

Universität Regensburg

WS 2003/04

Institut für Psychologie

29.01.04

Seminar: Sexueller Missbrauch an Kindern und Jugendlichen

Dozent: Dr. Michele Sobczyk

Sexueller Missbrauch in Institutionen

Eingereicht von:

Christina Bauer

Am Judenfeld 16, 93059 Regensburg

Tel.: 0941 / 46 11 935

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Definition

2. Prävalenz

3. Entstehung

3.1. Geplanter Missbrauch durch pädosexuelle Täter

3.1.1. Berufs- und Arbeitsplatzwahl

3.1.2. Manipulation der Umgebung

3.1.3. Auswahl und Manipulation von Opfern

3.2. Missbrauchsbegünstigende Strukturen

3.2.1. Allgemeine Situation in Einrichtungen

3.2.2. Überstrukturierte Einrichtungen

3.2.3. Unterstrukturierte Einrichtungen

4. Prävention

4.1. Personalauswahl

4.1.1. Informationen über den Bewerber

4.1.2. Strukturierte Auswahlinterviews

4.1.3. Persönlichkeitstests

4.1.4. Thematisierung von sexuellem Missbrauch

4.2. Qualifikation und Supervision von Mitarbeitern

4.2.1. Aus- und Weiterbildung

4.2.2. Supervision

4.3. Information und Partizipation der betreuten Kinder und Jugendlichen

4.3.1. Information und Stärkung des Selbstbewusstseins

4.3.2. Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen

4.4. Einbeziehung von Angehörigen

4.5. Schützende Strukturen innerhalb und außerhalb der Einrichtungen

4.5.1. Professionalität

4.5.2. Beschwerdeinstanzen

4.5.3. Unabhängige Kontrolle

4.5.4. Trägerverantwortung bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen

4.5.5. Ethische Leitlinien

5. Intervention

5.1. Aufklärung und Information

5.1.1. Aufklärung eines Verdachts

5.1.2. Informationsmanagement in eindeutigen Fällen

5.2. Hilfsmöglichkeiten

5.2.1. Hilfe für das Opfer

5.2.2. Hilfe für die anderen Beteiligten

5.3. Rechtliche Folgen

5.3.1. Tätigkeitsuntersagung durch das Landesjugendamt

5.3.2. Arbeitsrechtliche Folgen

5.3.3. Strafrechtliche Folgen

Ausblick

Literatur

Vorwort

Im Begriff "Kinder- und Jugendhilfe" ist der Zweck der damit bezeichneten Einrichtungen bereits enthalten: durch sie soll Kindern und Jugendlichen geholfen werden, bei der Bewältigung spezifischer Probleme oder bei ihrer allgemeinen Entwicklung. Heime, Kliniken, betreute Wohngruppen, Jugendgruppen und Vereine - verschiedenste Einrichtungen haben sich der Unterstützung und Förderung von Mädchen und Jungen verschrieben. Die dort beschäftigten Mitarbeiter genießen einen hervorragenden Ruf als kinderliebe, engagierte und selbstlose Wohltäter. Wir gehen davon aus, dass sie zum Besten der von ihnen betreuten Kinder und Jugendlichen handeln. Aber ist das tatsächlich immer der Fall?

Im Jahr 2002 erregte Peter Mullen mit seinem Film "The Magdalene Sisters" erhebliches Aufsehen. Er thematisiert darin ein Tabuthema der irischen Geschichte. In ganz Irland gab es lange Zeit von Ordensschwestern geführte Magdalenenheime, in die sogenannte "gefallene Mädchen" - unter anderem Vergewaltigungsopfer und unverheiratete Mütter - abgeschoben wurden. Schutz und Unterstützung erwarteten sie dort nicht. Statt dessen wurden sie als billige Arbeitskräfte ausgenutzt, schlimmer noch, verbal, körperlich und sexuell misshandelt. Viele von ihnen fanden, von der Außenwelt vergessen, in einem solchen Heim den Tod. Das letzte Magdalenenheim wurde 1996 (!) geschlossen.

1. Definition

In einem Forschungsprojekt in Institutionen der Behindertenhilfe befragten Fegert et al. (2002) die Einrichtungsleiter über ihre Beurteilungskriterien für sexuelle Gewalt. Die meisten Befragten waren sich einig in ihrer Skepsis gegenüber eindeutig festgelegten Kriterien. Sie bringen die Gefahr mit sich, zu rigide und daher nicht mehr sinnvoll auf den Einzelfall anwendbar zu sein. Als grundsätzlicher Konsens kristallisierte sich jedoch die Definition von sexueller Gewalt als „sexueller Handlung gegen den Willen des anderen“ heraus. Zudem gilt die Ausnutzung objektiver Macht- und Abhängigkeitsstrukturen zur Ausführung sexueller Handlungen als sexuelle Gewalt. Ein solches Machtgefälle besteht grundsätzlich zwischen Betreuern und Betreuten (vgl. Fegert, 2002).

Schwierigkeiten zeigten sich in den Befragungen bei der Einordnung von sexuellen Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Betreuten, mit denen letztere einverstanden sind. Während einige Befragte dies nicht als Übergriff sahen, betonten andere, dass jede Form von sexueller Handlung eines Betreuers gegenüber einem Betreuten sexueller Missbrauch sei (vgl. Fegert, 2002). Die besondere Schwierigkeit in diesem Fall ist die Beurteilung der

Freiwilligkeit bzw. des eigenen Wunsches nach einer sexuellen Beziehung auf Seiten der Betreuten angesichts des bestehenden Hierarchiegefälles zwischen ihnen und ihren Betreuern.

2. Prävalenz

Liebend gerne möchte man Missbrauch in Institutionen, wie er in den irischen Magdalenenheimen in großem Ausmaß stattfand, für eine Ausnahme halten. Doch obwohl es bisher noch wenige Studien über dieses stark tabuisierte Thema gibt, deuten diese klar auf eine allgemeine Unterschätzung bzw. ein unangemessenes Ignorieren der Problematik hin. Hobbs et al. (1999) führten eine retrospektive Analyse von kinderärztlichen Untersuchungen durch, die zwischen 1990 und 1995 im englischen Leeds stattfanden. Sie fanden heraus, dass für diejenigen Kinder, die zu ihrem Schutz in Heimen untergebracht worden waren, ein sechs mal höheres Risiko bestand, misshandelt oder missbraucht zu werden als für Kinder aus der Normalbevölkerung. Für Kinder in Pflegefamilien war das Risiko sogar sieben- bis achtfach erhöht (vgl. Hobbs et al., 1999).

Umfassendere Daten über die Verbreitung von sexuellem Missbrauch in Institutionen fehlen jedoch: "Nach wie vor gibt es über das Ausmaß massiven Fehlverhaltens und insbesondere sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen durch MitarbeiterInnen in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe keine empirisch verlässlichen Befunde und derzeit - im Gegensatz zum Bereich der Betreuung von Menschen mit Behinderungen - auch keine erkennbaren Bestrebungen, solche zu erheben." (Fegert, 2002, S. 13)

Panikmache, die insbesondere durch das Breittreten bekannt gewordener Einzelfälle in den Medien angeregt wird, gilt jedoch als unangebracht: "Es gibt Gründe von einem undefinierten Dunkelfeld auszugehen, es gibt aber keine Gründe und Anlässe für eine Dramatisierung der Problematik." (Fegert, 2002, S. 14)

3. Entstehung

Sexueller Missbrauch in Institutionen kann zum einen das Ergebnis langfristiger Strategien pädosexueller Täter sein (vgl. Enders, 2002). Zum anderen können auch nicht-pädosexuelle Mitarbeiter zu Tätern werden, wenn in ihrem Arbeitsumfeld Strukturen vorherrschen, die eine missbrauchsbegünstigende Dynamik unterstützen (vgl. Conen, 2002).

3.1. Geplanter Missbrauch durch pädosexuelle Täter

3.1.1. Berufs- und Arbeitsplatzwahl

Mit der Wahl eines Berufes, der regelmäßigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen einschließt, beginnt häufig die "Täterkarriere" pädosexueller Personen. Pädagogische, psychologische, medizinische oder seelsorgerische Bereiche bieten eine Vielfalt von Tätigkeiten, die sich bei derartigen Bestrebungen anbieten. Auch bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes wird häufig nach missbrauchsrelevanten Kriterien vorgegangen. Täter wählen Institutionen aus, in denen die Wahrscheinlichkeit der Aufdeckung der geplanten Missbrauchshandlungen gering ist. Darunter fallen diejenigen Einrichtungen, die besonders viel Wert auf ihren "guten Ruf" legen. Ebenfalls betroffen sind Institutionen mit autoritären Leitungsstrukturen, sowie Einrichtungen mit unklaren Strukturen und geringer Trennung zwischen beruflichen und persönlichen Kontakten. In beiden Arten von Institutionen bestehen meist starke persönliche Abhängigkeiten, die für die Zwecke des Täters ausgenutzt werden können (vgl. Enders, 2002).

