

In: Bange, Dirk / Körner, Wilhelm (Hrsg)
Handwörterbuch Sexueller Mißbrauch
 Göttingen: Hogrefe, 2002

Institutionen und sexueller Missbrauch

Marie-Luise Conen

Während Fachverbände im Bereich der Psychotherapie sich schon seit einer Reihe von Jahren mit dem Thema der sexuellen Übergriffe durch Therapeuten beschäftigen, wird die Diskussion in Bezug auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im stationären Bereich noch wenig geführt (Conen, 1995; 1997). In Einrichtungen der Jugendhilfe, wie z. B. Kinder- und Jugendheimen, Jugendwohngemeinschaften, Erziehungsstellen sowie stationären kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen ist aber derzeit zu beobachten, dass sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter¹ mehr Aufmerksamkeit geschenkt bekommen. In der Betreuung von Behinderten zeigen sich Kollegen ebenfalls zunehmend problembewusster (→ *Behinderung und sexuelle Gewalt*); noch wenig Diskussionen werden dazu in der stationären Drogentherapie sowie in der Erwachsenenpsychiatrie geführt, dies mag u. a. darin begründet sein, dass hier in der Regel Erwachsene betreut werden und Reinszenierungen anders verlaufen als bei Kindern und Jugendlichen.

¹ Bei Aussagen, die sowohl für weibliche als auch für männliche Personen zutreffen, wird zur Vereinfachung durchgängig die männliche Form verwendet.

Vor allem in Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, werden sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter von den Betroffenen meist erst dann aufgedeckt, wenn die Betroffenen sich inzwischen in einer anderen Einrichtung befinden, in der sich die Kinder und Jugendlichen offenbaren oder wenn sie erwachsen sind. Häufig werden die Vorfälle weder den zuständigen aufsichtführenden Behörden bekannt, noch werden derzeit hinreichend Konsequenzen im Umgang mit den betreffenden Kollegen gezogen.

Die zunehmende Sensibilisierung von Mitarbeitern in den verschiedensten Institutionen für die Symptome und Verhaltensauffälligkeiten von sexuell missbrauchten Kindern und Jugendlichen hat mit dazu beigetragen, dass in vielen stationären Einrichtungen mehr und mehr die Kinder und Jugendlichen wahrgenommen werden, die von sexueller Gewalt betroffen sind. In diesem Zusammenhang werden auch die Versuche eines Teil der Kinder und Jugendlichen registriert, ihre sexuellen Gewalterfahrungen auch innerhalb der Einrichtungen zu reinszenieren. Kommt es in einer Einrichtung, deren Aufgabe es ist, ihnen ein geschütztes Aufwachsen zu ermöglichen, dann wieder zu Situationen, in denen sie missbraucht werden – sei es durch andere Kinder oder Jugendliche oder auch durch Mitarbeiter –, so ist ihre „Sicht von der Welt“ – „alle missbrauchen mich, nirgendwo bin ich geschützt“ – für sie weiter stimmig. Für viele dieser betroffenen Kinder und Jugendlichen sind Erwachsene potenziell alle Missbraucher.

Nimmt man Pädosexuelle (→ *Pädosexualität*) aus, die in solchen Einrichtungen arbeiten, um Zugriff auf Kinder zu bekommen, stellt es für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit den betroffenen Kindern und Jugendlichen eine Selbstverständlichkeit dar, sich bei sexualisiertem Verhalten der Betreuten ausreichend abzugrenzen. Einige dieser Kinder und Jugendlichen verfügen jedoch aufgrund ihrer traumatischen Erfahrungen über ein ausgeprägtes Sensorium für Mängel in den Abgrenzungen und Grenzsatzungsbemühungen der Mitarbeiter, so dass eine Dynamik einsetzen kann, die dazu beiträgt, dass seitens der Mitarbeiter Grenzverletzungen stattfinden. Auf Seiten der betroffenen Kinder und Jugendlichen ist dabei nicht selten eine Steigerung des sexualisierten oder auch generell provokanten Verhaltens zu beobachten, bis sie die betreffenden Mitarbeiter zu einer Grenzsatzung – oder im negativen Falle zu einer Grenzverletzung geführt haben.

Die Arbeit im stationären Bereich bringt es – vor allem in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – mit sich, dass ein gemeinsamer Alltag zwischen den Betreuten und den Mitarbeitern besteht. Zu diesem Alltag gehört auch die gegenseitige stärkere Wahrnehmung der Körperlichkeit. Eine mögliche erotische oder sexuelle Anziehung der Kinder und Jugendlichen bei einzelnen Mitarbeitern kann sich – verbunden mit den Reinszenierungsbemühungen der Kinder und Jugendlichen und der Dynamik in der Institution sowie der Situation der Mitarbeiter – dahingehend entwickeln, dass sich über eine Zeit hinweg, eine Missbrauchssituation anbahnen kann. Da Sexualität an sich und vor allem die erotische bzw. sexuelle Anziehung von Betreuten Tabuthemen sind, gibt es für

die betroffenen Mitarbeiter kaum Orientierung und Hilfestellungen; dies wird vor allem immer wieder im Umgang mit Berufspraktikanten deutlich.

