

Standards zur Prävention sexueller Gewalt in der Jugendarbeit



Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche gehört zu den gesellschaftlichen Problemfeldern, die die grundsätzlich positiven Erwartungen an Liebe, Sexualität und Partnerschaft in der Realität einschränken.

Sexuelle Gewalt und Übergriffe können in allen pädagogischen Settings vorkommen. Es lassen sich drei Konstellationen unterscheiden, wie Kinder- und Jugendarbeit mit Fällen sexueller Gewalt konfrontiert sein kann:

- Die Taten finden außerhalb der Kinder- und Jugendarbeit statt, Betroffene sind jedoch Teilnehmer/innen bei Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit und sprechen dort über ihre Erfahrungen.
- Sexuelle Gewalt, die zwischen (Kindern und) Jugendlichen stattfindet.
- Sexuelle Gewalt, die durch Mitarbeiter/innen in der Kinder- und Jugendarbeit ausgeübt wird.

Auf pädagogischer Ebene leistet Sexualpädagogik einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung sexueller Gewalt:

Sexualpädagogik wird von Kindern und Jugendlichen gerne angenommen, da sie an Wissen über Sexualität interessiert sind. Sexualpädagogik kann das Vertrauen und die Atmosphäre bieten, um über sexuelle Gewalt zu sprechen, bzw. sich anzuvertrauen. Nur in Abgrenzung zur schönen, „lichten“

Seite der Sexualität werden die Grenzen zur „dunklen“ Seite der Sexualität benennbar.

Wer gelernt hat, Grenzverletzungen zu benennen, kann sie besser erkennen und sich schützen. Wer gelernt bzw. erfahren hat, dass man über Sexualität und sexuelle Gewalt offen sprechen kann, kann sich leichter Hilfe holen. Voraussetzung dafür ist eine angemessene Sprache zu diesem Themenbereich.

Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass Jugendliche, die sexuelle Gewalt ausüben, häufig nur über sehr wenig realistische Informationen zum Thema Sexualität verfügen. So besteht eine Schwierigkeit bei der Erfassung von sexuell aggressivem Verhalten unter Kindern und Jugendlichen darin, missbräuchliche von experimentellen sexuellen Handlungen zu unterscheiden.

Doch wirksames Handeln zur Prävention sexueller Gewalt darf sich nicht auf die pädagogische Ebene beschränken. Um Jugendarbeit sicherer zu machen, das Risiko von Übergriffen in der Jugendarbeit zu minimieren und so gezielt zum Kinderschutz beitragen zu können, muss im Mittelpunkt stehen, wie das Handeln von Organisationen, ihre Strukturen, Abläufe und Entscheidungskriterien auf dieses Ziel hin verbessert werden können.

Dabei müssen die besonderen Strukturmerkmale von Jugendarbeit beachtet werden. Denn deren wesentliche Prinzipien

en Freiwilligkeit, Beteiligung und Selbstorganisation, die Vielfalt der Angebots- und Zeitformen, Offenheit zum Mitmachen sowie die Ehrenamtlichkeit beinhalten sowohl Chancen als auch Schwierigkeiten, die eine Präventions- und Schutzstrategie analysieren und berücksichtigen muss.

Offene, grundsätzlich durch formale Regelungen wenig kontrollierbare Handlungssituationen und Gesellungsformen sind für Jugendarbeit kennzeichnend und unverzichtbar. Da diese grundsätzlich Gefährdungen begünstigen bzw. strategisches Täterverhalten erleichtern können, sind passgenaue Schutzkonzepte wichtig.

Dabei haben wir es mit einer großen Bandbreite und Verschiedenartigkeit zu tun – sowohl hinsichtlich möglicher Formen und Konstellationen der Fälle sexueller Gewalt als auch hinsichtlich der Vielfalt von Organisationen und Einrichtungen im Arbeitsfeld Jugendarbeit. Einfache, schematische Lösungen sind hier also nicht zu erwarten.

