann es vorwerfen, das andere ist, wir haben es ja auch verändert. Haben es ja auch entdeckt. Und haben dann auch Sicherheiten geschaffen, dass Mitarbeiter über ihre Verdachtsmomente sprechen konnten. Nicht untern Tisch kehren, sondern wir haben sie ernst genommen. Zwar nicht alle, aber die, die dann hinterher die Verfahrensrichtlinie entworfen haben, die haben es Ernst genommen.

A.S.: Und wird dann auch für die, also, dass es jetzt bei den Mitarbeitern so Richtlinien gibt und dass der Schutz der Kinder im Vordergrund steht, wird das auch für die Kinder quasi irgendwie sichtbar gemacht? Also gibt es irgendwie, dass die eine Broschüre haben, wo…

A.M.: Ja, die ist fast fertig. Wir sind jetzt dabei. Wir nennen das ein Willkommensbuch, da ist alles beschreiben, was wir zum Thema sicheres Kinderdorf uns wichtig ist. Da gibt es Informationen über den Dk-Kido-Rat, übers Beschwerdemanagement, alles wo Partizipation. Da ist dann drin, an den kannst du dich wenden, das ist ein mehrseitige Buch. Das wird so ein Hochglanzbuch sein, das sieht toll aus. Und wo der Bezugserzieher das mit dem Jungen durchgegangen sein muss. Das geht jetzt nochmal in die Endredaktion und in den Sommermonaten werden wir es haben.

A.S.: Und dann ist das glaube ich, dass es eben Transparenz gibt, dass die Jugendlichen auch wissen, dass sie sich sicher fühlen können, und an wen sie sich wenden können.

A.M.: Ja, also mittlerweile ist das eine Redewendung, mehr und mehr bei den Jungs, dass die sagen, „Ich fühle mich hier nicht sicher“ oder „Ich fühl mich hier nicht sicher genug“. Also das haben die schon so nach und nach übernommen.

A.S.: Okay ja. Doch das ist glaube ich auch was, das glaube ich sehr wichtig ist. Dass die dass Jugendlichen spüren und auch schwarz auf weiß sehen. Auch so Regeln, was geht, was geht nicht. Was dürfen meine Erzieher, und was führt zu weit, wo darf ich mich wehren.

A.M.: Ja wir haben auch so eine Ampel Regelung. Es gibt so rote, grüne und gelbe Verhaltensweisen. Also nach dem Motto, was überhaupt nicht geht, also Straftaten, gelbe sind dann eher so, das finden die Jungs doof, aber das sind Erziehungsmaßnahmen, Und grün ist so was wie erwünschtes Verhalten.

A.S.: Ah ja, so was habe ich auch schon mal gehört. Dann war es das glaube ich, dass ich so wissen wollte. Vielen Dank Herr Maier.

4. Auswertung der Aussagen aus den Transkripten nach Kategorien

Kategorie	Zitate aus dem Interview LARS SCHMIDT	Zitate aus dem Interview ANDREAS MAIER
klassische“ Präventionsprogramme zur Stärkung der Handlungskompetenzen	• Und wir haben vor etwa einem Jahr, vielleicht sind es jetzt auch anderthalb Jahre, nageln Sie mich nicht drauf fest, haben wir hier mitgemacht auch, an der Bundesinitiative gegen sexuellen Missbrauch (Z.48-51). • Was wir nicht so, oder noch kein klares Konzept haben ist, ist Prävention im herkömmlichen Sinne. Da kommt jemand und macht ein präventives Angebot. Über Sex und Zärtlichkeit. Was man da an Aufklärung so alles verstehen könnte. Das machen wir immer mal wieder, aber haben das schon seit bestimmt drei Jahren nicht mehr gemacht. Das ist dann in den einzelnen Gruppen mal Thema. Das kann auch situativ entstehen, weil man dann ins Gespräch kommt. Ja aber das ist noch kein klarer Standard. Den müssten wir noch erarbeiten (Z. 638-644). • Das sind ja keine „normalen“ Mädchen hier. Da muss man schon gut gucken. Da kann eine Aufklärungsstunde mit einer Banane und einem Kondom schon mal richtig über daneben gehen (Z.656-658).	
Täterstrategien erkennen • Wer sind Täter	• Wie Sie richtig sagen, sind sie es ja oft gewohnt, dass diese Grenzen gar nicht mehr da waren, und Täter testen das ja auch. Die testen ja immer ein Stückchen weiter. Die kommen immer ein bisschen näher.	• Also alle Mitarbeiter wissen, dass wir davon ausgehen, dass es Menschen gibt, die Interesse an sexuellem Missbrauch haben. Und, dass die auch ein Interesse haben, in solchen Einrichtungen wie wir tätig sind, zu