Das institutionell geforderte und geförderte hohe Maß an Nähe, insbesondere in der stationären Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, wird vor allem mit der Notwendigkeit einer Bindung des Kindes bzw. Jugendlichen an „Ersatzpersonen“ begründet. Mitarbeiter in der stationären Arbeit mit Kindern und Jugendlichen befinden sich in einer Situation, in der sie die „besseren Eltern“ sein sollen. Diese Rolle bringt es mit sich, dass die Kinder bzw. Jugendlichen in Loyalität zu ihren leiblichen Eltern eine entsprechende Dynamik entwickeln (Conen, 1996), die die Mitarbeiter in ihren Erziehungsbemühungen sehr fordert. Sie fühlen sich angesichts von Problemeskalationen ratlos und werten ihre Arbeit ab. In diesen stresshaften Situationen nimmt die eigene psychische Bedürftigkeit nach Zuwendung und Anerkennung zu. Signalisiert die Institution aufgrund ihrer Dynamik und Strukturen keine ausreichende Unterstützung und Wertschätzung der Arbeit und der Person der Mitarbeiter, kann dies mit dazu beitragen, dass sexuelle Übergriffe stattfinden.

Während im Rahmen gängiger Betrachtungen von sexuellem Missbrauch der Suche nach einem Persönlichkeitsprofil des Missbrauchenden nachgegangen wird (Finkelhor, 1984; Hirsch, 1987), wird der Beitrag, den Institutionen aufgrund ihrer Dynamik und Strukturen zu diesen sexuellen Übergriffen ihrer Mitarbeiter leisten, im Allgemeinen nicht thematisiert. Zum einen ist die Tatsache zu berücksichtigen, dass Pädosexuelle sich stets Kontakte und auch Arbeitsfelder suchen, in denen sie mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben. Deshalb ist die Auswahl von Personal im stationären Bereich vor allem auch in Hinblick auf die Abschreckung und Sanktionierung von pädosexuellen Mitarbeitern zu verbessern (Conen, 1999 → *Pädosexualität*). Zum anderen gilt es auch den Aspekten Rechnung zu tragen, inwieweit die Institutionen durch bestehende Mängel dazu beitragen, dass es auch bei nicht-pädosexuellen Mitarbeitern zu sexuellen Übergriffen kommt. In diesem Zusammenhang sollen zentrale institutionelle Aspekte dargestellt werden, die bei ausreichender Berücksichtigung dazu beitragen können, dass sexuell übergriffiges Verhalten von Mitarbeitern nicht stattfinden kann.

In stationären Einrichtungen, deren Arbeitsauftrag einen gewissen Grad von Alltagsgestaltung der Betreuten einschließt, können institutionelle Strukturen vorhanden sein, die den sexuellen Missbrauch von Betreuten durch Mitarbeiter fördern. Zu unterscheiden sind hierbei zwei „Strukturtypen“ von Einrichtungen: a) die überstrukturierten Einrichtungen und b) die unterstrukturierten Einrichtungen.

Überstrukturierte Einrichtungen

Diese Einrichtungen sind geprägt durch einem rigiden und autoritären Leitungsstil. Mitarbeiter sind eher willkürlich, wenig berechenbaren Entscheidungszusammenhängen ausgesetzt. Anweisungen und Anordnungen überwie-

gen, Entscheidungskriterien sind selten transparent. Die Interessen von Mitarbeitern werden dabei kaum berücksichtigt. Von der Leitungsebene werden weder Entlastungsmöglichkeiten (z. B. Supervision) noch Qualifizierungshilfen angeboten. Kritik und Fehlersuche überwiegen in den Rückmeldungen zur Arbeit der Mitarbeiter. Die Atmosphäre ist eher geprägt von Härte, Kälte und Geringschätzung. Vielfach machen die Mitarbeiter einen ausgebrannten Eindruck, sie scheinen sich innerlich zurückgezogen zu haben. Angesichts jahrelanger Bemühungen um Veränderungen zeigen sie Anzeichen von hoher Resignation und nicht selten auch Zynismus. In den Räumlichkeiten überwiegt eher ein „Anstaltscharakter“ als ein „Zuhause“ für die betreuten Kinder und Jugendlichen. Eine eher wärmende und Geborgenheit schaffende Atmosphäre ist meist nicht zu finden. Die Einrichtung signalisiert auch von ihrer Ausstattung her, dass die Mitarbeiter hier ihren Dienst (nach Vorschrift) machen. Dies geht nicht selten einher mit einem Kommunikationsstil, der eher von Härte und Abgrenzungsbemühungen, denn von Unterstützung und Einlassen geprägt ist. Die Mitarbeiter scheinen keine Reserven zu haben, auch in Konfliktsituationen auf die Betreuten annehmend und interessiert zuzugehen. Der Mangel an Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit der Mitarbeiter ist auf vielen Ebenen zu vermerken.