Mit seiner Fachberatungsstelle Prätect beschäftigt sich der Bayerische Jugendring (BJR) bereits seit mehr als zehn Jahren mit der Prävention sexueller Gewalt in der Jugendarbeit. Wichtigste Aufgabe von Prätect war und ist es, Organisationen der Jugendarbeit mit einer passenden Präventionsstrategie und einem praxisnahen Handlungskonzept bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen zu unterstützen

Entstanden ist ein übergreifendes Konzept auf den Handlungsebenen Prävention (allgemein und spezifisch), Früherkennung/ Intervention und Aufarbeitung, das folgenden Elemente enthält:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

In der Jugendarbeit ist Mitbestimmung und Mitgestaltung durch junge Menschen, die Orientierung an ihren Wünschen, Bedürfnis-

sen und Interessen zentral. An die hierfür bestehenden demokratischen Gesprächs-, Diskussions- und Entscheidungsstrukturen zur Partizipation von Mädchen und Jungen kann angeknüpft werden, wenn es darum geht, ein Schutzkonzept zu entwickeln. Dazu gehören verschiedene Formen und Möglichkeiten, um Bedürfnisse, Wünsche, Anregungen und Kritik der Mädchen und Jungen zu erfragen wie z. B. regelmäßige Gruppengespräche, in denen Anregungen, Anliegen und Kritik der Kinder und Jugendlichen Raum finden, aber auch institutionalisierte Gremien wie Schüler/-innenvertretung, Jugendzentrums-Beirat, Kinder- und Jugendlichenversammlung etc.

Der Blick der Nutzer/innen auf die Institution, ihre Wahrnehmung von Sicherheit oder Unsicherheit, ihre Ideen z. B. zur Hausordnung oder zu Regeln in der Ferienfreizeit, zu gangbaren Beschwerdewegen usw. ist für funktionierende Prävention eine sehr hilfreiche Informationsquelle.

Die Sichtweisen und Bewertungen der Strukturen und Bedingungen durch die Mädchen und Jungen, um die es geht, sind wesentlich bei der Entwicklung präventiver Maßnahmen. Dies gilt in besonderem Maße für die Erarbeitung von Schutzvereinbarungen und Maßnahmen des Beschwerdemanagements. Voraussetzungen für funktionierende Beteiligung sind Klarheit und Transparenz des Verfahrens. Darüber hinaus müssen die Methoden der Beteiligung für die Adressat/-innen attraktiv und niedrigschwellig sein, es muss um für sie relevante Themen gehen und die Wirksamkeit der Beteiligung muss für die Mädchen und Jungen spürbar sein.

Selbstkritische Überprüfung der Organisationskultur

Die Kultur der Organisation ist die Gesamtheit der gewachsenen und durch die aktuelle

Situation beeinflussten Wertvorstellungen, Normen und Verhaltensweisen, Überzeugungen und Meinungen, sowie Potentiale, Beziehungen und Gegebenheiten innerhalb einer Einrichtung. Es geht hier um die „ungeschriebenen Gesetze“, die Art und Weise, wie wir miteinander und mit den Mädchen und Jungen umgehen und um alle sonstigen Gepflogenheiten, Einstellungen, Handlungsweisen, die einen wesentlichen Teil der Identität einer Organisation ausmachen.

Die Organisationskultur ist ein äußerst „zähes“ und beständiges Element, das nicht ohne weiteres verändert werden kann. Es besteht allerdings eine Wechselwirkung zwischen der Struktursetzung (i. d. R. durch die Leitung) und der Entstehung von Haltungen und Einstellungen. Das heißt, dass durch die bewusste Umgestaltung von Strukturen auch eine Veränderung der Organisationskultur in Gang gesetzt werden kann. Dies ist ein Entwicklungsprozess, der Zeit braucht, denn solche Veränderungen lassen sich nicht „verordnen“ oder herstellen, sondern entstehen im Zusammenwirken von Information und Kommunikation auf mehreren Ebenen.

In der Jugendarbeit existieren sehr unterschiedliche Organisationskulturen, deren Ausdrucksformen (wie z. B. tradierte Gepflogenheiten und Rituale) sie im Rahmen eines Schutz- und Präventionskonzeptes selbstkritisch überprüfen sollten, um problematische Formen (wie z. B. ängstigende oder grenzverletzende „Spiele“, erniedrigende Initiationsrituale o. ä.) abzuschaffen.