• Berufswahl • Opferwahl Vernebelung der Wahrnehmung	Machen noch ein Anzüglichkeit und gewöhnen sich so ein. Und da müssen wir Stück für Stück, über Monate und Jahre, wieder was dagegensetzen (Z.614-618). • Das sind einfach Fakten, die wir hier einfach so hatten. Und auch Leute aus Ämtern, Leute mit Macht. Leute mit Geld, mit Einfluss (Z.805-807) .	f arbeiten. Und, dass sagen wir auch. Und wir sagen aber auch, dass wir alle alles dafür tun, was in unserer Macht steht, das zu entdecken, wenn da Interessenten sind (Z.29-34). • Das war ja auch so, dass der Mitarbeiter da, die waren ja auch irgendwie freundschaftlich verbunden und Trauzeuge oder so was alles. Das ist ja zum Beispiel typisch, sich gut zu vernetzen, zu verankern, sich Mächte zu gestalten. Aber das werden Ihre Eltern jetzt im Nachhinein alles sehen, dass das genau das war, die Strategie, um dann für die Taten…(Z. 279-285)
Institutionelle Strukturen wahrnehmen	• Das das Interessante für mich war dabei, dass es auf mehreren Ebenen angelegt ist, es war nicht nur etwas für die Mitarbeiter, sondern es war auch etwas für Leitende. Wo man sich eben auch mit den Strukturen auseinandersetzten musste […] Und danach die Mitarbeiter sich auch mit den Strukturen auseinandergesetzt haben. Und dann, es gab ein Vor- und Nachgespräch (Z.60-63). • Weil Missbräuche und fortgesetzter Missbrauch passiert ja oft auch in sogenannten „geschlossenen Teams“. Also muss ich Gruppen, wo so eine ganz besondere Vertrautheit entsteht, die sich nach außen total abschotten, wo nach innen kein Briefpapier dazwischen geht, und deswegen auch nichts mehr in Frage gestellt wird. Das sind so geschlossene Teams, geschlossene Gruppen, geschlossene Systeme, finden Sie überall. Finden Sie auch hier! Ich würde sagen momentan in keiner Gruppe mehr. Aber noch vor drei Jahren ja! Da hätte ich zwar keinen Missbrauch vermutet, aber die konnten auch andern Mist machen, ne (Z. 228-237)?	• da haben wir eine hohe Beratungsintensität, dass Leitung regelmäßig in die Teams geht. Dass Leitung regelmäßig ins Gespräch geht mit einzelnen Mitarbeitern ist. Dass wir Fallgespräche zu den Jungen machen. Dass wir genau hinschauen, wie die Jungs sich entwickeln, was denen gut tut, wie der Kontakt zwischen den Mitarbeitern und den Jungen ist. Und wir eben auf das Verhältnis von Nähe und Distanz achten. Und wir wollen da auch kritische Verhaltensweisen auch kritisieren und nennen. Also, weil wir sagen, das Verhältnis, oder das Verhältnis von Nähe und Distanz zu wahren, ist mit eins der mit schwierigsten fachlichen Herausforderungen. Deshalb brauchen auch gerade dann junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da eine hohe Sicherheit, dass wir sie anleiten. Und eine hohe Sicherheit, dass sie auch Dinge benennen können, wo sie sich selber als nicht erfolgreich erlebt haben. Das gehört dazu. Und dass wir das aber auch im Sinne von Fehlerfreundlichkeiten auch zulassen. Und dann auch über Alternativen, Veränderungen usw. uns Gedanken machen können. Und Schritte dann auch gehen (Z.55-69) f