3.1.2. Manipulation der Umgebung

Das eingangs erwähnte positive Image von Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, wird von vielen pädosexuellen Tätern systematisch ausgenutzt. Denn: "Je höher das Maß an Vertrauen und Autorität, desto leichter ist es für einen Erwachsenen, ein Kind zu missbrauchen". (Enders, 2002, in: Bange & Körner, 2002, S. 203). So kommt es immer wieder zu der paradoxen Situation, dass ausgerechnet bei besonders engagierten und beliebten Mitarbeitern, deren Ruf bis dahin makellos war, Missbrauchstaten öffentlich werden. Um nicht entdeckt zu werden, setzen viele Täter ausgefeilte Manipulationstaktiken gegenüber ihren Mitarbeitern, Vorgesetzten und den Eltern der Kinder ein. Sie rücken sich immer wieder aufs Neue in ein besonders positives Licht, indem sie sich öffentlich als Kinderschützer präsentieren und sich über sexuellen Missbrauch entrüsten. Ihre eigenen Missbrauchshandlungen betten sie zur Verschleierung in alltägliche Arbeitsabläufe ein. Bei aufkeimendem Verdacht betreiben sie Augenwischerei. Unter anderem entwickeln sie für ihre Grenzverletzungen und die darauffolgenden Verhaltensauffälligkeiten der Kinder plausible Erklärungen. Sie bieten Kollegen und Eltern eine besondere Förderung einzelner Kinder an, um den häufigen Kontakt zu rechtfertigen. Um das Vertrauen zwischen Mitarbeitern, Eltern und Kindern zu verringern spinnen sie Intrigen. Kollegen, die sich kritisch in Bezug auf Grenzüberschreitungen gegenüber Kindern äußern, werden gemobbt. Die Täter versuchen

möglichst viele Personen von sich abhängig zu machen, in dem sie z. B. fachliche Fehler von Kollegen decken oder gezielt sexuelle Beziehungen zu Mitarbeitern bzw. Eltern eingehen. Sie suchen andere pädosexuelle Täter im Kollegenkreis und verbünden sich mit ihnen zu ihrem gemeinsamen Zweck (vgl. Enders, 2002).

3.1.3. Auswahl und Manipulation von Opfern

Im Rahmen ihrer Arbeit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist es den Tätern ein Leichtes, die sozialen Kontakte, Gewohnheiten, Vorlieben, Abneigungen, Ängste und familiäre Situation ihrer Schutzbefohlenen in Erfahrung zu bringen. Dann können sie zu einzelnen verletzlichen und wenig widerstandsfähigen Kindern verstärkten Kontakt aufbauen, bis zur Grenzüberschreitung und zum Missbrauch. Besonders gefährdet sind Kinder, die schon einmal sexuelle Ausbeutung erleben mussten, so dass ihre Widerstandskraft geschwächt ist. Ein erhöhtes Risiko besteht zudem für Kinder, die keine positiven männlichen Bezugspersonen hatten bzw. haben, in Armut lebende Kinder, Kinder mit Behinderungen, sowie besonders junge Kinder (vgl. Enders, 2002).

Die ersten Grenzüberschreitungen sind so dosiert, dass sie nur schwer als solche erkennbar sind. Sie dienen dazu, die Widerstandsfähigkeit des Kindes zu testen. Zudem werden die Überschreitungen schrittweise ausgeprägter und jedes mal vom Täter dem Kind gegenüber als etwas Normales dargestellt, um seine Wahrnehmung zu verschleiern. Während widerstandsfähige Kinder schon bald den Kontakt abbrechen, werden verletzlichere Jungen und Mädchen langsam in einen fortlaufenden Missbrauch hineingezogen. Aufgrund der Kenntnis des Tagesablaufs der Kinder können Täter leicht Ort und Zeitpunkt für die sexuelle Ausbeutung wählen bzw. schaffen. Da viele Missbrauchende eine pädagogische oder psychologische Ausbildung haben, können sie ihre berufsbedingte Fähigkeit zur Motivation von Kindern für ihre Zwecke ausnutzen. Sie bemühen sich um die Isolation ihrer Opfer von der Gruppe. Stillschweigen über den Missbrauch erzwingen sie durch Gewaltandrohung bzw. -anwendung. Es kommt zudem vor, dass die Mädchen und Jungen selbst in die Position von "Schuldigen" gebracht werden, um sie dann erpressen zu können. So wurden Fälle bekannt, bei denen Missbrauchstäter die Kinder zwangen, sich gegenseitige sexuelle Gewalt zuzufügen. Die dadurch hervorgerufenen massiven Scham- und Schuldgefühle, sowie die Angst vor Strafe, wurden dann zur Aufrechterhaltung der Missbrauchssituation ausgenutzt (vgl. Enders, 2002).

3.2. *Missbrauchsbegünstigende Strukturen*

Meist wird der Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen pädosexuellen Einzeltätern zugeschrieben. Über andere Ursachen macht sich kaum jemand Gedanken. Dabei sind keineswegs alle Täter pädosexuell und ebensowenig sind alle Missbrauchsfälle langfristig geplant. Die Strukturen einer Institution können mit dem Verhalten der betreuten Kinder sowie der Mitarbeiter auf eine Weise zusammenwirken, die Grenzüberschreitungen provoziert (vgl. Conen, 2002).

3.2.1. Allgemeine Situation in Einrichtungen

In vielen Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe wie Heimen, betreuten Wohngemeinschaften oder Kliniken für chronisch Kranke, ist ein gemeinsamer Alltag von Betreuern und Betreuten normal. Dies ist insofern auch wünschenswert, als die Mitarbeiter Bezugs- und Vertrauenspersonen für die Kinder und Jugendlichen sein sollen.

Vor welche Abgrenzungsprobleme diese Nähe Mitarbeiter stellen kann wird jedoch wenig beachtet. Gerade Jugendliche, die ihre sexuelle Identität suchen und ausprobieren, konfrontieren Betreuer durch Fragen oder durch Verhaltensweisen immer wieder mit dem Thema Sexualität. Mitarbeiter müssen sich diesen Fragen stellen, ohne jedoch in Richtung der Befriedigung eigener Bedürfnisse abzugleiten (vgl. Conen, 1995). Die erotische Anziehung einzelner Schutzbefohlener auf Mitarbeiter ist stark tabuisiert. Wenn sie vorkommt, so sehen die betroffenen Betreuer meist keine Möglichkeit, darüber im Rahmen von Teamsitzungen oder Supervision zu sprechen und bleiben mit dem Problem allein (vgl. Conen, 2002b).

Besonders schwierig gestaltet sich die Nähe zu Mädchen und Jungen, die schon einmal sexuellen Missbrauch erlitten haben. Es kommt häufig vor, dass sie versuchen, diese Erfahrungen zu reinszenieren, indem sie provokantes und sexualisiertes Verhalten gegenüber Betreuern zeigen. Dieses fordert die Betreuer stark, indem sie immer wieder klare Grenzen für sich selbst und für die Kinder und Jugendlichen setzen müssen. Die Kinder suchen möglicherweise die Bestätigung ihres durch den Missbrauch entstandenen negativen Weltbildes, dass sie nirgends sicher sind und alle Erwachsenen potenzielle Missbraucher sind (vgl. Conen, 2002). Die Erfahrung des Missbrauchs durch einen oder mehrere Betreuer oder eine Betreuerinnen würde dem Kind zudem die - vielleicht indirekt oder direkt angestrebte - Schlussfolgerung erlauben, dass die sexuelle Ausnutzung in der Familie nichts Besonderes war, sondern "normal" (vgl. Conen, 1995).

Ein wesentliches Problem stellt auch die "Arbeitsmoral" in vielen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe dar. Die Mitarbeiter stellen sich selbst ein Bein, indem sie dem Ideal des aufopferungsbereiten, übermäßig engagierten Betreuers nacheifern. Dies wird von Vorgesetzten und Kollegen häufig auch gewünscht. Mitarbeiter, die ihr Privatleben hingegen klar vom Beruf abgrenzen, werden häufig aus dem Team ausgegrenzt. Kritik am übermäßigen Engagement von Kollegen stößt auf Unverständnis. Dass die idealisierte Aufopferung jedoch auch negative Folgen hat, wird meist übersehen. Durch die über kurz oder lang eintretende Überforderung wird die eigene Verwundbarkeit erhöht. Die Suche nach Bestätigung und Anerkennung bei den Betreuten wird wahrscheinlicher. Des Weiteren geht ein besonders hohes Engagement mit überdurchschnittlich vielen und intensiven Kontakten mit den betreuten Mädchen und Jungen einher. Auch dadurch wird das Risiko einer sexuellen Anziehung erhöht (vgl. Conen, 2002b).

