

Fallen erkennen – strategisch handeln

**# 0: TÄTER*INNENSTRATEGIEN UND
GEGENSTRATEGIEN IN INSTITUTIONEN
UND ORGANISATIONEN**

Sexualstraftäter*innen in (päd)agogischen und psychosozialen Tätigkeitsfeldern gehen sehr strategisch vor und manipulieren sowohl Opfer wie auch Fach- und Führungspersonen. Um das Risiko in den eigenen Reihen zielgerichtet zu senken, braucht es solide Kenntnisse dieser Täter*innenstrategien und der damit verbundenen institutionellen Dynamiken. Welche Fallen für die Prävention ergeben sich daraus und wie können Institutionen Schwellen für Täter*innen wirksam erhöhen?

von Karin Iten, Geschäftsführerin

Präventive Schnellschüsse unter Zeitdruck spielen Täter*innen in die Hände.



Prävention mit Strategie

Täter*innen durchlaufen bis zur Tat vier Stufen: ^{Egli-Alge 2004} Was mit Phantasien beginnt, führt zu einer inneren Auseinandersetzung mit Gewissensfragen, mündet in eine aufwändige Planungsphase und führt erst danach zur Tat. Täter*innen gehen bedacht und sehr strategisch vor. Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung als Gegenstrategie zur Manipulation muss genauso bedacht und strategisch konzipiert und umgesetzt werden. Täter*innen nehmen sich viel Zeit, sexuelle Ausbeutung Schritt für Schritt zu planen. Institutionen können und sollen sich zur wirksamen Ausrichtung der Prävention also ebenfalls Zeit nehmen. Präventive Schnellschüsse unter Zeitdruck spielen Täter*innen sogar in die Hände. Es stehen viele Fallen bereit, um die Wirksamkeit von Prävention zu schmälern.

Phantasien



Gewissen



Planung



Tat

FALLE 1:**Absichten statt Konkretisierungen**

Wenn Täter*innen sich in Institutionen begeben, stehen sie bereits an einem sehr konkreten Punkt der Planung. Mit Haltungs- und Gewissensfragen haben sie sich bereits «arrangiert» und für sich selbst Legitimierungen gefunden. Wirksame präventive Schwellen für Täter*innen müssen konkret sein und die Deliktplanung z. B. das Grooming (Zurechtmachen der Opfer) oder die Testrituale erschweren. Die ersten sexuellen Grenzverletzungen betten Täter*innen in alltägliche Arbeitsabläufe ein. ^{Enders 2012} Folgende Fragen müssen deshalb geklärt werden:

- Welche heiklen Situationen in unserer Institution können von Täter*innen für Manipulationen und Ausbeutung ausgenutzt werden? (z. B. Nachtdienst, Pflege, Privatkontakte, Du-Kultur etc.)
- Wie definieren wir die konkreten Standards professionellen Handelns in diesen Situationen bzw. wann beginnt professionelles Fehlverhalten?
- Welches Verhalten (z. B. welche körperliche Nähe) ist in welcher Rolle und in welchem Setting angemessen?
- Was machen wir zwingend transparent gegenüber Team, Leitung, Eltern sowie Klient*innen und wann und wo fordern wir diese Transparenz ein?

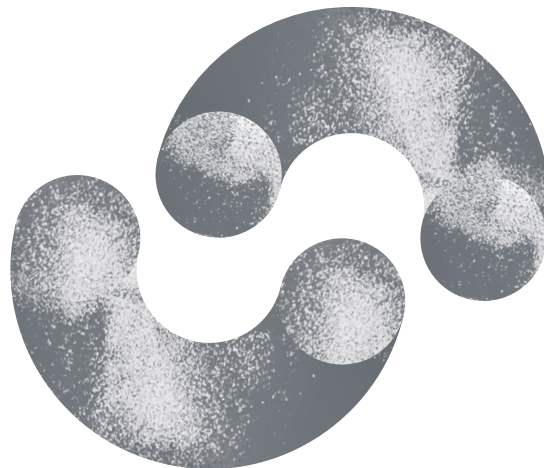
Präventive Instrumente (wie z. B. der Verhaltenskodex, die Schutzzerklärung) sollen sich auf die Verhaltensebene und nicht nur auf die Haltungsebene beziehen. Sich über Haltungen anhand konkreter Situationen und Verhaltensweisen auszutauschen oder sich gegenseitig auf abgemachte, fachliche Standards hinzuweisen (z. B. «Die Türe bleibt einen Spalt offen.») ist im Alltag wesentlich einfacher als ethische Grundhaltungen (z. B. «Wahre die Integrität.») zu thematisieren. Konkrete Standards können den betreuten Menschen besser kommuniziert und von diesen überprüft werden (z. B. «Das Bett gehört nur dir.» statt «Wir achten deine Privatsphäre.») und stellen so eine zusätzliche Schwelle für Täter*innen dar. Zudem kommt die Institution mit konkreten Richtlinien auch ihrer Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden nach, denn damit haben Teammitglieder einen klaren Rahmen für akzeptables Verhalten.