	• Aber es gibt solche geschlossenen Systeme und es ist Aufgabe von Leitung das immer wieder anzugehen, und zur Not auch die Teams zu sprengen. Da muss man allerdings einen Fokus haben. Ich glaube, dass dieser Träger insgesamt diesen Fokus hat (Z.236-239). • Und ich glaube, da hat dieser Träger auch ein Stückweit von gelernt. Man hat es zumindest versucht. Es gibt ein Instrument, das nennt sich „Gruppenvisitation“. Die finden alle zwei Jahre statt. Frau Fröhlich und Frau Oser […]. Die suchen sich per Zufall, oder nach Nase, zwei Gruppen aus. Und dann machen die eine Visitation. Genau zu dem Hintergrund geschlossenes System (Z.246-252). • Weil gerade wenn Gruppen sehr erfolgreich sind in dem was sie tun, sind immer gut belegt, kommen mit Schwierigkeiten gut klar, dann lässt man auch gerne mal fünf gerade sein. Und dann kann sich so ein System anfangen (Z.254-257). • Und wir müssen das Ganze für die Mädchen, aber auch für die Mitarbeiter irgendwie zusammenschreiben, in ein Konzept. Und das irgendwie in ein Buch packen, in eine Broschüre packen, es irgendwie **transparent** machen. Das ist glaube ich, was noch fehlt bei uns (Z.671-674).	• Wir sind jetzt dabei. Wir nennen das ein Willkommensbuch, da ist alles beschreiben, was wir zum Thema sicheres Kinderdorf uns wichtig ist. Da gibt es Informationen über den Dk-Kido-Rat, übers Beschwerdemanagement, alles wo Partizipation. Da ist dann drin, an den kannst du dich wenden, das ist ein mehrseitige Buch. Das wird so ein Hochglanzbuch sein, das sieht toll aus. Und wo der Bezugserzieher das mit dem Jungen durchgegangen sein muss (Z. 318-323). • Ja wir haben auch so eine Ampel Regelung. Es gibt so rote, grüne und gelbe Verhaltensweisen. Also nach dem Motto, was überhaupt nicht geht, also Straftaten, gelbe sind dann eher so, das finden die Jungs doof, aber das sind Erziehungsmaßnahmen, Und grün ist so was wie erwünschtes Verhalten (Z. 336-339).
Institutionelle Dynamiken wahrnehmen	• Und wenn hier ein sechszehn, siebzehn, achtzehnjähriges Mädchen ist, und die sieht gut aus, dann… ich bin ein Kerl! Natürlich finde ich auch Mädchen attraktiv! Wer bin ich denn? Das heißt aber noch lange nicht, dass das jetzt irgendwie ein Problem ist (Z. 206-209). • Pädagogen ist ja nichts anderes. […]. Aber ich muss auch eine Kultur	• wir sorgen für eine gute Praxisanleitung, bei jedem Praktikanten. Wir besprechen genau, gucken, dass alle das Verhältnis... unsere Jungs finden ja auch viele junge Mitarbeiterinnen hoch attraktiv, und fangen an, sich vielleicht zu verlieben und sprechen auch darüber, wer toll aussieht und so weiter. Aber das ist so eine hochsensible Geschichte, das nehmen wir nicht auf die leichte Schulter. Sondern genau das wird aufgegrif-