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der oft vernachlässigt wird, ist das Thema Macht. Zwar empfinden es viele Mitarbeiter als befriedigend, Einfluss auf junge Menschen und ihre weitere Entwicklung zu nehmen. Die darin enthaltene Macht und der Genuß ihrer Ausübung ist jedoch stark tabuisiert. Vom Idealbild des selbstlosen Helfers vereinnahmt beachten die meisten Betroffenen nicht, dass Hilfe immer auch ein Machtgefälle zwischen Hilfegebendem und Hilfesuchendem beinhaltet (vgl. Conen, 2002b). So notwendig dieses für den Schutz und die Anleitung der Kinder und Jugendlichen sein mag, eröffnet es grundsätzlich auch die Möglichkeit des Machtmissbrauchs und muss daher bewusst gemacht werden.

Die beschriebenen Bedingungen werden insbesondere in Verbindung mit bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen zum Problem. Sowohl eine rigide als auch eine zu geringe Strukturierung bieten sich als Nährboden für sexuelle Ausbeutung an (vgl. Conen, 2002).

3.2.2. Überstrukturierte Einrichtungen

Zu starr strukturiert sind Institutionen mit einem starken Hierarchiegefälle und autoritärem Vorgesetztenverhalten, in denen gegenüber den Mitarbeitern ein strenger Befehlston überwiegt. Entscheidungsprozesse sind intransparent und die Betreuer werden nicht daran beteiligt. Rückmeldungen finden vor allem in Form von Kritik statt. Die Mitarbeiter erfahren keine Anerkennung für ihre Arbeit und ebensowenig Unterstützung bei Problemen. Häufig stellen sich Resignation, Ausgebranntsein und Zynismus ein. In ihrer Bemühung um eine positive, familiäre Umgebung für ihre Betreuten müssen die Mitarbeiter ständig gegen das

abweisende "Anstaltsklima" ankämpfen. Es besteht die Gefahr, dass sie die von Vorgesetzten und Kollegen verwehrte Nähe und Wertschätzung letztlich bei den Kindern und Jugendlichen suchen, auch in Form sexueller Beziehungen (vgl. Conen, 2002)

3.2.3. Unterstrukturierte Einrichtungen

Zu wenig Strukturierung bieten Institutionen mit schwachem Führungspersonal oder mit einer Einrichtungsleitung, die von den Mitarbeitern einvernehmlich abgelehnt wird. Im Falle einer schwachen Leitung fehlt es den Beschäftigten an Orientierung. Ihre Aufgaben sowie die dafür geltenden Richtlinien und Grenzen sind häufig unklar. Die Mitarbeiter warten entweder ständig auf eine Anleitung, die nie im benötigten Maße kommt, oder sie nehmen schließlich alles selbst in die Hand und arbeiten nach ihren eigenen Regeln. Es bleiben jedoch Orientierungslosigkeit und Unsicherheit in Bezug auf die Gestaltung der eigenen Arbeit. Sie erhöhen, ebenso wie die nahezu uneingeschränkte Handlungsfreiheit bei der Betreuung der Kindern und Jugendlichen, das Risiko von Grenzüberschreitungen (vgl. Conen, 2002).

In Institutionen, in denen die Leitung einvernehmlich abgelehnt wird, sind die Mitarbeiter oft überaus kompetent. Rückmeldungen, sowohl positive als auch negative, sind nicht üblich. Oft gibt es interne Rangeleien um Führungspositionen. Mitarbeiter arbeiten sehr selbständig und übernehmen mehr Verantwortung, als ihrer Stellung entspricht. Die geringe Kontrolle von oben führt zur Ausnutzung von Freiräumen. Es kommt häufiger vor, dass Arbeitszeiten nicht eingehalten werden oder eine finanzielle Selbstbereicherung stattfindet. Auch die Gefahr der Anbahnung sexueller Kontakte zu den betreuten Mädchen und Jungen ist groß, da auch diesbezüglich keine klaren Grenzen von der Einrichtungsleitung gesetzt, geschweige denn kontrolliert werden (vgl. Conen, 2002).

4. Prävention

Um der sexuellen Ausnutzung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen vorzubeugen, kann man auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Zunächst kann man sich darum bemühen, schon bei der Personalauswahl potentielle Täter abzuschrecken bzw. auszufiltern. Zudem sollten innerhalb und außerhalb der Institutionen im Sinne der Prävention geeignetere Strukturen geschaffen werden. Um Kinder und Jugendliche vor sexueller Ausnutzung zu schützen, ist es zudem zentral, mit ihnen selbst an diesem Schutz zu arbeiten. Auch die Einbeziehung der Angehörigen der Betreuten sowie ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch

zwischen Bewohnern und Mitarbeitern verschiedener Einrichtungen sind wertvolle Bausteine im Prozess zur Prävention von sexuellen Übergriffen.

4.1. Personalauswahl

Aus dem Wissen über die Missbrauchsstrategien pädosexueller Täter können Schlussfolgerungen für die Prävention gezogen werden. Es liegt nahe, die Einstellung solcher Personen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe durch geeignete Personalauswahl von vornherein zu verhindern.

4.1.1. Informationen über den Bewerber

Die einstellende Einrichtung benötigt zunächst Informationen darüber, ob ein Kandidat schon einmal straffällig geworden ist, insbesondere in Bezug auf die Belästigung oder den Missbrauch von Kindern. Die Anforderung eines polizeilichen Führungszeugnis schreckt zumindest solche Bewerber von vornherein ab, bei denen schon einschlägige Eintragungen vorliegen (vgl. Conen, 2002b).

Die üblicherweise bei Bewerbungen vorgelegten Zeugnisse sind nicht unbedingt aussagekräftige Informationsquellen. Es empfiehlt sich, zusätzlich Referenzen des früheren Arbeitgebers anzufordern, sowie persönlich mit diesem über die Qualifikation des Kandidaten zu sprechen. Zudem kann ein besseres persönliches Kennenlernen des Bewerbers bei bezahltem Probearbeiten oder einer Führung durch die Institution mit anschließender Diskussionsrunde erreicht werden. An einer Diskussion, jedoch auch an einem Teil der Auswahlinterviews, können mit entsprechender Vorbereitung auch die betreuten Mädchen und Jungen selbst beteiligt werden (vgl. Conen, 2002b).

4.1.2. Strukturierte Auswahlinterviews

Die gängigen unstrukturierten Auswahlgespräche mit Bewerbern eignen sich nicht dafür, pädosexuelle Personen von nicht-pädosexuellen zu unterscheiden. Ein Kandidat, der von Kindern begeistert ist, sich gerne mit ihnen beschäftigt und gut zuhören kann, würde einem Einrichtungsleiter wahrscheinlich als geeignet erscheinen. Diese Merkmale sind jedoch auch typisch für Pädophile (vgl. Moriaty, 1990).

Nach bestimmten Kriterien strukturierte Interviews eignen sich besser für die Auswahl geeigneter Bewerber. Es gibt Interviewchecklisten, die sich auf empirisch überprüfte Merkmale von kompetenten Kinder- und Jugendbetreuern beziehen (Peters & Getz, 1985; Honig, 1979; beide zitiert in Moriaty, 1990). Eine andere Vorgehensweise basiert auf der Annahme, dass die Persönlichkeit eines kompetenten und erfolgreichen Kinder- bzw. Jugendbetreuers bestimmte Lebensthemen ("life themes") aufweist (vgl. Ross & Hoeltke, 1985; zitiert in Moriaty, 1990). Dementsprechend wurden Fragen zusammengestellt, deren Beantwortung Aufschluss darüber geben soll, ob die relevanten Lebensthemen Teil der Persönlichkeit eines Bewerbers sind oder nicht. Dieser Ansatz zeichnet sich durch eine hohe Systematik aus, die praktische Anwendung erfordert jedoch ein vorhergehendes Training. Strukturierte Interviews sind zwar hilfreicher bei der Auswahl geeigneter Bewerber als unstrukturierte. Es ist jedoch zu beachten, dass keine der genannten Checklisten direkt darauf abzielt, potentielle Missbrauchstäter auszufiltern (vgl. Moriaty, 1990).

Generell erhöhen standardisierte Fragelisten die Vergleichbarkeit der Bewerber. Wichtige Informationen können gewonnen werden, indem dem Kandidaten zusätzlich situationsbezogene Fragen gestellt werden (vgl. Conen, 2002b). Konkrete Beispiele aus der Literatur lauten: "Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche Sie bittet, ihr in der Badewanne den Rücken einzuseifen?". (Conen, 2002b; in Fegert, 2002, S. 60). Auch über sein konkretes Verhalten in problematischen Situationen an der früheren Arbeitsstelle sollte der Bewerber befragt werden (vgl. Conen, 2002b).

Um ein umfassendes Bild von einem Kandidaten zu erhalten ist es von Vorteil, wenn zwei bis drei Mitarbeiter beim Bewerbungsgespräch anwesend sind und ihre Beobachtungen anhand einer Checkliste notieren. Zumindest einer von ihnen sollte in der Personalauswahl qualifiziert sein. Wichtig ist, dass jeder Mitarbeiter seine Eindrücke zunächst allein festhält, damit vorab keine gegenseitige Beeinflussung in der Beurteilung stattfinden kann (vgl. Conen, 2002b).