Offene Fehlerkultur

Die Art und Weise, wie mit Fehlern bzw. Fehlverhalten umgegangen wird, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Qualität der Arbeit, denn: „Aus Fehlern kann man lernen“. Eine offene Fehlerkultur zeichnet sich durch das grundsätzliche Akzeptieren der Tatsache aus, dass Fehler menschlich sind und passie-

ren können. Sie versucht, eine Atmosphäre von Vertrauen, Angstfreiheit und Transparenz zu schaffen, um einen konstruktiven Umgang mit Fehlern zu ermöglichen.¹

In der Praxis haben wir es häufig mit vagen Vermutungen von sexueller Gewalt zu tun, mit dem sog. „unguten Gefühl“, das jedoch nicht ausreichend belegt ist, um eine Intervention auszulösen. Eine offene Fehlerkultur ermutigt Mitarbeiter/-innen, entsprechende Vermutungen oder Beobachtungen zu kommunizieren. Sie können erfahren, dass ihre Wahrnehmungen ernst genommen werden und dass fachlich angemessen damit umgegangen wird.

Klare Positionierung

Organisationen der Jugend(verbands-)arbeit müssen sich eindeutig gegen sexuelle Gewalt positionieren und dies nach innen und außen kommunizieren. Ziel hierbei ist es, Verantwortliche zu sensibilisieren, ihr Interesse und Engagement zu wecken und die Diskussion um ein eigenes und für die Organisation geeignetes Präventionskonzept in Gang zu bringen. Die Positionierung, d. h. Aussagen zur Haltung des Verbandes oder Trägers, sollte in einem offenen Diskussionsprozess unter Einbeziehung aller Ebenen erarbeitet werden und z. B. als Teil des Leitbildes/ einer Satzung formuliert und beschlossen werden. Eine solche Positionierung wird nach außen und innen z. B. durch Merkblätter, Plakate, Beiträge auf der Webseite offensiv kommuniziert und dargestellt.

Allerdings: Die Forderung nach einer offenen Auseinandersetzung und Diskussion des Themas, die auch kritische Fragen und abweichende Meinungen zulässt, ist in der Praxis nicht leicht umzusetzen:

Sensibilisierung und Information über sexuelle Gewalt und Missbrauch kann Betroffenheit und emotionale Beteiligung auslösen. Dies ist einerseits erwünscht, weil dadurch

die inhaltliche Auseinandersetzung und das Engagement verstärkt werden. Andererseits kann es jedoch auch zu unerwünschten „Nebenwirkungen“ wie Überreaktionen und Aktionismus kommen, was in der Sache wenig hilfreich oder gar schädlich ist.

Ebenfalls wenig hilfreich ist es, wenn die Beschäftigung mit Prävention zur „Pose“ wird. Diskussionen über (Prävention) sexueller Gewalt können dadurch beeinflusst sein, dass bereits im Voraus klar ist, welche Ansicht politisch bzw. moralisch korrekt und erwünscht ist. Vertreter/innen abweichender Meinungen können sich unbeliebt, im schlimmsten Fall verdächtig machen.

Ein weiteres Hindernis ist die weit verbreitete Sprachlosigkeit. Es ist schwer, über sexuelle Gewalt zu sprechen, denn: „Selbst über das zu sprechen, was Missbrauch ist, verletzt Schamgrenzen“.

Eindeutige Regeln und Selbstverpflichtungserklärungen

Es bestehen klare Regeln bezüglich eines grenzachtenden Umgangs mit Mädchen und Jungen. Die Regeln werden in einem Prozess unter Beteiligung von Kindern und Jugendlichen erarbeitet, schriftlich fixiert und allen Beteiligten bekannt gemacht. Sie dienen nicht nur der Sicherheit der Mädchen und Jungen, sondern sollen auch zur fachlichen Klarheit und zum Schutz von Mitarbeiter/-innen vor falschem Verdacht beitragen.

Vereinbart werden können solche Regeln z. B. in Form eines Verhaltenskodex und entsprechender Schutzvereinbarungen. Neben Aussagen zur Haltung des Verbandes/Trägers bzgl. der Rechte von Kindern und Jugendlichen sind in den Schutzvereinbarungen konkrete Verhaltensregeln für potentielle Gefährdungssituationen formuliert. Ein Verhaltenskodex kann als Selbstverpflichtungserklärung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden.

In diesen Fällen wird er unterschrieben und repräsentiert eine schriftliche Vereinbarung über fachliche Anforderungen und angemessenes Verhalten.

Wie alle Präventionsmaßnahmen müssen auch Verhaltenskodex und Schutzvereinbarungen auf die einzelnen Organisationen mit ihrem jeweiligen Profil und potentiellen Gefährdungssituationen abgestimmt werden. Es geht dabei um eine Festlegung der fachlich-pädagogischen Grenzen – d. h. um Fehlverhalten unterhalb der Strafbarkeitsschwelle.