	haben, wo ich das, nicht dem Mädchen gegenüber, aber vielleicht meiner vertrauten Kollegin gegenüber durchaus sagen kann. Dass mir manche Situationen dann etwas heikel vorkommen, dass ich dann lieber nicht alleine sein möchte. Oder dass ich mir vielleicht auch zu sehr Sorgen machen, ein Mädchen könnte mir nachstellen, weil ich die vielleicht einfach attraktiv finde (Z.214-220). • Und wir haben jetzt gerade hier den Jules[6], und Jules ist so ein Tänzer, so ein gutaussehender großer Kerl. So ein Paket. Und der ist natürlich bei den Damen sehr beliebt. Aber der hat sich getraut das zu machen. Und der bereut es auf keinen Fall. Das funktioniert schon. Aber man muss es eben auch ansprechen, man muss es auch im Blick haben. Und, es hilft nichts da nicht hinzugucken (Z.336-340). • Es hilft aber auch nichts grundsätzlich zu sagen… […] Also man darf es dann auch nicht zu dramatisieren, würde ich mal sagen. Sondern einen klaren Umgang damit einfordern (Z.345-346).	fen, was die Jungs sagen dazu. Wie es den Mitarbeitern dazu geht (Z.174-180). • Und wir haben das auch mit ermöglicht. Weil wir die Rahmenbedingungen nicht so gestaltet haben, wie wir es heute wissen, wie sie sein sollten (Z. 303-305).
Schaffen einer „Kultur der Grenzachtung“	• Dafür reicht so eine Verfahrensrichtlinie nicht, um diese Ängste zu minimieren. Dafür brauchst du ja eigentlich eine Kultur im Haus. Und wir versuchen schon, das Thema Sexualität und den Umgang damit, immer wieder so auf den Tisch zu bringen, das man, ja das hört sich jetzt blöd an, darüber reden kann (Z.196-200). • Die brauchen eine Kultur, wo man solche Fragen auch fragen kann. Ich brauche auch eine Kultur in einem Haus, wo ich zu einer Kollegin gehen kann, und für mich selber sagen kann…(Z.204-207)	• Also wir sind ja nicht frei davon, irgendwelche Menschen sympathisch unsympathisch attraktiv weniger attraktiv zu finden. Und das… wir haben ja auch attraktive Jungs. Und dass eine junge Mitarbeiterin oder wer auch immer so die Jungs auch toll findet, wenn der irgendwie klasse aussieht. Das finde ich muss man ja sagen können. Ich finde man muss das sagen können, ohne gleich das…(Z. 200-205) • Aber in dem Moment, wo ich das sage, da hab ich das gesagt, dann ist das offen. Dann hören sich die andern das an, und können vielleicht

[6] Name geändert

	• Man braucht einfach eine Kultur, sonst kann man diese 501 eben auch nicht umsetzten. Das ist halt auch wichtig, sonst ist es erstmal was Papierenes (Z.259-260). • Trotzdem darf dabei der Beziehungsaspekt nicht verlorengehen. Weil ich kann alles über Strukturen regeln. Ich hab… naja es gibt ja so Gruppen, so heilpädagogische, da gehen die Kinder auf Linien, oder kriegen beim Essen Klammern, damit die Redeanteile haben. Manchmal ist das auch nötig. Ich will mich jetzt gar nicht, ich arbeite hier mit anderem Klientel, nicht mit Kindern. Vielleicht ist es da nötig, ich will mich gar nicht so aus dem Fenster hängen. Aber, ich kann auch viel mit Strukturen regeln, und dann hab ich auch alles geregelt. Dann gibt es einfach kein Kontakt, oder sonst irgendwelchen (Z.839-847). • Wir machen ja Mädchenarbeit, das ist Beziehungsarbeit. Und klar sind Grenzen und die Achtsamkeit dieser Grenzen extrem wichtig, zum Schutz von allen Beteiligten. Und zur Heilung auch, wenn ich das mal so nennen darf. Eigene Grenzen wieder zu spüren, und die auch einfordern zu können, dass ist glaube ich das, was Mädchen auch brauchen. Aber das schaffen die nur, wenn die merken, dass der mit dem ich hier zusammenlebe, der lebt ja nicht hier, der kommt ja nur zum Arbeiten hierhin, der hier da ist für mich, dass der mir eine Tragfähige Beziehung anbietet. Wir erleben halt immer wieder, die Mädchen erzählen uns ihre Dinge relativ schnell. Weil die das Gefühl ganz schnell bekommen. Das kann ich denen erzählen, das haut die nicht um. Das haben die alles schon mal gehört, und die werden da schon mit umgehen. Und das ist diese Vorausschau von Vertrauen	auch mitgucken, lässt der sich von der Mitarbeiterin um den Finger wickeln. Oder nicht. Wenn er das will, kriegt er in der Sache dann vielleicht schneller ja, oder bei anderem vielleicht leichter nein, oder so. Und das muss auch in der Gruppe, im Umgang mit den Jungen möglich sein. Wenn dann die Atmosphäre dann vielleicht so ist… das man die Jungs, den einen sympathischer findet als den anderen das muss ja dann möglich sein. Und das ist auch möglich. (Z. 208-215) .