4.1.3. Persönlichkeitstests

Der Einsatz psychologischer Persönlichkeitstests zum Aussieben Pädosexueller bei der Personalauswahl basiert auf der Annahme, dass sich Pädosexuelle in ihren Persönlichkeitseigenschaften systematisch von der Normalbevölkerung unterscheiden. Zudem wird davon ausgegangen, dass bestimmte Tests dazu geeignet sind, diese Persönlichkeitsunterschiede mit hoher Zuverlässigkeit zu erfassen (vgl. Moriaty, 1990).

Der Einsatz von allgemeinen Persönlichkeitstests erfolgte bisher mit unterschiedlichen Erfolgen. Ein Teil des California Psychological Inventory wurde als brauchbar befunden, zwischen geeigneten und ungeeigneten Bewerbern für die Kinder- und Jugendhilfe zu unterscheiden (Mufson, 1986; zitiert in Moriarty, 1990). Es zeigte sich, dass sexuell Gewalttätige andere Antworten beim Rorschach-Test geben als eine Vergleichsgruppe (vgl. Prandoni et al., 1973; zitiert in Moriarty, 1990). Mit dem MMPI konnte in einer Studie mit Gefängnisinsassen pädosexuelle Täter identifiziert werden (vgl. Saunders & Pappanikou, 1970; zitiert in Moriarty, 1990).

Es wurden zudem Tests entwickelt, die speziell auf die Identifizierung pädosexueller Personen im Rahmen der Personalauswahl abzielen. Das Personnel Selection Inventory enthält fünf Skalen, die zwischen potentiellen Missbrauchstätern und geeigneten Bewerbern unterscheiden sollen. Diese Skalen sind Emotionale Stabilität, Sicherheit, Suchtmittelvermeidung, Gewaltlosigkeit und Aufrichtigkeit. Eine erste Validierungsstudie kam zu dem Ergebnis, dass der Test für die Auswahl geeigneter Kandidaten brauchbar sei (vgl. Jones & Joy, 1987; zitiert in Moriarty, 1990). Das Child Abuse Potential Inventory umfasst die sechs Subskalen Distress, Rigidität, Unglücklichsein, Probleme mit Kindern, familiäre Schwierigkeiten und Probleme mit anderen (vgl. Milner, 1986; zitiert in Moriarty, 1990).

In der Literatur findet sich zum einen die Empfehlung des vermehrten Einsatzes von Persönlichkeitstests bei der Auswahl von Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit. Sie sollen das Einstellungsverfahren verbessern, indem sie sowohl die Identifikation besonders geeigneter Bewerber als auch das Aussieben pädosexueller Personen erleichtern (vgl. Moriarty, 1990). Auf der anderen Seite gibt es auch klare Absagen an die Effektivität solcher Tests bei der Auswahl von Kinder- und Jugendbetreuern. Die Ablehnung basiert auf der Annahme, dass es keine spezifische Persönlichkeitsstruktur gibt, die Pädosexuelle von der Normalbevölkerung unterscheidet. Somit würde sich auch der Versuch erübrigen, eine solche durch Tests zu entdecken und auszufiltern (vgl. Conen, 2002b).

4.1.4. Thematisierung von sexuellem Missbrauch

Ein zentraler Aspekt bei der Auswahl von qualifiziertem Personal für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist die Abschreckung potentieller Missbraucher durch eine deutliche Thematisierung der Missbrauchsproblematik. Bereits in der Stellenanzeige kann darauf hingewiesen werden, dass im Auswahlprozess der betreffenden Einrichtung auf das Thema

des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiter eingegangen wird. Die Bewerber sollten über Kinderrechte, Warnsysteme und gegebenenfalls die Standards der Institution informiert werden. Im Bewerbungsgespräch sollte das Thema direkt angesprochen werden und die Offenheit der Einrichtung herausgestrichen werden. Der Kandidat sollte Auskunft darüber geben, ob er jemals sexuellen Missbrauch an einem Kind begangen hat oder sexuelle Gedanken über Kinder hatte. Auch seine Einstellung zu sexuellem Missbrauch sollte direkt thematisiert werden. So schwer es aufgrund der Tabuisierung der Thematik auch fallen sollte, derartige Fragen zu stellen, so ist der große Vorteil die Überwindung auf jeden Fall wert. Die deutliche, offensive Thematisierung von sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter hält den Bewerbern klar vor Augen, dass in der Einrichtung klare Grenzen und Wachsamkeit in Bezug auf ihre Einhaltung herrschen. Es wird klar, dass mit dem Wegschauen und Stillschweigen, die Kindesmisshandlern ihre Taten leicht machen, in dieser Umgebung nicht zu rechnen ist (vgl. Conen, 2002b).

4.2. Qualifikation und Supervision von Mitarbeitern

4.2.1. Aus- und Weiterbildung

Bereits im Laufe der Ausbildung zu einem Beruf in der Kinder- und Jugendhilfe sollte sexueller Missbrauch durch Professionelle zum Thema gemacht werden. Die Schwierigkeiten des Umgangs mit pubertierenden Jugendlichen sowie besonders der Betreuung von Missbrauchsopfern sollten diskutiert werden. Macht und Machtmissbrauch im Betreuungsverhältnis, Engagement und Abgrenzung, sowie Nähe und Distanz zu den Betreuten sollten Themen der Ausbildung sein. Auch über die eigene Belastbarkeit und ihr Bedürfnis nach Anerkennung sollten sich bereits Studenten bzw. Auszubildende Gedanken machen. Ein Bewusstsein für die Gefahr der sexuellen Misshandlung sollte gefördert werden, um die Wahrscheinlichkeit solcher Vorfälle zu verringern. In der Literatur finden sich Klagen über diesbezügliche Mängel der Ausbildungspläne an den Hochschulen (vgl. Sielert, 1993; Sielert et al. 1993; beide zitiert in Conen, 1995).

Beim Antritt einer Arbeitsstelle sollte dem neuen Mitarbeiter genug Zeit und Unterstützung bei der Einarbeitung gewährt werden. Die Arbeitskultur der Einrichtung, die Erwartungen an die Mitarbeiter und wichtige Richtlinien der Tätigkeit sollten ihm vertraut gemacht werden, statt ihn einfach "ins kalte Wasser zu werfen". Auch spezielle Probleme der Betreuung von Mädchen und Jungen sollten angesprochen werden, ebenso wie Kinderrechte und einzuhaltende Grenzen (vgl. Conen, 2002b). Der Mitarbeiter sollte ermutigt werden, sich mit

Problemen an Mitarbeiter bzw. Einrichtungsleitung zu wenden. Der Verweis auf eine bestimmte zuständige Vertrauensperson würde es zudem erleichtern, im Ernstfall mit dieser zu sprechen.

Die Qualifizierung von Mitarbeitern sollte durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen erweitert werden, die ihm Optimalfall verpflichtend sein sollten (vgl. Conen, 2002b). Macht und Machtmissbrauch in Betreuungsverhältnissen, sexuelle Misshandlung und sonstige körperliche Gewalt gegenüber Betreuten sollten thematisiert und enttabuisiert werden. Außerdem sollten Kinder- und Mitarbeiterrechte Gegenstand der Diskussion sein. Neben speziellen Weiterbildungsmaßnahmen sollten diese Themen auch regelmäßig in Teamsitzungen, Mitarbeitergesprächen und Konferenzen angesprochen werden (vgl. Gintzel, 2002). Nur durch eine auf diese Weise erzielte Alltäglichkeit und Selbstverständlichkeit können die Inhalte fest in den Köpfen verankert und somit in der Praxis umgesetzt werden.

Wichtig ist bei all diesen Maßnahmen, dass sich Einrichtungsleitungen nicht vor qualifizierterem Personal scheut, das auch Abläufe und Strukturen hinterfragt und eigene Vorschläge einbringt (vgl. Gintzel, 2002).

4.2.2. Supervision

Auch die qualifiziertesten Mitarbeiter brauchen eine Anlaufstelle bei Schwierigkeiten und die Möglichkeit zur offenen Diskussion. Zum Teil ist dafür Raum in Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen. Bei besonders stark tabuisierten Themen wie sexuellen Gedanken über Betreute oder sexualisiertem Verhalten von Mädchen und Jungen herrscht jedoch eine große Unsicherheit bei den Mitarbeitern. Niemand möchte sich vor den Kollegen blamieren oder womöglich als sonderbar, unanständig oder pädophil stigmatisiert werden.

Hier bietet sich vor allem die Supervision durch Personen von außerhalb der Einrichtung an (vgl. Conen, 2002b). In einem solchen geschützten Rahmen müssen auch Probleme wie die sexuelle Anziehung durch Betreute und die damit verbundenen Grenzziehungsprobleme des Betreuers enttabuisiert werden, wenn Übergriffe vermieden werden sollen. Das Schweigen und Alleinbleiben mit den Schwierigkeiten sind der Motor, der die Entwicklung einer Missbrauchssituation immer mehr vorwärts treibt. Gerade durch offene, weitgehend vorurteilsfreie Gespräche können missbrauchsfördernde Dynamiken rechtzeitig erkannt und unterbrochen werden.