Bezug nehmend auf die von Mitarbeiter/-innen und Teilnehmer/-innen als besonders verunsichernd wahrgenommenen Situationen sollen in den Schutzvereinbarungen eindeutige und praxisnahe Regelungen getroffen werden. Ziel ist es nicht, einen umfangreichen Regelkatalog zu erstellen, der möglichst alle Situationen und Eventualitäten abdeckt, sondern möglichst klare und überschaubare Grundsätze (z. B. kein gemeinsames Duschen von Betreuer/-innen mit Kindern/Jugendlichen, getrennte Zimmer für Erwachsene und Kinder bei Freizeiten, keine verschlossenen Türen bei Einzelgesprächen mit Kindern ...).

Information und Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

Das Thema „Prävention sexueller Gewalt“ ist in Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen und in sonstigen Bereichen der Personalentwicklung verankert. Grundsätzlich erhalten alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen der Kinder- und Jugendarbeit Informationen zum Thema Prävention sexueller Gewalt. Verantwortliche und Mitarbeiter/-innen werden entsprechend ihrer Funktion, ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich darüber hinaus qualifiziert. Die Schulungen werden regelmäßig angeboten, ggf. unter Einsatz von Fachreferent/-innen.

Für hauptberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten Anstellungsträger weitere Maßnahmen erwägen, z.B. Dienstanweisung zur Prävention und zu Verfahrensregeln im Umgang mit Übergriffen.

Für ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen bestehen nur sehr wenige verbindliche oder formale Verfahren der Personalgewinnung und -entwicklung. In der Praxis werden jedoch viele Maßnahmen zur Bildung und Förderung von Mitarbeiter/-innen zielorientiert eingesetzt, z. B. durch „Einarbeitung“ und Begleitung von neuen Mitarbeiter/-innen durch erfahrene Ehrenamtliche, allmähliche Erweiterung des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches etc. Hier kann im Sinne der Prävention angeknüpft werden.

Notfallplan

Es besteht eine transparente Verfahrensregelung/ein Handlungsplan mit Orientierungshilfen zur Intervention.

Der Handlungsplan soll sowohl die Gefahr von Übergriffen reduzieren als auch Verantwortlichen und Mitarbeiter/-innen Sicherheit im Umgang mit (Vermutungs-)Fällen sexueller Gewalt vermitteln. Oberstes Ziel ist, die betroffenen Kinder und Jugendlichen so schnell wie möglich vor weiteren Übergriffen zu bewahren.

Der Notfallplan muss schriftlich niedergelegt sein und folgende Regelungen enthalten:

- Verantwortlichkeiten und Aufgaben der verschiedenen Beteiligten, kompetente Ansprechstellen (intern und/oder extern),
- Sofortmaßnahmen,
- Verpflichtung zur Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen,
- Verpflichtung zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten,
- Verpflichtung, eine unabhängige Fachberatung hinzuzuziehen,
- Verschwiegenheit bzw. Informationsweitergabe,

- Verfahren zu Dokumentation und Datenschutz.

Darüber hinaus sollte der Notfallplan auch Handlungsempfehlungen zur Aufarbeitung enthalten, d. h. Hinweise zur Sicherstellung der Beteiligung aller Betroffenen, zur fachlichen Unterstützung, Organisations- und Fehleranalyse sowie zur Rehabilitation bei falschem Verdacht.

Der Umgang mit (Vermutungs-)Fällen sexueller Übergriffe oder strafrechtlich relevanter Formen sexueller Gewalt stellt besondere Anforderungen an die Kompetenzen von Leitungspersonen, weil die Taten in der Regel erheblichen Schaden bei den betroffenen Mädchen und Jungen, aber auch in den betroffenen Organisationen anrichten. Um einen fachlich angemessenen Umgang zu gewährleisten, ist die Unterstützung durch eine erfahrene Fachberatung sehr zu empfehlen.