	die sie in die Beziehung haben. Und die muss ich mir natürlich aufbauen. Also das ist jetzt so das Mittelstück dazwischen. […]. Also das darf auf keinen Fall fehlen, weil sonst bringt mir der ganze Grenzkram auch nichts (Z.855-568)	
Sexuellen Missbrauch als Gewalt benennen Gute Sexualpädagogik	• Also sexualpädagogische Konzepte, das wäre auch noch ein Punkt, die müssen wir noch entwickeln. Aber die grunden ja eigentlich darauf, dass ein Team ganz klare Vorstellungen darüber hat, wie ein Team Sexualität definiert, wo Grenzen anfangen und aufhören. Wo vielleicht auch Unterschiede sind im Team. Auf was man sich geeinigt hat.(Z.601-605) • Wenn ich sage, was wir noch machen müssen, ist das, ja wir brauchen sexualpädagogische Konzepte, für dieses Haus. Wir lassen da glaube ich gerade vier, ja vier Mitarbeiterinnen ausbilden zu Sexualpädagogen (Z.661-663)	• das Thema Sexualpädagogik und… das ist bei pubertierenden Jungen ständig Thema. Und das ist Alltag, gehört zum Alltag, dieses Thema hochzuhalten, und natürlich taucht das in allen möglichen Fortbildungen auf. Also wir haben laufend Fortbildungen zum Thema „Sexualpädagogik“ zum Thema „sexuelle Übergriffe“. Also wir haben jetzt dieses Jahr neu aufgelegt eine richtige Weiterbildung. Eine In-Haus Weiterbildung zum Thema. Wo dann die Mitarbeiter, die dran teilnehmen, ausgebildete Sexualpädagogen sind. Also nicht nur in Verbindung mit sexuellem Missbrauch, sondern einfach, wie können wir sexualpädagogisch in den Gruppen arbeiten (Z. 137-144).
Kinderrechte wahrnehmen – Partizipation	• die Mädchen sollen hier so eine Art Kinderrechte Broschüre bekommen. Aber erweitert, das soll nicht nur auf die Kinderrechte gehen. Wo eben alle Beschwerdemöglichkeiten drinstehen (Z. 122-124). • Wir machen einen Mädchenfragebogen hier. […] Den Mädchenfragebogen haben die Mädchen selber im Mädchenparlament entwickelt. […] die haben wir zusammen ausgewertet. Ich bin mit in dem Mädchenparlament. Und wir haben den ausgewertet, und die Auswertung, fand ich ziemlich gut (Z. 496-500) • Aber insgesamt sind wir echt schweinegut bewertet worden, das hat mich richtig stolz gemacht. Wir haben uns nämlich auch getraut jeden	• also es gibt ja die UN-Kinderrechtscharta. Und dann haben wir irgendwann gesagt, wir deklarieren die Kinderechte fürs Kinderdorf. Und dann galten die erstmal so. Und dann sind wir in den Prozess gegangen, der ist schon zwei Jahre alt, dass jede Gruppe sich mit einem Kinderrecht auseinander gesetzt hat. Da ist dann diese Ausstellung, die hier im Flur hängt, entstanden (Z: 111-117). • Wir haben den Kinderdorfrat gegründet. Also die Jungs haben sich, dem ganzen selber einen Namen gegeben: der heißt jetzt Dk-Kido-Rat, also Dk für demokratisch. Und aus allen neun Gruppen kommt dann ein Junge und ein Mitarbeiter, und da besprechen die alle wichtigen Dinge. Also die besprechen da, was weit ich, wie soll das Fußballturnier ablaufen,