4.3. Information und Partizipation der betreuten Kinder und Jugendlichen

Ein enormes, viel zu lang vernachlässigtes Potential zum Schutz von Jungen und Mädchen vor sexueller Ausbeutung liegt bei diesen selbst. Durch Information über ihre Rechte, offene Gespräche über Missbrauch und Stärkung ihres Selbstbewusstseins, sowie durch aktive Beteiligung an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen in einer Einrichtung kann die Wahrscheinlichkeit von Übergriffen stark verringert werden (vgl. Gintzel, 2002).

4.3.1. Information und Stärkung des Selbstbewusstseins

Wenn Kinder und Jugendliche ihre Rechte gegenüber möglichen Grenzverletzungen wahren sollen, müssen sie diese erst einmal kennen. Dies mag als Selbstverständlichkeit gelten, aber es besteht das Risiko, dass eine bewusste Aufklärung der Betreuten über ihre Rechte im Institutionsalltag untergeht. Aufgrund des Machtgefälles zwischen den Mitarbeitern und ihren Schutzbefohlenen ist es jedoch notwendig, letzteren zu verdeutlichen, dass es Grenzen gibt, die niemand ihnen gegenüber überschreiten darf. Schon zu Beginn des Lebens in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe müssen die Mädchen und Jungen entsprechend aufgeklärt werden. Die Betreuten müssen außerdem über die Möglichkeiten der Gegenwehr informiert werden, die ihnen im Bedarfsfall zur Verfügung stehen. Es sollten unbedingt konkrete Ansprechpartner innerhalb und/oder außerhalb der Einrichtung benannt werden, an die sie sich wenden können (vgl. Gintzel, 2002).

Themen, die das Leben vieler betreuter Mädchen und Jungen negativ geprägt haben, sind Sexualität, Missbrauch, Macht und Gewalt. Doch auch Kinder und vor allem Jugendliche ohne derartige Gewalterfahrungen machen sich Gedanken über diese Themen. Ein offenes, gesprächsfreundliches Klima in der Einrichtung ermöglicht es, Gedanken mitzuteilen und Fragen zu stellen. Als Gesprächsanstoß bieten sich Bücher oder Filme an, jedoch auch aktuelle Erfahrungen im Umfeld. Gesprächsrunden mit mehreren Betreuten oder im Bedarfsfall mit einzelnen sollten dazu ermutigen, sich mit den eigenen Erfahrungen auseinanderzusetzen und sich dabei Hilfe zu holen. Sie sollten zudem sensibilisieren für die Wahrnehmung von möglichen zukünftigen Grenzüberschreitungen und die Angst davor nehmen, sich in solchen Fällen an Mitarbeiter, Einrichtungsleitung oder eine Beschwerdestelle außerhalb zu wenden (vgl. Gintzel, 2002).

Zusätzlich zu den Informationen und Gesprächen sollten Trainingsprogramme eingesetzt werden, um das Selbstbewusstsein der Kinder und Jugendlichen noch stärker zu fördern (vgl. Gintzel, 2002). In Rhetorikkursen können sie lernen, sich mitzuteilen und auch in

Konfliktsituationen für ihre Rechte einzutreten. Selbstverteidigungstrainings oder das Betreiben einer entsprechenden Sportart haben einen doppelten Nutzen. Zum einen vermitteln sie konkrete Abwehrtechniken für den Bedarfsfall, zum anderen verleihen sie ein wertvolles Gefühl der Sicherheit.

4.3.2. Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen

Um die Kinder und Jugendlichen in eine aktive Position zu bringen, sollten sie über Hierarchien und Entscheidungsprozesse in der Einrichtung bescheid wissen. Eine effektive Stärkung ihres Interesses an der Gestaltung ihrer Umgebung und ihres Selbstbewusstseins wird erreicht, wenn ihnen eine eigene Position im Entscheidungsgefüge gegeben wird. Dafür bieten sich verschiedene Formen der Mitbestimmung an (vgl. Gintzel, 2002).

Situative, zeitliche begrenzte Beteiligungsformen wie Anhörungen, Diskussionsrunden oder Arbeitsgruppen ermöglichen die Einbindung der Kinder und Jugendlichen im Bedarfsfall. Die Betreuten wissen, dass sie mit ihren Interessen und Problemen Gehör finden. Damit diese Möglichkeiten auch genutzt werden, muss es klare und allgemein bekannte Vereinbarungen geben, bei welchen Anlässen und zu welchem Zeitpunkt die Kinder und Jugendlichen Anspruch darauf haben, in Teambesprechungen, Konferenzen oder anderen relevanten Gremien vorzusprechen (vgl. Gintzel, 2002).

Institutionalisierte, langfristige Mitbestimmungsformen wie die Wahl von Gruppensprechern und/oder Sprecherräten ermutigen die Mädchen und Jungen zur aktiven Auseinandersetzung mit ihrer Lebensgestaltung (vgl. Gintzel, 2002). Zudem erleichtert diese Form des Austauschs zwischen Betreuten und Betreuern das Ansprechen und Lösen von Konflikten und Krisen erheblich im Vergleich zur durchaus verbreiteten Bittstellerposition des Schutzbefohlenen gegenüber dem Betreuer

Somit wirkt Mitbeteiligung und Mitbestimmung in Entscheidungsprozessen in zweifacher Hinsicht als Prävention. Zum einen fördert sie das Selbstbewusstsein der Kinder und Jugendlichen und macht sie so widerstandsfähiger gegenüber Grenzüberschreitungen. Zum anderen ermöglicht die kontinuierliche Einbindung der Betreuten eine frühe Mitteilung von etwaigen Grenzverletzungen, so dass rechtzeitig Lösungen gefunden werden können (vgl. Gintzel, 2002).

4.4. Einbeziehung von Angehörigen

Familien- bzw. Elternarbeit findet sich zwar häufig in den Konzepten von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, wird aber zu selten tatsächlich in die Praxis umgesetzt. Die Möglichkeiten reichen von der Einladung von Angehörigen in die Einrichtungen über Gesprächsrunden zusammen mit den betreuten Kindern und Jugendlichen bis hin zu gemeinsamen Unternehmungen. Themen wie Macht, Gewalt und Missbrauch und Erfahrungen damit können diskutiert werden und so alle Beteiligten in ihrem Lernprozess weiterbringen. Gerade die Auseinandersetzung mit dem Machtgefälle zwischen Kindern und Erwachsenen und dem Erleben desselben auf beiden Seiten kann hilfreich für die Prävention von Machtmissbrauch sein (vgl. Gintzel, 2002).

4.5. Schützende Strukturen innerhalb und außerhalb der Einrichtungen

4.5.1. Professionalität

Insbesondere die Leitung einer Einrichtung ist dafür verantwortlich, ein Klima der Professionalität zu fördern, in dem die Priorität klar beim Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen liegt. So positiv es erscheinen mag, wenn Mitarbeiter in einer Einrichtung auch persönlich befreundet sind, sollte sich insbesondere Leitungspersonal in dieser Hinsicht abgrenzen. Persönliche Bindungen verstellen nicht nur den Blick für Grenzüberschreitungen und lassen sie erst spät erkennen, sie erschweren auch das Einschreiten gegen den Täter. Diese Nachteile für die betreuten Kinder und Jugendlichen dürfen nicht in Kauf genommen werden. Von der Einstellung von Freunden als Mitarbeiter ist in diesem Sinne ebenfalls abzuraten (vgl. Conen, 2002b).

Die Bildung von Insider-Gruppen unter den Mitarbeitern sollte von der Leitung unterbunden werden, da auch sie durch starke Abhängigkeitsbeziehungen davon abgehalten werden, einem Missbrauchsverdacht gegenüber einem Kollegen nachzugehen oder das Wissen über einen Missbrauch weiterzugeben. Generell sollte das Arbeitsklima von der Integration aller Mitarbeiter und Anerkennung für ihre Arbeit geprägt sein. Unterschiedliche Ideen und Einstellungen sollten akzeptiert und gefördert werden. Auf diese Weise können auch diejenigen Kollegen, die in Bezug auf Grenzüberschreitungen warnen, respektiert werden (vgl. Conen, 2002b).

Zu einer professionellen Arbeitskultur in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gehören auch Richtlinien und regelmäßige Rückmeldungen (vgl. Conen, 2002b). Besonders im

Hinblick auf die zuvor beschriebenen strukturellen Bedingungen, die Missbrauch begünstigen, sollte darauf das Augenmerk gerichtet werden. Zum einen brauchen die Mitarbeiter Richtlinien zur Orientierung in ihrer täglichen Arbeit. Es muss klar sein, welche Grenzen keinesfalls überschritten werden dürfen und welche Art von Kontakten in Ordnung sind. Zum anderen sind von Seiten der Vorgesetzten regelmäßige Rückmeldungen nötig, damit jeder Kollege weiß, was an seinem Arbeitsverhalten positiv und was gegebenenfalls zu ändern ist. Solche Gespräche bieten den Mitarbeitern zugleich die Möglichkeit, eigene Fragen oder Vorschläge einzubringen.