Insbesondere für kleine, ausschließlich selbstorganisierte Jugendorganisationen und -initiativen ohne hauptamtliches Fachpersonal ist es notwendig, die Zuständigkeiten und Grundregeln zum richtigen Handeln im „Ernstfall“ zu klären, denn Verantwortliche gibt es auch in einem noch so informell bestehenden Gefüge und die Einbeziehung von fachlicher Hilfe und Unterstützung wird umso dringender. Grundregeln zum richtigen Verhalten im (Vermutungs-)Fall sowie die zuständigen Ansprechstellen müssen auch dort allen Mitarbeiter/innen bekannt sein.

Beschwerdemanagement

Grundlage für wirkungsvolles Beschwerdemanagement ist die gelebte Beteiligung von Mädchen und Jungen.

Darüber hinaus ist ein festgelegtes internes oder externes „Beschwerdeverfahren“ auf jeden Fall sinnvoll. Dieses sollte nieder-

schweilig, funktional, transparent und zuverlässig sein.

Alle Mitarbeiter/-innen und Teilnehmer/-innen werden über bestehende Beschwerdemöglichkeit(en), Erreichbarkeit und Verfahren informiert. Die Form der Umsetzung wird den spezifischen Gegebenheiten der Organisation angepasst.

Beispiele:

- Postkasten für schriftliche Mitteilungen (Wichtig: Wo wird der Kasten aufgehängt? Von wem wann geleert? Was geschieht mit den Mitteilungen? Wer kann sie sehen? Rückmeldung?... Darüber müssen die Nutzer/innen informiert werden!)
- Schriftliche Befragung von (ehemaligen) Teilnehmer/innen (allgemein oder nach Veranstaltungen/Freizeiten)
- Ansprechstellen extern und/oder intern, an die sich sowohl Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als auch

Mitarbeiter/-innen im Falle vermuteter, beobachteter oder selbst erlebter Übergriffe wenden können. In einigen Jugendverbänden gibt es gute Erfahrungen mit internen Ansprechpersonen, den sog. „Vertrauenspersonen“. Als wesentliche Faktoren für die erfolgreiche Arbeit von Vertrauenspersonen haben sich die entsprechende Qualifizierung, gute Vernetzung mit Fachstellen und ausreichende Ressourcen herausgestellt.

Alle diese Elemente sollten in der Umsetzung auf die jeweilige Organisation zugeschnitten und fortlaufend reflektiert und ggf. angepasst werden. Die für alle Organisationen und Konstellationen passende „Patentlösung“ gibt es nicht und sie wäre auch nicht wünschenswert. Denn starre Standards wecken eher Widerstand als Einsicht, sie befördern Probleme wie Verharmlosung und Unachtsamkeit, Vermeidung und Vertuschung.

Anmerkungen:

- 1 Vgl.: Hochdorf – Evang. Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V. (Hg.): Arbeitshilfe „Und wenn es doch passiert ...“, Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ludwigsburg 2009, S. 30ff.

Literatur und Quellen:

ALROGGEN M., SPRÖBER N., RAU T., FEGERT JM.: **Sexuelle Gewalt unter Kindern und Jugendlichen. Ursachen und Folgen.** Eine Expertise der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie. Universitätsklinikum Ulm, 2011

BAYERISCHER JUGENDRING (HG.): **Grundlagen der Prävention vor sexueller Gewalt.** Basiswissen und Präventionskonzept für die Jugendarbeit. München 2013

BAYERISCHER JUGENDRING (HG.): **Jugendarbeit setzt sich ein für den Schutz von Kindern und Jugendlichen.** Position verabschiedet vom 141. Hauptausschuss des BJR vom 19. Bis 21. Oktober 2012 in Gauting

HOCHDORF – EVANG. JUGENDHILFE IM KREIS LUDWIGSBURG E.V. (HG.): **Arbeitshilfe „Und wenn es**

doch passiert...“, Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe. Ludwigsburg 2009.

KRÖGER, RAINER: „... und ich dachte in unserer Einrichtung passiert so etwas nicht“ – zum Verhältnis von Krise und Kultur in Jugendhilfeeinrichtungen. Referat anlässlich des Fachtages am 13. Juni 2006 zum Thema „Grenzwahrender Umgang mit Mädchen und Jungen in Einrichtungen der Jugendhilfe“, Quelle: http://www.dw-ol.de/images/iJugendhilfe/Collstede/Downloads/referat_kroeger.pdf

MAYER M., HELMING E.: **Gewalt macht sprachlos.** In: DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E.V. (HG.): Sexuelle Gewalt gegen Kinder. DJI Impulse. Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts 3/2011