Wirksame präventive Schwellen für Täter*innen müssen konkret sein und die Deliktplanung erschweren.

FALLE 2:**Individuelle statt strukturelle Antworten**

Es ist für Teams nicht einfach, sich zu gemeinsamen Haltungen und verbindlichen Standards zu Nähe und Distanz durchzuringen, sind doch ganz unterschiedliche Widerstände damit verbunden. Einige Fachleute sind mit Blick auf ihre berufliche Vergangenheit beschämt, da sich die Einschätzung von professionellem (Fehl-)Verhalten in den letzten Jahren stark verändert hat. Andere Fachleute erachten das eigene Gespür, ihre fachliche Basis und den gesunden Menschenverstand als ausreichend und lehnen deshalb «unnötige Regeln» ab. Weitere Fachleute machen sich stark für individuellen Spielraum – in der Überzeugung, «zu merken, wenn eine sexuelle Absicht dahintersteckt». Alle verlieren das eigentliche Ziel aus den Augen: Die Erhöhung der Schwellen für Täter*innen, die äusserst gut getarnte Absichten haben. Es geht darum, mit Transparenz und hoher Professionalität Schwellen für die Planung von Taten einzubauen. Wo Fachlichkeit und Grenzen nicht besprochen, transparent und verbindlich sind und somit keine Handhabe für den Graubereich besteht, haben Täter*innen leichtes Spiel, Gelegenheiten nach individuellen Vorlieben auszubauen. Mit dem Blick durch die fiktive Täter*innenbrille wird klar, dass bei heiklen Situationen keine individuellen, sondern nur institutionelle Antworten greifen. Alle halten mit der Einhaltung von gemeinsamen, konkreten Standards die Schwelle für Täter*innen hoch. Denn Täter*innen wollen nicht mit Überschreitungen auffallen.

