

PRÄVENTION VON (SEXUALISIERTER) GEWALT IN KATHOLISCHEN EINRICHTUNGEN UND DIENSTEN DER ERZIEHUNGSHILFE

Im Rahmen der ersten Projektphase wurde eine Analyse bestehender Leitlinien, Handreichungen, Selbstverpflichtungserklärungen o. Ä. sowie der einschlägigen Fachliteratur zum Themenbereich Prävention sexualisierter Gewalt vorgenommen und daraus eine Liste mit Handlungsempfehlungen erstellt. Diese diente im Sinne einer Checkliste als Grundlage für die wissenschaftliche Begleitung der Konzeptentwicklung in den am Projekt beteiligten Erziehungshilfeeinrichtungen. Mit ihrer Hilfe wurde der aktuelle Stand der Einrichtungskonzepte analysiert, schriftlich dokumentiert und die einrichtungsinterne Weiterentwicklung nach der einjährigen Konzeptentwicklungsphase standardisiert überprüft. Aus den Erfahrungen dieser einjährigen Entwicklungsphase heraus konnten des Weiteren umfangreiche Informationen darüber gewonnen werden, welche Aspekte der (vorläufigen) Checkliste in Einrichtungen der stationären Erziehungshilfe unmittelbar bzw. ohne größere Schwierigkeiten umsetzbar sind und welche Punkte evtl. nur eingeschränkt oder sogar überhaupt nicht realisiert werden können. So wurde im Rahmen des Projekts eine Liste praxiserprobter Hinweise und Richtlinien erarbeitet, deren Inhalte im Hinblick auf eine verbesserte Prävention sexualisierter Gewalt nicht allein eine hohe fachliche Relevanz besitzen, sondern darüber hinaus auch für Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (weitestgehend) praktisch realisierbar sind.

Checkliste zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe

- 1. Personalauswahl**
- 2. Sensibilisierung**
- 3. Qualifizierung**
- 4. Transparenz/Offenheit/Beschwerde**
- 5. Haltung/Kultur/Risikomanagement**
- 6. Kooperation/Beteiligung**
- 7. Intervention**
- 8. Therapie**

1. Personalauswahl

- Obligatorische Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses analog § 72a SGB VIII
- Gezielte Thematisierung im Einstellungsverfahren
- Standards und Regeln der Einrichtung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie entsprechende Dienstanweisungen werden allen Arbeitsverträgen als Anhang beigelegt.
- Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung der Bewerber/-innen zur Einhaltung aller Regeln und Vorschriften der Einrichtung – konkret auch zum Themenbereich (sexualisierte) Gewalt

2. Sensibilisierung

- Offene Darstellung der Regeln zur Prävention von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung
- Offene Thematisierung und Enttabuisierung der Problematik sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung
- Vorhandensein eines sexualpädagogischen Konzepts für Kinder und Jugendliche

- Regelmäßige Aufklärung/Information von Kindern/Jugendlichen, Eltern und Mitarbeitern/-innen über die Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Grenzüberschreitungen zur Wehr zu setzen

3. Qualifizierung

- Regelmäßige Fortbildungen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt für alle Mitarbeiter/-innen aller Hierarchieebenen
- Regelmäßige Teamberatung und (Team-)Supervision für alle Mitarbeiter/-innen

4. Transparenz/Offenheit/Beschwerde

- Eindeutige und transparente Leitungsstrukturen innerhalb der Einrichtung
- Verbindliches und transparent gestaltetes internes Beschwerdesystem
- Klar benannte und bekannte Ansprechperson außerhalb der Einrichtung für Kinder/Jugendliche, Eltern und/oder Mitarbeiter/-innen

5. Haltung/Kultur/Risikomanagement

- Wertschätzung, Anerkennung, Respekt und Unterstützung der Mitarbeiter/-innen durch die Leitungskräfte
- Offene Kommunikations- und Streitkultur innerhalb der Einrichtung
- Veranstaltungen/Schulungen für Kinder und Jugendliche zur Stärkung des individuellen Selbstbewusstseins
- Regelmäßige Risikoanalyse zum Aufdecken potenzieller Gefahren und möglicher Schwachstellen in der Einrichtung

6. Kooperation/Beteiligung

- Zusammenarbeit mit externen Fachberatungsstellen bzw. Fachgremien
- Altersangemessene Formen der Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an Kommunikations- und Entscheidungsprozessen
- Beteiligung von Kindern/Jugendlichen bei der Entwicklung des Präventionskonzepts

7. Intervention

- Disziplinarische arbeitsrechtliche (ggfls. auch strafrechtliche) Konsequenzen gegen Mitarbeiter/-innen, die gegen einschlägige Dienstanweisungen verstoßen
- Klar festgelegte und transparente Verfahrensweise bei Verdachtsfällen von (sexualisierter) Gewalt
- Wahrung der Fürsorgepflicht der Einrichtungsleitung auch gegenüber verdächtigten Mitarbeitern/-innen

8. Therapie

- Unterstützung (potenzieller) Opfer bei der Wahl geeigneter Beratungs-/ Betreuungsangebote