Der Mangel an „Wärme und Geborgenheit“ in der Institution ist für Mitarbeiter – möglicherweise insbesondere für Mitarbeiterinnen – nicht einfach zu verkraften. In ihrem Bemühen um Herstellung einer „umsorgenden“ Arbeitsbeziehung mit den Betreuten und bei gleichzeitig eigenen erfolglosen Bemühungen um Anerkennung, Wertschätzung und Mitgetragensein innerhalb der Institution, sind einzelne Mitarbeiter in Gefahr, in ihrer Suche nach Nähe und Wertschätzung, diese bei den Betreuten gegebenenfalls auch in Form von sexuellen Beziehungen mit den Betreuten zu suchen.

Beispiel: In einer kinder- und jugendpsychiatrischen Klinik sind die Visiten des leitenden Arztes auf den Stationen für alle Mitarbeiter ein Albtraum: Seine Willkür und Abwertungen lassen jeden Mitarbeiter diese Visiten fürchten. Urlaubsanträge werden einen Tag vor Antritt des Urlaubs negativ beschieden. Anträge auf Fortbildungen werden kaum stattgegeben. Wer immer kann, verlässt die Einrichtung so bald als möglich, die Fluktuation ist entsprechend hoch. Die Einrichtung hat einen schlechten Ruf, wird aber mangels anderer Alternativen dennoch belegt. Der autoritäre Führungsstil ist bekannt, wird jedoch im Zusammenhang mit eigenen schweren Traumatisierungen des Leiters gesehen und „geduldet“; ihm werden vom Träger keinerlei Grenzen gesetzt, man wartet auf seine Berentung. Innerhalb der Einrichtung zeigen die Mitarbeiter ausgeprägte Anzeichen von Burn-Out, Überforderung und Ratlosigkeit im Umgang mit den betreuten Kindern und Jugendlichen. Im Zusammenhang mit einem öffentlich gewordenen sexuellen Übergriff stellt sich heraus, dass gleich mehrere Mitarbeiter involviert waren und dies auch anderen Mitarbeitern bekannt war. Einer Mitarbeiterin, die die sexuellen Übergriffe eines Mitarbeiters anzeigte, wurde gekündigt. In einem anschließenden Gerichtsverfahren wurde sie der Verleumdung schuldig gesprochen. Weitere „Kennzeichen“ in der Struktur und

Dynamik dieser Einrichtung wurden, wie oben beschrieben, deutlich – wobei das Überwiegen des Schweigens der nicht-missbrauchenden Mitarbeiter im Vordergrund steht: Ihre Erfahrung hat sie in der Vergangenheit gelehrt, dass es keinerlei institutionellen Rückhalt gibt und Dinge nicht veränderbar sind.

Unterstrukturierte Einrichtungen

Diese Einrichtungen sind in zwei Gruppierungen aufzuteilen: Zum einen gibt es Einrichtungen, in denen eine „schwache“ Leitung die Einrichtung leitet und zum anderen bestehen Einrichtungen, bei denen unter den Mitarbeitern Konsens in der Ablehnung einer Leitung bzw. der Rolle eines Leiters besteht (i. d. R. alternative Projekte). In Einrichtungen mit schwacher Leitung verharren Mitarbeiter entweder in Positionen, in denen sie von der Leitung Orientierung und Handlungsperspektiven erwarten; oder sie bleiben über Jahre in einer Warteposition oder nehmen die „Dinge selbst in die Hand“ und gestalten ihre Arbeit selbständig – jedoch immer danach Ausschau haltend, ob die „Leitung“ sich den Rollenerwartungen entsprechend verhält.