**Es geht darum,
mit Transparenz und hoher
Professionalität
Schwellen für
die Planung
von Taten
einzubauen.**



FALLE 3:**Misstrauenskultur statt Transparenz**

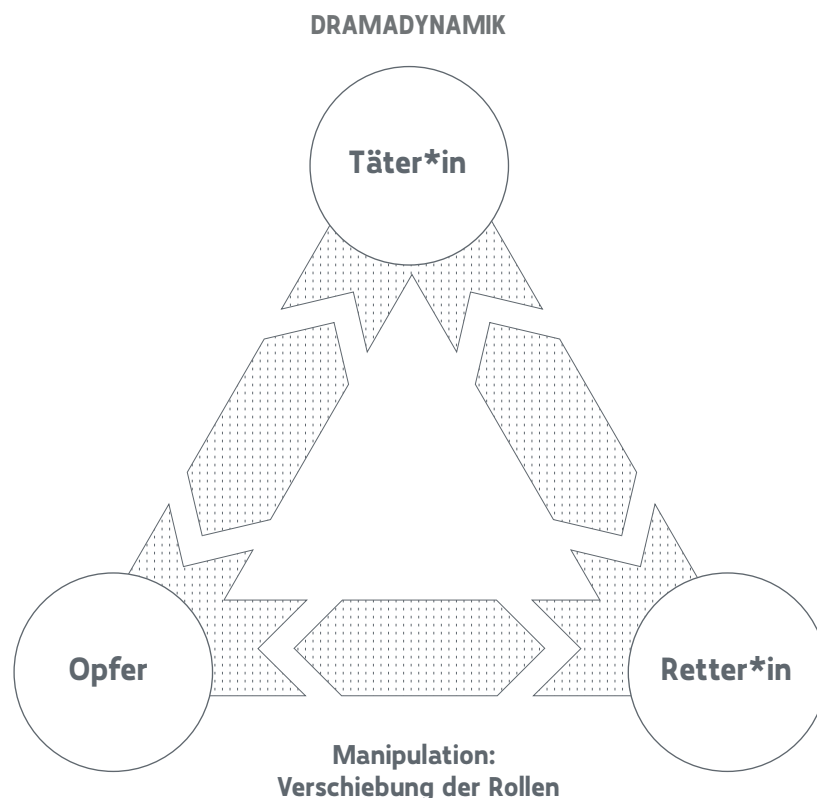
Die Vorstellung, dass sich auch in den eigenen Reihen potentielle Täter*innen bewegen könnten, verunsichert und macht Angst. Dass auch Arbeitskolleg*innen, die wir gut kennen und mögen, ihr Umfeld mit hoher krimineller Energie manipulieren könnten, erschüttert das Vertrauen. Es ist daher naheliegend – aber aus der präventiven Perspektive kontraproduktiv – eine Misstrauenskultur aufzubauen. Weshalb kontraproduktiv? Misstrauenskultur macht Angst und entzieht den tragenden Boden für eine funktionierende Zusammenarbeit. Der Preis für Teams ist sehr hoch – auch für die betreuten Personen, die auf ein kooperierendes Betreuungsteam angewiesen sind. Jeder Versuch, auf ein mögliches Risiko mit der Verdachtsbrille im Team zu reagieren, ist darüber hinaus wenig zielführend. Manipulation lässt sich per se nicht erkennen und es gibt kein verlässliches Kriterium, Täter*innen frühzeitig aufzudecken. Deshalb können Täter*innen nicht vorzeitig identifiziert werden. Jeder Versuch, dies zu tun, fusst auf Interpretation, auf Hypothesen, auf Spekulation und damit letztlich auf individuellen Bildern. Trauen wir eine Tat der*dem besten Freund*in, der*dem unsympathischen Arbeitskolleg*in, der*dem unbeliebten Chef*in oder eher der*dem hilfsbereiten Freiwilligen zu? Für wen legen wir die Hand ins Feuer – und wen würden wir sogar gerne vorverurteilen? Interpretationen sind ganz einfach nicht fair. Die daraus resultierende Doppelmoral und der darin begründete Generalverdacht spielen zudem den Täter*innen in die Hände. Wenn einfache stigmatisierende Bilder zirkulieren, kann man sich erst recht dahinter verstecken. Wenn die Alarmglocke dauernd schrillt, nimmt man diese entweder nicht mehr wahr oder nicht mehr ernst. Fachpersonen müssen sich eingestehen, dass sie kein verlässliches Sensorium entwickelt haben für Manipulation. Misstrauen untergräbt jenes Fundament, das für den notwendigen fachlichen Diskurs im «Graubereich» oder aber die wirkliche Aufdeckung von Fällen notwendig wäre. Misstrauenskultur als Gegenstrategie zur Manipulation funktioniert nicht. Manipulation lässt sich jedoch deutlich und wirksam erschweren: Mit Transparenz in der täglichen Arbeit. Es braucht also kein Misstrauen, sondern eine paradoxe Strategie: Dem Risiko in den eigenen Reihen lässt sich nur eine Kultur der Transparenz entgegensetzen.

Wenn die Alarmglocke dauernd schrillt, nimmt man diese entweder nicht mehr wahr oder nicht mehr ernst.