	Mitarbeiter zu bewerten. Die haben alle ne Schulnote bekommen (Z.504-506) • Wir haben hier auch im vorderen Bereich über Kinderrechte haben wir viel gemacht. Da gab es auch eine Ausstellung, eine Vernissage zu, damit die Mädchen auch wissen, da gibt's auch eine Broschüre, da stehen die Kinderrechte drin. Was darf ich, was ist auch eingeschränkt? (Z.532-536)	oder wir hätten gerne die und die Veranstaltung. Also irgendwie so Dinge des alltäglichen Lebens, sie das gemeinsame Kinderdorf betreffen. Aber die sind jetzt manchmal auch eingesprungen, wenn irgendwo in der Gruppe es Schwierigkeiten gab, sind die hingegangen und haben sich dafür eingesetzt, dass das besser wird (Z. 124-132)
Beschwerde-management und Ansprechpartner innerhalb- und außerhalb	• Wir haben, ich nenn das mal „open Office", ich mein nicht dieses Dokumentenverarbeitungsprogramm, sondern meine Tür ist normalerweise immer auf. Und die von meiner Kollegin hier auch. Und die Mädchen wissen, dass Beschwerdemanagement hier täglich passieren kann. Und das tun sie auch. Sie kommen. Also einmal die Woche hab ich hier ein Mädchen sitzen (Z.80-85) • Aber es geht drum, dass sie es immer dürfen. Sie dürfen immer sich beschweren. Das ist auch mittlerweile keiner mehr böse drauf (Z.95-97). • Aber jeden Falls würde man es den Mädls vielleicht nicht glauben. Und würden die dann tatsächlich etwas melden? Würden die dann an ihre Erzieher gehen? Wir denken ja, weil wir, weil wir das so gewohnt sind, weil die kommen ja, wenn sie was haben, aber wir wissen natürlich aus Literatur, dass sie es nicht tun. Sondern, dass sie es wenn dann nach außen geben. Die erzählen es ja auch ihren Eltern nicht (Z.102-107). […] • Also so, da haben wir halt überlegt, welche Möglichkeit hätten wir	• Wir haben neu eingeführt, jetzt ein Beschwerde- und Anregungsmanagement. Das kürzen wir BAM ab (Z.774-78). • da gibt es dann auch Verfahren, wo man was aufschreiben kann und weitergeben kann. Wir sagen hier in Haus Schwan sitzen ja die Leitungskräfte und die Therapeuten, sodass wir sagen, wenn die Jungs irgendeine Frage haben oder sich ärgern, dann kommen auch ganz viele hier hin. Und dann beschweren wir uns nicht darüber, sondern sagen eher, Willkommen. Dass du deinen Ärger nicht einfach runterschluckst, sondern dass du den formulierst, und dann sagen wir, da wollen wir uns mal drum kümmern, und das Ernst nehmen (Z.81-88). • wir haben ja auch seit über vier Jahren haben wir gesagt, wir gehen jetzt den Prozess des sicheren Orts im Kinderdorf. Und vor vier Jahren haben wir so ein eigenes Logo gehabt. Und haben so Folien entwickelt, dass an jeder Haustür „Ein sicherer Ort" so ein Schild hängt. So das heißt, jeder darf dahingehen wo er will. Und kann sich da auch beschweren und um Sicherheit nachfragen, also das wollen wir. Und das wissen auch alle (Z.91-96).