4.5.2. Beschwerdeinstanzen

In den Einrichtungen müssen Beschwerdestellen eingerichtet werden, an die sich Kinder und Jugendliche jederzeit mit Beschwerden oder Verbesserungsvorschlägen wenden können. Zudem müssen klare, transparente Regelungen gelten, wann und wie man bei der Beschwerdestelle vorsprechen kann und wie im weiteren organisatorisch mit der Beschwerde oder dem Verbesserungsvorschlag umgegangen wird. Wenn der Betreffende Angst vor persönlichen Nachteilen aufgrund seiner Beschwerde hat sollte er sie anonym einbringen können. Durch das Machtgefälle zwischen Betreuern und Betreuten sind solche Befürchtungen nicht unbegründet und sollten berücksichtigt werden (vgl. Späth, 2002).

Zusätzlich zu den einrichtungsinternen Beschwerdestellen sollte es außerhalb der Institution Anlaufstellen für die Kinder und Jugendlichen geben. Die Adresse und/oder Telefonnummer dieser Ombudspersonen bzw. Ombudsstellen sollten alle Betreuten bei ihrer Ankunft in die Einrichtung erhalten. Sie könnten sich somit jederzeit mit Problemen dorthin wenden. Dies ist besonders bei solchen Institutionen wichtig, wo Freiheitsbeschränkung oder Freiheitsentzug eingesetzt werden. Denn das dadurch bedingte besonders ausgeprägte Machtgefälle erhöht das Risiko von Übergriffen (vgl. Späth, 2002).

4.5.3. Unabhängige Kontrolle

Eine regelmäßige unabhängige Kontrolle von außerhalb wäre wünschenswert. Im Bereich der Psychiatrie gibt es in einigen Bundesländern Besuchskommissionen, die sich aus Aufsichtspersonen und Fachleuten zusammensetzen. Sie erscheinen unangemeldet, um zu überprüfen, ob die Rechte der Patienten in den Einrichtungen gesichert sind. Ein solches Verfahren könnte sich auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bewähren (vgl. Späth,

2002). Im Zusammenhang mit der Kontrolle von Arbeitsweisen müssen auch Handlungsmöglichkeiten vorliegen, wenn Fehlverhalten aufgedeckt wird. Die Landesjugendämter haben das Recht, Einrichtungen eine Betriebserlaubnis zu erteilen und im Bedarfsfall zurückzunehmen. Sie können örtliche Prüfungen durchführen und einzelnen Mitarbeitern ihre Tätigkeit untersagen (vgl. Späth, 2002). Auf diese Möglichkeiten wird unter Punkt 5.3.1. genauer eingegangen.

Die Praxis einer unabhängigen Kontrolle dient insofern der Prävention, als sie zum einen Mitarbeiter von Übergriffen abschreckt, zum anderen eine frühe Aufdeckung und Beendigung von Grenzverletzungen ermöglicht.

4.5.4. Trägerverantwortung bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen

Die Träger der jeweiligen Einrichtungen müssen sich der Wichtigkeit der Prävention von sexuellem Missbrauch und generell Machtmissbrauch durch Mitarbeiter bewusst sein. Sie müssen die finanziellen und personellen Voraussetzungen schaffen, um die Entwicklung und Verwirklichung von Präventionskonzepten zu ermöglichen. Sie sollten regelmäßige Weiterbildungen sowie und dauerhafte Mitbestimmungsformen der betreuten Kinder und Jugendlichen einführen. Zudem obliegt es ihnen, einrichtungsinterne Beschwerdeverfahren zu schaffen und in Kooperation mit anderen Institutionen einrichtungsübergreifende Beschwerdestellen zu planen. Sie sollten Kooperationen initiieren, um durch Austausch zwischen Mitarbeitern und Bewohnern verschiedener Einrichtungen eine Optimierung der Präventionsmaßnahmen anzustreben (vgl. Gintzel, 2002).

Die örtlichen Jugendämter und die Landesjugendämter als öffentliche Träger sollten ebenfalls für die Prävention aktiv werden. Die Organisation des Erfahrungsaustausches zwischen Betreuten verschiedener Einrichtungen im Rahmen von Wochenendseminaren oder ähnlichen Treffen ist bereits erfolgreich erprobt worden und sollte ausgeweitet werden. Zudem sollten Qualifizierungsangebote für Kinder und Jugendliche angeboten werden, die in ihrer Einrichtung als Interessenvertreter bzw. Sprecher fungieren. Neben der Erweiterung ihrer Kompetenzen kann dies dem Aufdecken von Schwachstellen im System und der Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen dienen (vgl. Gintzel, 2002).

Im Rahmen der Heimaufsicht der Landesjugendämter sollten die Mädchen und Jungen, insbesondere ihre gewählten Vertreter, in die Gespräche einbezogen werden. Dies stärkt zum einen die Position der Betreuten und macht sie zum anderen mit dem Personal der Heimaufsicht bekannt, so dass sie sich bei Problemen an sie wenden können. Die Schaffung

von Bewohnerbeiräten zur Sicherung und Ausweitung der Partizipation der Kinder und Jugendlichen liegt ebenfalls im Handlungsbereich der Jugendämter (vgl. Ginztel, 2002).

4.5.5. Ethische Leitlinien

Berufs- und Standesorganisationen bringen für ihre Mitglieder Vorteile und Verpflichtungen mit sich. In ihrem Aufgabenbereich liegt unter anderem die Entwicklung von ethischen und fachlichen Leitlinien für die berufliche Tätigkeit. Ihre Einhaltung ist für alle Mitglieder bindend. Sie umfassen Handlungsanweisungen und Regelungen für die tägliche Arbeit, besonders für typische Konfliktbereiche. Das Handeln des Einzelnen kann im Bedarfsfall gemäß dieser Prinzipien beurteilt und im Falle eines Verstoßes den zuständigen Standes- bzw. Ehrengerichten der Organisation vorgetragen werden. Je nach Schwere des Verstoßes kann eine Sanktionierung bis hin zum Ausschluss aus der Berufsorganisation erfolgen (vgl. Späth, 2002). Wichtig ist es bei aller Nützlichkeit ethischer Richtlinien zu beachten, dass nicht in allen Berufsfeldern die Mitgliedschaft in einer entsprechenden Standesorganisation verpflichtend ist. Für Nicht-Mitglieder gelten die von ihr herausgegebenen Regelungen nicht.

Die Fachverbände, in denen Institutionen zusammengeschlossen sind, könnten fachliche Standards für die Arbeit ihrer Mitglieder entwickeln. Auch Standards für die Handhabung bestimmter Probleme wie den Umgang mit Grenzverletzungen gegenüber Betreuten wären wünschenswert. Um Druck auf die Einrichtungen auszuüben könnte die Mitgliedschaft im Fachverband an die Einhaltung der Standards gebunden werden (vgl. Späth, 2002).

Verschiedene der zuvor aufgeführten präventiven Maßnahmen könnten Bestandteil der Leitlinien bzw. Standards von Standesorganisationen oder Fachverbänden sein.

Manche Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe haben bereits ethische bzw. fachliche Richtlinien in Bezug auf sexuellen Missbrauch veröffentlicht. So gilt seit dem Jahr 1998 die "Verfahrensregelung des Deutschen Kinderschutzbundes (DKSB) im Falle eines sexuellen Übergriffs auf Kinder durch haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen". In ihr sind als präventive Aspekte die Verpflichtung zu einer sorgfältigen Personalauswahl und -führung sowie zur Supervision enthalten. Im übrigen werden das Informationsmanagement sowie die Entwicklung einer Problemlösung beim Verdacht bzw. der Aufdeckung von sexuellem Missbrauch festgelegt (vgl. Fegert, 2002).

5. Intervention

Selbst wenn alle zuvor beschriebenen Präventionsmaßnahmen zum Einsatz kämen - ein Idealzustand, mit dem in Zeiten finanzieller und entsprechend personeller Knappheit wohl kaum in einer Einrichtung zu rechnen ist - würde es wahrscheinlich noch einzelne Fälle von sexuellem Missbrauch in Institutionen geben. Mit einer überlegten Vorgehensweise, die in erster Linie den Schutz des Opfers im Blick hat, ist allen Beteiligten am meisten gedient. Die Realität sieht bislang leider oft anders aus.

5.1. Aufklärung und Information

Jedweder Verdacht von sexuellem Missbrauch an einem betreuten Kind oder Jugendlichen muss aufgeklärt werden. Das kollektive Verdrängen und Verschweigen, das immer wieder beobachtet wird, ist der Situation völlig unangemessen. Resignation, Ungläubigkeit, Sorge um den eigenen Ruf bzw. den der Einrichtung müssen überwunden werden.