FALLE 4:**Umkehrmechanismen**

Die Auseinandersetzung mit dem Thema der sexuellen Ausbeutung durch Professionelle bewegt, belastet, verändert und hinterfragt Haltungen oder vertraute Routine. Es geht um die Bereitschaft, sich mögliche Taten in den eigenen Reihen vorzustellen. Es geht um professionelles Fehlverhalten von Arbeitskolleg*innen und um die eigene Professionalität. Wer bleibt da unberührt? Dieses Spannungsfeld und diese Konfrontation müssen zunächst ausgehalten werden. Widerstände sind nachvollziehbar und äussern sich mannigfaltig. Sexuelle Ausbeutung durch Professionelle ist unvorstellbar und «schützt damit sich selbst.» ^{Dehmers 2011} So schwappt das Augenmerk im Rahmen der Erarbeitung von präventiven Massnahmen oftmals weg von Grenzverletzungen durch Professionelle auf Grenzverletzungen, die von Klient*innen verübt wurden. Ein äusserst wirkungsvoller Mechanismus, dem unangenehmsten Thema durch Umkehr zu entgehen. Natürlich sind übergriffige Klient*innen auch eine Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Das ursprüngliche Ziel – der Einbau von Schwellen für sexuelle Ausbeutung durch Professionelle – gerät damit aus dem Blickfeld. Dabei findet nicht selten gar eine Verschiebung der Rollen statt und es wird verwischt, wer nun die potentiellen Täter*innen und die Opfer in bestehenden Machtgefällen sind. Es braucht von allen viel Reflexionsbereitschaft, das Risikofeld der sexuellen Ausbeutung durch die Erwachsenen einerseits und das Risikofeld der sexualisierten Übergriffe unter Klient*innen nicht zu vermischen oder unbewusst ins andere Feld auszuweichen. Es lohnt sich, sich im Team unterschiedliche Zeitgefässe für die Auseinandersetzung zu den beiden Feldern zu reservieren.

Es geht um die Bereitschaft, sich mögliche Taten in den eigenen Reihen vorzustellen.



Wo es an Rollenklarheit fehlt, haben Täter*innen ein leichtes Spiel, Grenzen zu verwischen und Verantwortlichkeiten umzudrehen.

FALLE 5:

Verantwortungsabgabe

Auf keinen Fall darf Prävention an die Klient*innen delegiert werden (z. B. durch unrealistische Erwartungen an ihre Selbstkompetenzen wie Grenzziehung und Abwehr). Abhängige Menschen haben gegenüber Täter*innen alleine keine Chance. Täter*innen wählen ihre Opfer gezielt aus. ^{Heiliger 2000} Gefährdet sind insbesondere Menschen mit emotionalen, kognitiven oder körperlichen Defiziten. Täter*innen haben feine Antennen für Verletzlichkeiten wie Kommunikationsschwierigkeiten, Beziehungsstörungen und Verhaltensauffälligkeiten. Sie profitieren davon zwecks Manipulation, Vertuschung und Schuldumkehr. Täter*innen untergraben gezielt die Glaubwürdigkeit der Opfer und verstärken bestehende Stigmatisierungen («XY lügt ja sowieso immer.»), für den Fall, dass trotz Verdeckungsstrategien etwas durchsickert.

Menschen mit Beeinträchtigungen als Risikogruppen brauchen also besonderes Augenmerk bei präventiven Bemühungen. So sind Teams gefordert, den Klient*innen immer – egal wie «schwierig» diese sich verhalten – mit hoher Rollenklarheit und Wertschätzung zu begegnen. Wo es an Rollenklarheit fehlt, haben Täter*innen ein leichtes Spiel, Grenzen zu verwischen und Verantwortlichkeiten umzudrehen.

Die Einhaltung fachlicher Grenzen liegt immer in der alleinigen Verantwortung der Institution, der Leitung, der Teams. Solange Abhängigkeiten und Einschränkungen der betreuten Menschen bestehen, gehört wirksame Prävention auf die mächtige Seite: auf die Seite der Betreuer*innen.