	denn, um von außen einen Ansprechpartner für die Mädchen zu kriegen (Z.111-112). • dass uns das wirklich super wichtig, dass die Mädchen sich hier beschweren dürfen (Z.486-487).	
Einbindung der Mitarbeiter Dienstanweisungen und Verfahrensrichtlinien	• Wir haben Verfahrensrichtlinien. Da haben wir jede Menge von im unserer Einrichtung, speziell Jugendhilfe. Für dieses Verfahren speziell würde ich jetzt mal drei nennen. Wir haben einmal die klassische Verfahrensrichtlinie, das ist aber eher ne Anordnung, ne Dienstanweisung, die Umsetzung eines Gesetztes. Ja wir müssen bei jeder Einstellung darauf achten, dass wir ein Führungszeugnis mit Beleg haben, und da wird auch drauf geachtet (Z. 141-146) • „Verfahrensrichtlinie bei Verdacht auf Gewalt, Missbrauch und massive Grenzverletzungen“. Das ist eine fünfseitige Verfahrensrichtlinie, die erstmal sagt, was wir grundsätzlich alle wollen, was nicht passieren sollte. Aber wenn, an wen wir was zu melden haben. Und da gibt es noch so einen Meldebogen, sozusagen, wie bei 8a (Z. 157-162) • Da werde ich auch aufgeklärt. Wir machen dazu auch Schulungen mit neuen Mitarbeitern. Diese Verfahrensrichtlinie die existiert nicht nur irgendwo im Orbit, sondern sie werden auch geschult (Z.175-177). • Man braucht einfach eine Kultur, sonst kann man diese 501 eben auch nicht umsetzten. Das ist halt auch wichtig, sonst ist es erstmal was Papierenes (Z.259-260) • Dann haben wir eine weitere (*Verfahrensrichtlinie, Anmerkung der*	• Wir haben in den 90er Jahren ein Verfahrensrichtlinie entwickelt, sie sich diesem Thema annimmt. Und sehr dezidiert beschreibt, wie mit Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiter umzugehen ist (Z.22-25). • Was wir neu haben, in den letzten Jahren, ist, dass wir mit dieser Verfahrensrichtlinie zu diesem Thema, alle neuen Mitarbeiter in der Probezeit eine eintägige Fortbildungsveranstaltung durchführen (Z. 27-29) • Ein sachlicher Schritt, jedes Jahr im Januar, müssen alle Mitarbeiter neu unterschreiben, was sie tun dürfen und was sie nicht tun dürfen (Z.47-49). • A.S.: Also wenn jemand einen Verdacht hat, und wahrscheinlich muss er dann so dokumentieren, was er gesehen hat und so weiter. A.M.: Genau. Da wird ein Gremium zusammen gerufen, die der Sachen nachgeht und überprüft und so weiter. (Z. 154-158).