5.1.1. Aufklärung eines Verdachts

In Bezug auf die Möglichkeiten des Einzelnen beim Verdacht des Missbrauchs von Schutzbefohlenen durch einen Kollegen empfiehlt Conen (1995) zunächst Zurückhaltung. Eine zu frühe Konfrontation des Täters und der Mitarbeiterschaft kann dazu führen, dass der Beschuldigte mit seinen Verleugnungsstrategien mangels nachhaltiger Beweise erfolgreich ist. Das kann für den konfrontierenden Mitarbeiter zur Ausgrenzung, Entlassung oder gar einer Verleumdungsklage führen, während der Täter ungestört weiter sein Unwesen treiben kann. Daher müssen zunächst vermehrt Beobachtungen angestellt werden und Kollegen gegenüber nur auf konkrete Verhaltensweisen des Täters aufmerksam gemacht werden, ohne den Verdacht des sexuellen Missbrauchs zu äußern. Erst wenn sich eindeutige Hinweise auf einen Übergriff zeigen, sollte sich der Beobachtende rechtlich gegen eine Verleumdungsklage absichern und seinen Verdacht dann an die Einrichtungsleitung weitergeben (vgl. Conen, 1995).

Bei einer Aussage von Kindern über sexuelle Misshandlung durch einen Mitarbeiter empfiehlt Gründer (2002), ihnen Glauben zu schenken. Wichtig ist genaues Zuhören und das vollständige Dokumentieren der Erstaussage. Auch wenn aufgrund der Äußerungen des Kindes bzw. Jugendlichen zunächst nur ein Verdacht besteht, müssen insbesondere die Einrichtungsleitung und die Aufsichtsbehörde umgehend informiert werden. Bei starken

Verdachtsmomenten sind auch die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten des Kindes, das Jugendamt und der Träger der Einrichtung zu informieren (vgl. Gründer, 2002).

Zur Aufklärung der Situation soll die Konfrontation des beschuldigten Mitarbeiters beitragen, die am besten durch den verantwortlichen Mitarbeiter des Jugendamtes oder die Einrichtungsleitung erfolgen sollte. Um die Stellungnahme später verwerten zu können, sollte sie auf Video aufgezeichnet werden. Unabhängig vom Wahrheitsgehalt der Anschuldigungen ist zunächst einmal mit einem Abstreiten zu rechnen. Das Opfer wird häufig als Lügner dargestellt. In diesem Fall sollte sich der Beschuldigte dazu äußern, welchen Grund das Kind zu einer so schweren Falschbeschuldigung haben könnte. Wenn Taten eingestanden werden erfolgt oft gleichzeitig eine Minimierung, sie werden als "nicht so schlimm" beschrieben. Zudem wird dem Opfer häufig die Schuld bzw. eine Teilschuld an den Übergriffen zugeschoben (vgl. Gründer, 2002).

5.1.2. Informationsmanagement in eindeutigen Fällen

Wenn nicht nur ein Verdacht besteht, sondern ein Mitarbeiter bei einer sexuellen Misshandlung beobachtet wird, sollte der Beobachter sofort einschreiten, ihn mit seinem Verhalten konfrontieren und den Vorfall dokumentieren. Die Information muss umgehend an die Einrichtungsleitung, die Eltern bzw. Sorgeberechtigten des Kindes, den Einrichtungsträger, das Jugendamt und die Aufsichtsbehörde weitergegeben werden (vgl. Gründer, 2002).

5.2. Hilfsmöglichkeiten

5.2.1. Hilfe für das Opfer

Oberste Priorität beim Verdacht bzw. der Aufdeckung eines sexuellen Missbrauchs muss der Schutz und die Unterstützung des (potentiellen) Opfers haben. Obwohl diese Forderung nahezu banal erscheint, ist ihre Befolgung in der Realität alles andere als selbstverständlich. Bei der Aussage eines Kindes über den sexuellen Missbrauch durch einen Mitarbeiter wendet sich ein Großteil des Kollegenkreises häufig gegen das Kind und betrachtet es als Lügner. Eine Ausgrenzung bis hin zum Mobbing ist eine nicht selten anzutreffende Folge. Sogar bei eindeutig nachgewiesenen Fällen gibt es Stimmen, die dem Mädchen bzw. Jungen eine Mitschuld, wenn nicht sogar die ganze Schuld, an den Übergriffen zuschieben. Als Argument wird oft das sexualisierte Folgeverhalten des Opfers angeführt. Es kommt sogar vor, dass trotz

eindeutiger Beweise das Kind bzw. der Jugendliche immer noch als Lügner dargestellt wird und bei jeder Gelegenheit im Alltag der Wahrheitsgehalt seiner Äußerungen nachgeprüft wird (vgl. Enders, 2002). Die völlige Überforderung der Mitarbeiter im Umgang mit der Situation, ihre Unfähigkeit, die Bedürfnisse des Kindes ihren eigenen Problemen voranzustellen, führt somit oft zu einem unnötig verlängerten Leiden des Kindes.

Im positiven Fall sollte den Äußerungen des Kindes bzw. Jugendlichen aufmerksam zugehört und der Mut zur offenen Mitteilung gelobt werden. Bei einer Eigenaussage wird oft der Wunsch vorgebracht, dass der angesprochene Mitarbeiter niemandem etwas über die mutmaßliche Misshandlung erzählt. Scham- und Schuldgefühle sowie die Angst vor möglichen Folgen können die Gründe dafür sein. Es ist wichtig, dass der Mitarbeiter einfühlsam auf dieses Thema eingeht. Er sollte dem Kind erklären, dass das Mitgeteilte so wichtig ist, dass andere Erwachsene darüber informiert werden müssen, damit sie dem Kind helfen können. Der Schutz vor dem potentiellen Täter sollte sofort gewährleistet werden. Zu diesem Zweck kann eine sofortige Beurlaubung erfolgen. Zusätzlich kann ein Haus- und Umgangsverbot verhängt werden, sowie das Verbot, sich dem Kind innerhalb eines bestimmten Radius zu nähern. Es sollte jederzeit Gesprächsmöglichkeiten für das Opfer geben, in denen es seine Gefühle und Erfahrungen mitteilen kann. Zudem sollten sofort weitere Hilfsangebote für das Opfer erschlossen werden. Eine Therapie außerhalb der Einrichtung bei einem Spezialisten für die Traumaarbeit nach sexueller Misshandlung wäre optimal. Hierbei ist zu beachten, dass die Aussage nur juristisch zu verwenden ist, wenn die gerichtliche Anhörung vor dem Beginn einer Therapie erfolgt (vgl. Gründer, 2002).

5.2.2. Hilfe für die anderen Beteiligten

Auch alle anderen ins Geschehen involvierten Personen benötigen Hilfe. Insbesondere für die betreuten Kinder und Jugendlichen sind Gesprächsrunden und Beratung notwendig. Möglicherweise befinden sich unter ihnen weitere Opfer, mit denen die Übergriffe gesondert in einer Therapie aufgearbeitet werden sollten. Alle anderen Mädchen und Jungen sind mehr oder weniger stark von Verwirrung und der angespannten Situation in der Einrichtung betroffen. Auch Schuldgefühle spielen eine Rolle, wenn einzelne Zeugen von Misshandlung waren und niemandem etwas gesagt haben (vgl. Gründer, 2002).

Auch die Kollegen des beschuldigten Mitarbeiters stecken oft in schweren Konflikten. Häufig war der Täter sehr beliebt und es ist daher schwer zu fassen, dass er Misshandlungen begangen haben soll. Zudem ist es schwer, das Wissen um die vielen Manipulationen und

Täuschungen des Täters zu ertragen, wenn sie im Nachhinein aufgedeckt werden. Eigene Schuldgefühle, wenn Verdachtsmomente bestanden, diese aber nicht geäußert wurden, müssen ebenfalls verarbeitet werden. Es sollte Supervisions-, Fortbildungs- und gegebenenfalls Therapieangebote für die Mitarbeiter geben (vgl. Gründer, 2002).

Die Eltern bzw. Sorgeberechtigten des Opfers müssen umfassend über die Vorfälle informiert und über die Vorgehensweise der Einrichtung aufgeklärt werden. Oft wissen diese eine offene Auseinandersetzung mit dem Problem zu schätzen und melden nicht, wie von vielen befürchtet, ihre Kinder aus der Einrichtung ab. Es sollten sowohl rechtliche als auch bei Bedarf psychologische Beratung vermittelt werden (vgl. Gründer, 2002).

5.3. Rechtliche Folgen

5.3.1. Tätigkeitsuntersagung durch das Landesjugendamt

Das Landesjugendamt kann gegenüber dem Träger einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe eine Tätigkeitsuntersagung aussprechen, wenn das nachgewiesene Fehlverhalten eines Mitarbeiters den Schutz und das Wohl der betreuten Kinder und Jugendlichen gefährdet. Besteht lediglich der Verdacht eines Übergriffs oder sind die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen, kann eine vorläufige Tätigkeitsuntersagung bis zum Ende der Ermittlungen erfolgen. Das Verbot kann sich auf bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten beziehen, die von einem Mitarbeiter nicht mehr ausgeübt werden dürfen. Der Träger der Einrichtung, sowie der jeweilige Arbeitgeber dürfen den betroffenen Mitarbeiter nicht mehr in den von dem Verbot betroffenen Bereichen beschäftigen. Widersetzt sich der Träger, droht im Zwangsgeld bzw. der Entzug der Betriebserlaubnis. Die Tätigkeitsuntersagung ist unabhängig davon, ob gegen den betroffenen Mitarbeiter arbeits- oder strafrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden. Allerdings nutzen die Landesjugendämter dieses Mittel bislang kaum (vgl. Westerholt, 2002).