FALLE 6:

Entlastung der Führung

Täter*innen haben ein feines Gespür für die Defizite der Institutionen auf der strukturellen und menschlichen Ebene (z. B. unklare Regulierung von Nähe und Distanz, Uneinigkeiten betreffend Verantwortlichkeiten, fehlende Ressourcen, Rollenkonflikte). Täter*innen schaffen ihre Tatorte und wissen, wo Institutionen sie gewähren lassen. ^{Tschan 2012} Kurzum: Taten sind immer eingebettet in ein (veränderbares!) System. Präventive Massnahmen müssen diese Schwachstellen in der Institution angehen, indem sie dort die Qualität gezielt erhöhen. Institutionelle Prävention ist immer Führungsaufgabe, denn es geht um Qualitätsentwicklung. Interne Präventionsgruppen sind nur dann wirkungsvoll, wenn sie die Führungsebene (teilweise hartnäckig) in die Verantwortung ziehen und Prävention nicht ausschliesslich an sich delegieren lassen. Aus internen Präventionsgruppen resultiert oftmals punktuelle statt strategisch Prävention (z. B. fakultative interne Kursangebote). Institutionelle Prävention besteht jedoch aus Führungs- und Qualitätssicherungsinstrumenten wie Richtlinien für Personalauswahl und Personalführung. Pädagogisches Know-how, das diese Führungsinstrumente ergänzt (z. B. zur Sexualpädagogik, zur Traumapädagogik) kann durch zielgerichtete Fortbildungsplanung auf die Teammitglieder verteilt werden. Institutionelle Prävention ist ein Top-down-Prozess.

Institutionelle Prävention ist immer Führungsaufgabe, denn es geht um Qualitätsentwicklung.

FALLE 7:**Papiere statt Prozesse**

Präventive Strategien können in Institutionen nur greifen, wenn sie in Strukturen und Prozessen verankert sind. ^{Forio 2011} Sich als Institution durch gute Strukturen und Konzepte in falscher Sicherheit zu wiegen, schafft blinde Flecken, die Täter*innen ausnutzen. Es braucht permanent installierte Team- und Führungsgefäße (z. B. MAG, Weiterbildung, Supervision, Teamsitzungen), die präventive Haltungen, Verhalten und Instrumente weiterentwickeln und wachhalten. Erst so haben Fachleute Raum, ihren «Kompass im Alltag immer wieder neu zu justieren.» ^{Tschan 2012} Diesen Prozessen und Menschen in den Organisationen muss bereits bei der Etablierung von präventiven Massnahmen Rechnung getragen werden. Teamprozesse (z. B. bei der partizipativen Erarbeitung von fachlichen Standards) etablieren jene präventive Kultur der Transparenz, die als Gegenstrategie zur Manipulation immens wichtig ist. Transparenz ist Weg und Ziel zugleich! Massnahmen dürfen nicht am Schreibtisch der Führung entstehen. Offene, transparente Systeme und Vernetzung auf allen Ebenen – von Mitarbeitenden, Teams, Leitungen, Institutionen, Verbänden und Fachstellen – wirken Täter*innenstrategien entgegen. Abgeschlossenheit und Isolation begünstigen sexuelle Ausbeutung. ^{Deutsches Jugendinstitut 2011}

Teamprozesse etablieren jene präventive Kultur der Transparenz, die als Gegenstrategie zur Manipulation immens wichtig ist.



Zudem ist und bleibt das Senken der Schwellen für Meldungen und Beschwerden eine zentrale Aufgabe der Institution selbst und kann nicht nach aussen delegiert werden.

FALLE 8:

Übersteigerte Erwartungen an Meldestellen

Täter*innen versuchen mit allen Mitteln, eine Aufdeckung strafrechtlich relevanter Delikte zu verhindern: mit Manipulation, mit Einschüchterung der Opfer und Instrumentalisierung der Fach- und Führungspersonen. Der Ruf nach externen Meldestellen ist deshalb verständlich. Begriffe, Anforderungsprofile, Aufgaben und Schnittstellen dieser Meldestellen müssen jedoch unbedingt sorgfältig geklärt werden. Zudem ist und bleibt das Senken der Schwellen für Meldungen und Beschwerden eine zentrale Aufgabe der Institution selbst und kann nicht nach aussen delegiert werden. Die externen Stellen müssen ergänzt werden mit einer Palette institutionsinterner Abläufe und Massnahmen, die Opfer und Umfeld eine Offenlegung erleichtern:

- Orientierungshilfen für Team und Klient*innen zur Erkennung von beruflichem Fehlverhalten (z. B. durch Standards, Ampelsysteme)
- Regelmässiger Einbezug von Klient*innen und Mitarbeitenden (auch der austretenden) bei der Beurteilung der Betreuungsqualität (z. B. Gesprächsrunden, Fragebogen)
- Intern etablierte Meldepflichten an vordefinierte Kanäle
- Interne Beschwerdestrukturen über die Linie mit klarer Verantwortlichkeit der Leitung
- Interne Ansprechpersonen / Meldepersonen jeden Geschlechts ausserhalb der Linie. Da diese Meldepersonen keine Weisungsbefugnis haben, ist ihre Aufgabe bei Verdacht auf Straftaten begrenzt auf die zentrale Rolle der opferparteiliche Entgegennahme, Protokollierung und Weiterleitung der Beschwerde an die Leitung als Beschwerdeinstanz
- Zusätzliche zeitliche Gefässe speziell für Meldungen und Beschwerden (z. B. offene Sprechstunden)
- Anonymisierte interne Beschwerdemöglichkeiten (z. B. Briefkasten) als Bestandteil der Qualitätssicherung
- Interventionskonzepte, die den professionellen Umgang mit Verdacht auf Straftaten, die Vernetzung mit externen Beratungsstellen garantieren und die Schnittstelle von Melde-, Beschwerde- und Krisenmanagement festlegen

FALLE 9:**Bagatellisierung oder Dramatisierung**

Beschwerden zu Fehlverhalten Professioneller weisen immer auf einen Handlungsbedarf und müssen Schritte, wenn auch unterschiedliche, nach sich ziehen. Dabei braucht es immer deren sachliche und unaufgeregte Bearbeitung. Nicht jede Beschwerde ist ein «Fall». In einer ersten Auslegeordnung entscheidet die darin geschulte Leitung (mit Hilfe von Fachstellen), ob es sich bei der Beschwerde um eine Vermutung auf ein Fehlverhalten im Graubereich oder bereits um einen Verdacht auf strafbare Delikte handelt. Es geht dabei nicht um Interpretation, Überprüfung, Erhärtung oder Hinterfragung der Beschwerde, sondern um eine erste grobe Einordnung aufgrund vorhandener Facts und Aussagen. Je nach Einordnung stehen unterschiedliche Vorgehensweisen an. Bei unsicherer Einordnung ist die Zweigleisigkeit notwendig. Bei Fehlverhalten im Graubereich (z. B. bei Übertretungen der Standards) muss die Leitung im Personalführungsgespräch das Fehlverhalten benennen (z. B. auf die Einhaltung fachlicher Standards insistieren bzw. diese klären), Abmachungen treffen, Auflagen machen und bei erneuter Missachtung dieser Auflagen arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen (z. B. Kündigung mit Vermerk auf die «mehrmalige Übertretung interner, präventiver Richtlinien» im Zeugnis). Bei Verdacht auf strafrechtliche Delikte (z. B. aufgrund von Aussagen) hingegen, ist die Konfrontation der beschuldigten Person ein absolutes «No-Go» und unbedingt zu unterlassen. Institutionen legen für diesen «Fall» die Fallführung fest und vernetzen sich nach oben und aussen. Beratungsstellen – bestenfalls interdisziplinäre – bieten dabei Verfahrensberatungen für alle weiteren Schritte. Bei begründetem Verdacht auf Offizialdelikte durch Professionelle bringt in der Regel nur die Strafanzeige eine ausreichende Klärung.

Institutionen tragen eine grosse Verantwortung – auch über ihre eigenen vier Wände hinaus. Beschuldigte Personen dürfen bei möglichen Offizialdelikten nicht durch «Kündigung im gegenseitigen Einverständnis» von Institution zu Institution weitergegeben werden.

Bei Verdacht auf strafrechtliche Delikte (z. B. aufgrund von Aussagen), ist die Konfrontation der beschuldigten Person ein absolutes «No-Go» und unbedingt zu unterlassen.