In Einrichtungen mit einem Konsens bezüglich der Ablehnung von Leitung zeichnen sich die Mitarbeiter im Allgemeinen durch eine sehr hohe Kompetenz und sehr qualifizierte Arbeit mit den Klienten aus. Deutlich wird in diesen Einrichtungen, dass die Mitarbeiter kaum Rückmeldungen zu ihrer Arbeit bekommen. Sie erhalten weder Anerkennung, noch gibt es Kritik – letztere meist erst in Konfliktsituationen. Ein weiteres Kennzeichen sind verdeckt geführte Kämpfe um nicht veröffentlichte Leitungspositionen; hier bringen sich insbesondere männliche Mitarbeiter ein und suchen nach Möglichkeiten der Einflussnahme. Positive Aspekte von Kontrolle sind bei den Mitarbeitern kein Thema. Die Mitarbeiter befinden sich in der Rolle eines parentifizierten Kindes, sie übernehmen für vieles Verantwortung, obwohl diese sie überfordern kann oder ihnen auch per definiertem Arbeitsauftrag nicht zusteht. Der Mangel an Rückmeldung und Kontrolle führt in manchen Einrichtungen zu einer destruktiven Nutzung von Freiräumen in Bezug auf finanzielle Mittel oder auch Arbeitszeit. Außerdem erhöht es die Gefahr möglicher sexueller Kontakte zu Betreuten. In diesen Kontakten können Mitarbeiter die Zuwendung und Wertschätzung erfahren, die sie in ihrer institutionellen Struktur nicht vorfinden. Das Vakuum an orientierunggebender Instanz führt eher bei männlichen Mitarbeitern zu sexuellen Grenzverletzungen gegenüber Betreuten.

Beispiel: In einer Einrichtung mit einem kirchlicherseits eingesetzten Leiter hatte ein leitender pädagogischer Mitarbeiter über mehrere Jahre hinweg die männlichen Jugendlichen der Einrichtung sexuell missbraucht. Er war allseits beliebt und geschätzt. Die Jugendlichen sahen in ihm ein Vorbild und suchten seine Nähe, die er auch sexuell ausnutzte. Er wohnte mit seiner Ehefrau und seinem Sohn auf dem Gelände und hatte jeder Zeit Zugang zu den Räumlichkeiten

der Einrichtung. Neben seinen sexuellen Kontakten – die erst bekannt wurden als ehemalige Jugendliche als junge Erwachsene darüber andernorts Auskunft gaben – unterhielt der Mitarbeiter auch sexuelle Kontakte zu zwei Mitarbeiterinnen, wobei eine davon von seinen sexuellen Übergriffen gegenüber den Jugendlichen wusste. Es stellte sich später heraus, dass sie selbst als Kind und Jugendliche von ihrem Vater missbraucht worden war. Der Leiter der Einrichtung, der aufgrund seiner kirchlichen Funktion Leiter geworden war, verfügte nur eingeschränkt über die notwendigen Kenntnisse in Bezug auf seine Leitungsaufgaben. Er zeigte wenig Profil in der Leitung der Einrichtung und stand sehr unter dem Einfluss des Mitarbeiters. Die zwischen ihnen sich entwickelnde Freundschaft führte dazu, dass keine Kontrolle oder Aufsicht über die Mitarbeiter erfolgte, der Leiter sich voll auf die Einschätzungen des Mitarbeiters verließ. Auch im privaten verdichteten sich die Kontakte, so dass der Leiter Patenonkel für den Sohn des Mitarbeiters wurde und auch andere Gemeinsamkeiten zustande kamen.

Fazit

Eine Betrachtung von sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte auch die institutionellen Strukturen und Dynamiken einbeziehen, die zu einem sexuellen Übergriff von Mitarbeitern beitragen oder diesen sogar fördern. Aus dieser Analyse heraus, ist es möglich innerhalb der Einrichtungen oder durch Intervention der Trägervertreter Einfluss zu nehmen und bereits im Vorfeld erheblich dazu beizutragen, dass sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verhindert wird. Darüber hinaus gilt es verstärkt, vor allem bereits bei der Personalauswahl, Bewerber in Hinblick auf diese Thematik in ihrer Geeignetheit zu betrachten und Pädosexuelle durch ein entsprechend gestaltetes Bewerbungsverfahren (Conen, 1999) abzuschrecken.

Literatur

- Conen, M.-L. (1989). Teamsupervision in alternativen Projekten. *Supervision*, 15, 4–14.
- Conen, M.-L. (1995). Sexueller Mißbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 44 (4), 134–140.
- Conen, M.-L. (1996). Wenn Heimerzieher zu nett sind ... Heimkinder im Loyalitätskonflikt zwischen Eltern und Erziehern. *Evangelische Jugendhilfe*, 4, 206–216.
- Conen, M.-L. (1997). Institutionelle Strukturen und sexueller Mißbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In G. Amann & R. Wipplinger (Hrsg.), *Sexueller Missbrauch – Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie – Ein Handbuch* (S. 713–725). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Conen, M.-L. (1999). *Neueinstellung von MitarbeiterInnen – Probleme mit pädophilen MitarbeiterInnen*. Unveröffentlichtes Seminarmanuskript. Berlin.
- Finkelhor, D. (1984). *Child Sexual Abuse*. New York: Free Press.
- Hirsch, M. (1987). *Realer Inzest*. Berlin: Springer.