	Verfasserin). Das hat jetzt keine Nummer. Das ist das Verfahren bei sexuellem übergriffigem Verhalten […]. Das ist hier bei Jugendlichen untereinander. Und das müssen wir hier auch machen, weil wir haben ja mehrere Häuser. Wir haben KiDo und ein weiteres großes Wohnheim, da sind fast nur Jungs und wir haben die Mädels. Und da muss man gucken wie man… Da ist einfach nur geregelt, wer spricht dann mit wem. Auf was einigen wir uns (Z. 265-273).	
Personalwahl und Einstellungsverfahren	• In den Vorstellungsgesprächen bei neuen Bewerbern achten wir eben drauf, dass wir das von vorneherein zum Thema machen. Dass es bei uns nicht nur Mädchen gibt, mit solchen Problematiken, sondern dass wir da auch genau hingucken. Und, dass wir, wenn wir irgendein Verhalten komisch finden, das auch ansprechen. Das alleine reicht statistisch schon aus, um potentielle Täter deutlich abzuschrecken (Z.384-389). • In der Regel hospitieren sie in den Teams, um zu sehen gibt es da eine Passung. Und dann, aber das sind… aber da kann man den Leuten auch nicht in den Kopf gucken. Aber so Hospitationen das machen wir schon (Z-395-397). • Ja und mit Belehrung. Natürlich unterschreibe ich auch, dass ich keinen einsperren, schlagen und, ich unterschreibe auch, dass ich hier mit niemandem eine Beziehung anfangen darf. Das steht extra nochmal drin (Z. 402-404). • Das sind so Belehrungen. Was die bringen… Das sind aber erstmal so die strukturellen Dinge (Z. 419-420)	• A.S.: Wird das auch im Einstellungsgespräch oder Bewerbungsgespräch wird das da irgendwie angesprochen? A.M.: Nein… Also das Einstellungsverfahren ist ja ein mehrschrittiges Verfahren. Das sieht unter anderem eine Hospitation vor. Und da wird ja auch unser Klientel beschrieben. Und da wird auch beschrieben, wie wir mit, wie unsere Erwartung ist, wie pädagogisch mit den Jungs gearbeitet wird. Und da ist das Thema Nähe und Distanz ein wichtiges Thema (Z.39-46)

Allgemeine Aussagen	• Das sind so diese Sachen, die bei Einstellung und bei konkreten Verdachtsmomenten oder bei bewiesenen Übergriffen, wie wir dann handeln. Aber es ist ja dann die andere Frage, wie versuchen wir insgesamt Prävention zu machen. Das ist ja nicht nur alles. Man muss ja da ein größeres Konzept fahren. Na gut das eine ist **Partizipation** und das andere ist **Beschwerde,** Und das ganze heißt dann Prävention! (Z. 480-486) • A.S.: ich finde, die guten Noten haben Sie wahrscheinlich zu Recht bekommen. L.S.: Kann sein, aber perfekt ist… also ich find immer wichtig, man darf sich… also wir tun ja viel dafür. Wer ja schlimm, wenn gerade wir nicht so viel davon hätten. Das ist ja auch unfair wir beschäftigen uns ja auch damit. Wenn wir das nicht machen würden, das wäre ja echt bedenklich (Z. 815-820). • Man darf das halt irgendwie nicht aus dem Blick verlieren. Und immer wieder neu schulen. Und ja, dann ist wieder ne Generation, die superfit im Bereich Trauma und sexueller Kindesmissbrauch waren, die wachsen dann raus. Sind dann plötzlich weg, schwanger oder sonst irgendwo nicht mehr da, und dann uups… dann fällt einem auf, ja wir müssen noch mal nachschulen. Man darf es einfach irgendwie nicht aus dem Blick verlieren. Aber ich glaub die Kultur eines Hauses ist schon sehr wichtig. Die spielt schon eine große Rolle (Z. 826-832).	• Und, dass wir alles, was wir an Schutzmaßnahmen auch tun können, auch durchführen werden. Das glauben wir, ist ein erster Schritt der Prävention (Z. 33-35). • ich glaube, dass Menschen, die Interesse an Missbrauch haben, dass die es bei uns sehr schwer haben. Weil wir sehr sensibel und geschult sind. Also, leichter hat man es bei den Pfadfindern, im Fußballverein, oder sonst wo, im ehrenamtlichen Bereich. Aber ganz frei davon sollten wir uns nicht machen. Wir sollten weiter auf der Hut sein (Z.261-265).

Versicherung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig angefertigt, nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken gegebenenfalls auch elektronischen Medien entnommen sind, durch Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht wurden. Entlehnungen aus dem Internet sind durch einen datierten Ausdruck belegt.

Reutlingen, den ……. ……

Unterschrift