FALLE 10:

Alle Gewaltformen auf einen Streich

Alle Gewaltformen – sexualisierte, psychische und körperliche – haben einschneidende Folgen für die Opfer. Sexualisierte Gewalt durch Professionelle wird von Institutionen jedoch oftmals als «Worst Case» wahrgenommen – sie erschüttert und bedroht Institutionen in ihrer Existenz. Bei dieser Form von Gewalt handelt es sich gemäss Strafgesetzbuch um «Sexuelle Handlungen mit Kindern bzw. Abhängigen.» ^{StGB Art. 187/188} und ist bereits bei einmaliger Verübung ein Offizialdelikt. Viele Formen körperlicher und psychischer Gewalt sind dies erst, wenn sie wiederholt vorkommen. Körperliche oder psychische Gewalt werden zudem oft situativ (z. B. aus Überforderung oder als Folge einer Eskalationsspirale) ausgeübt. Sexuelle Ausbeutung geschieht nie situativ, sie ist von langer Hand geplant und deshalb unvorstellbarer. Gehen Institutionen auf alle Gewaltformen gleichzeitig ein, tappen sie oftmals in eine Falle: Die sexuelle Ausbeutung durch Professionelle fällt trotz «Worst Case» zwischen Stuhl und Bank, da sie «weniger wahrscheinlich» und zudem leiser, scham-besetzter und unfassbarer ist. Es lohnt sich, sexuelle Ausbeutung gezielt im Fokus zu behalten, um Dynamiken nicht zu unterschätzen. Die Auseinandersetzung mit sexueller Ausbeutung als «Worst Case» hingegen erleichtert den anschliessenden Umgang mit anderen Gewaltformen. Prävention sexueller Ausbeutung ist ein anspruchsvolles, aber hervorragendes Einstiegstor mit hohem Lernpotential für die Verhinderung anderer Gewaltformen.

Gehen Institutionen auf alle Gewaltformen, gleichzeitig ein, kippt die versteckte sexualisierte Gewalt oft zwischen Stuhl und Bank.

Nicht 100 % Sicherheit, aber 100 % Strategie

Keine Einrichtung kann den Schutz vor sexueller Ausbeutung durch Professionelle garantieren. ^{Enders 2012} Sexuelle Ausbeutung kann überall vorkommen – die hundertprozentige Sicherheit ist eine Illusion. Es gibt keine garantiert sicheren Orte. Der Wunsch nach einem Label, welches Institutionen und Organisationen, die in Prävention investieren, mit einem Gütesiegel auszeichnet, ist aus der fachlichen Perspektive der Prävention daher nicht zu vertreten. Die grösste Falle, sich in falscher Sicherheit zu wiegen, macht blind statt wachsam. Damit ist Prävention eine Permanentleistung, die in die tägliche Qualitätssicherung der Institutionen und Organisationen einfließen muss.



LITERATUR

Amyna (2010)

Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch

Claudia Bundschuh (2011)

Sexuelle Gewalt gegen Kinder in Institutionen, Nationaler und internationaler Forschungsstand, Deutsches Jugendinstitut (Hg)

Deutsches Jugendinstitut (Hg. 2011)

Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen

Jürgen Dehmers (2011)

Wie laut soll ich denn noch schreien? Die Odenwaldschule und der sexuelle Missbrauch, Rowohlt

M. Egli-Alge & M. Rutschmann (2011)

Expertenbericht über die Heimaufsicht im Kanton Bern. Forio Ostschweiz

Corina Elmer und Katrin Maurer (2011)

Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln, Handbuch zur institutionellen Prävention, Fachstelle Limita

Ursula Enders (2012)

Grenzen achten, Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, Zartbitter Köln, Kiepenheuer & Witsch

Jörg M. Fegert & Mechthild Wolff (2002)

Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention, Münster: Votum

Anita Heiliger (2000)

Täterstrategien und Prävention: Sexueller Missbrauch an Mädchen innerhalb familialer und familienähnlicher Strukturen. Frauenoffensive, München

Werner Tschan (2005)

Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen. Basel: Karger

Werner Tschan (2012)

Sexualisierte Gewalt. Praxishandbuch zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen bei Menschen mit Behinderung, Verlag Hans Huber

IMPRESSUM

Redaktion

Karin Iten, Geschäftsführerin Limita

Layout und Illustrationen

Büro4 AG für Gestaltung + Kommunikation, Zürich