5.3.2. Arbeitsrechtliche Folgen

Bei nicht massiven Grenzverletzungen kann der Arbeitgeber eine Rüge oder eine Abmahnung aussprechen. Voraussetzung dafür ist eine Erfolgserwartung dahingehend, dass durch den Verweis auf ein vertragswidriges Verhalten sich der Mitarbeiter in Zukunft vertragsgemäß verhalten wird (vgl. Burgsmüller, 2002).

Sobald der Arbeitgeber von einem dringend Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch einen Mitarbeiter Kenntnis erlangt, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen eine

Verdachtskündigung aussprechen. Diese Art der Kündigung ist in Arbeitsfeldern möglich, die eine Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfordern. Sie ist somit auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe anwendbar. Der Kündigungsgrund ist dabei "(...) die Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens des Arbeitgebers in die Person des Arbeitnehmers durch den Verdacht eines strafbaren oder eines schwer vertragswidrigen Verhaltens." (Burgsmüller, 2002; in Fegert, 2002, S. 133).

Liegen Beweise für Übergriffe vor, ist je nach Schwere eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung oder eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung möglich. Wenn ein Vorfall so schwerwiegend ist, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter Abwägung der Interessen aller Beteiligten nicht zumutbar ist, ist die Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung gegeben. Der Beweis der vertragswidrigen Taten bzw. Straftaten des Arbeitnehmers obliegt dem Arbeitgeber (vgl. Burgsmüller, 2002).

In Arbeitszeugnisse können Missbrauchstaten nur aufgenommen werden, wenn sie durch gerichtliche Entscheidung, nachweisbare eindeutige Fakten oder ein Geständnis nachgewiesen sind. Dann allerdings ist die Erwähnung unverzichtbar, um zukünftige Arbeitgeber vor dem Bewerber zu warnen (vgl. Burgsmüller, 2002).

5.3.3. Strafrechtliche Folgen

Um rechtliche Schritte einleiten zu können, ist zunächst einmal die Anhörung des Kindes bzw. Jugendlichen notwendig. Wenn noch unklar ist, ob Anzeige erstattet werden soll, empfiehlt sich die Anhörung durch den Familienrichter, denn dann muss anschließend nicht zwingend ein Strafrechtsverfahren folgen. Wenn Anzeige erstattet worden ist, kann zur Umgehung von Mehrfachbefragungen die Erstanhörung durch den Ermittlungsrichter erfolgen (vgl. Gründer, 2002).

Nur wenn gemäß der Aktenlage die Verurteilung des Täters als wahrscheinlich gilt, kann bei der Staatsanwaltschaft ein Strafantrag gestellt werden. Es besteht für niemanden die Verpflichtung zur Anzeige eines sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung, so dass die Entscheidung durch sorgfältige Abwägen getroffen werden muss. Insbesondere für die Opfer besteht ein Konflikt zwischen Vor- und Nachteilen. Zum einen kann es eine positive Erfahrung sein, dass sie ernst genommen werden und ihnen Glauben geschenkt wird. Ein Strafverfahren und gegebenenfalls eine Verurteilung können sie bei der Erkenntnis unterstützen, dass nicht sie, sondern der Täter die Schuld an den Übergriffen trägt. Auch materielle Vorteile hängen mit einer Verurteilung zusammen. Denn nur bei einem Nachweis

der Schuld des Täters erhält das Opfer Leistungen gemäß dem Opferentschädigungsgesetz vom Versorgungsamt. Auch eine Schadenersatzklage beim Zivilgericht auf Ersatz der Therapiekosten und Schmerzensgeld ist vor allem dann erfolgversprechend, wenn der Täter verurteilt wird (vgl. Zinsmeister, 2002).

Die Nachteile für das Opfer liegen in der oft langwierigen, wiederholten Auseinandersetzung mit dem Missbrauch in Befragungen und Anhörungen und der Erfahrung, vor Gericht aussagen zu müssen. Um solchen negativen Erfahrungen weitgehend vorzubeugen, sollte vor dem Stellen eines Strafantrages eine ausführliche rechtliche Beratung stattfinden. Zunächst muss geklärt werden, ob das Opfer selbst ein Strafverfahren will. Wenn dies der Fall ist, muss überlegt werden, welche Erfolgsaussichten ein Strafverfahren haben würde. Beratung und Begleitung für das Kind bzw. den Jugendlichen müssen gewährleistet werden. Um die Zeugenposition zu verbessern empfiehlt sich die Nebenklage, bei der sich das Opfer während des gesamten Verfahrens von einem Anwalt vertreten lassen kann. Dieser erhält zudem Einsicht in die Akten und kann durch das Stellen von Anträgen das Verfahren beeinflussen. Um allgemein die Stellung von Missbrauchsopfern im Strafverfahren zu verbessern, sollte zudem die Zusammenarbeit zwischen Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht verbessert werden. Unter anderem könnten dadurch endlose Mehrfachbefragungen vermieden werden. Zudem ist eine Beschleunigung der Verfahren und eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen als Zeugen anzustreben (vgl. Zinsmeister, 2002).

Ausblick

Bei der Beschäftigung mit der Intervention und Prävention in Bezug auf sexuellem Missbrauch in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe wird deutlich, dass es weder an Ideen noch an Möglichkeiten mangelt. Lediglich an der Umsetzung in die Praxis hapert es noch vielerorts, obwohl sich in den letzten Jahren einiges verbessert hat. Ethischen und fachliche Leitlinien sowie Standesgerichte, Supervision und Weiterbildungsmaßnahmen, Beschwerdestellen und die Partizipation der Kinder und Jugendlichen sind schon in einigen Bereichen verwirklicht oder zumindest ausprobiert worden. Es bleibt zu hoffen, dass alle Verantwortlichen - Einrichtungsleitungen, Mitarbeiter, Träger und Jugendämter - die eingeschlagene Richtung weiter verfolgen, um den Schutz der Kinder und Jugendlichen immer mehr zu verbessern.

Literatur

Burgsmüller, Claudia (2002). Arbeitsrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention. Ein Werkbuch*. Münster: Votum

Conen, Marie-Luise (1995). Sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In: *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 4, S. 134-140

Conen, Marie-Luise (2002a). Institutionen und sexueller Missbrauch. In: Bange, Dirk/ Körner, Wilhelm (Hrsg.) (2002): *Handwörterbuch Sexueller Missbrauch*. Göttingen: Hogrefe

Conen, Marie-Luise (2002b). Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention. Ein Werkbuch*. Münster: Votum

Enders, Ursula (2002). Institutionen und sexueller Missbrauch: Täterstrategien und Reaktionsweisen. In: Bange, Dirk/ Körner, Wilhelm (Hrsg.) (2002): *Handwörterbuch Sexueller Missbrauch*. Göttingen: Hogrefe

Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention. Ein Werkbuch*. Münster: Votum

Gintzel, Ullrich (2002). Wie kann man in der Pädagogik durch Partizipation die betroffenen Mädchen und Jungen stärken bzw. schützen? In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention*.

Ein Werkbuch. Münster: Votum

Gründer, Mechthild (2002). Interventionsschritte bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter in Institutionen der Jugendhilfe. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention*.

Ein Werkbuch. Münster: Votum

Hobbs, Georgina; Hobbs, Christopher; Wynne, Jane (1999). Abuse of children in foster and residential care. In: *Child Abuse and Neglect*, Vol. 23, No. 12, pp. 1239-1952

Moriarty, Anthony (1990): Detering the Molester and Abuser: Pre-Employment Testing for Child and Youth Care Workers. In: *Child & Youth Care Quarterly*, 19/1, S. 59-66

Späth, Karl (2002). Instrumentarien zur Vorbeugung von Fehlverhalten und zur Aufdeckung sowie Sanktionierung von stattgefundenen Übergriffen. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention*. *Ein Werkbuch*. Münster: Votum

Westerholt, Matthias (2002). Möglichkeiten der Intervention durch das Landesjugendamt nach dem SGB VIII (§§ 45, 48) im Falle des sexuellen Missbrauchs durch MitarbeiterInnen in Einrichtungen. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention*. *Ein Werkbuch*. Münster: Votum

Zinsmeister, Julia (2002). Strafrechtliche Reaktionsweisen. In: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.) (2002). *Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen - Prävention und Intervention*. *Ein Werkbuch*. Münster: Votum

<http://www.tagblatt.de/tagblatt/kino/index.php?aktion=tipp&filmid=124>