

*Busch*, Fehlverhalten in der Jugendhilfe – Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen durch Fachkräfte der Hilfe zur Erziehung. In: AFET-Mitgliederrundbrief 3/2003, S. 32 – 35.

*Busch/Fieseler*, Rechtsanspruch volljähriger »Pflegekinder« nach § 41 SGB VIII. In: Zentralblatt für Jugendrecht (ZfJ) 2003, S. 462 – 467.

*Fegert/Späth/Salgo* (Hrsg.), Freiheitsentziehende Maßnahmen in Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie, Münster 2001.

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

*Fieseler/Herborth*, Recht der Familie und Jugendhilfe. Arbeitsplatz Jugendamt/Sozialer Dienst. 5. überarb. Aufl., Neuwied 2001.

*Fieseler/Schleicher/Busch* (Hrsg.), Gemeinschaftskommentar zum SGB VIII (GK-SGB VIII). Neuwied (Stand Nov.) 2003.

*Hoffmann*, Materielle Entschädigung nach sexuellem Missbrauch. In: Das Jugendamt (JAmt) 2003, S. 222 – 226.

*Huber/Scherer*, Die Neuregelung zur Ächtung der Gewalt in der Erziehung. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht (FamRZ) 2001, S. 797 – 801.

*Knorr*, Zunächst war es nur eine Beziehung ... Wenn zwischen Jugendlichen und Mitarbeitenden

»Liebe« wächst. In: Arbeit in den Erziehungshilfen. Standpunkte und Perspektiven aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. EREV-Schriftenreihe 4/2003, S. 66 – 69.

*Maywald*, Im Westen am besten? Gewaltfreie Erziehung im internationalen Vergleich. In: projugend 4/2001, S. 13 – 15.

*Mrozynski*, Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII). Kommentar. 3. Auflage, München 1998.

*Salgo*, Vom langsamen Sterben des elterlichen Züchtigungsrechts. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens (RdJB) 2001, S. 283 – 294.

*Schleicher*, Recht auf gewaltfreie Erziehung. Zur Bedeutung des gesetzlichen Gewaltverbots. In: Jugendhilfe 2001, S. 181 – 189.

*Wolf*, Machtprozesse in der Heimerziehung. Eine qualitative Studie über ein Setting klassischer Heimerziehung. Forschung & Praxis in der Sozialen Arbeit, Band 2. Münster 1999.

*Wolf*, Profimacht und Respekt vor Kinderrechten. In: Forum Erziehungshilfen 2001, S. 4 – 9.

▶ **Manfred Busch**

Ackerstr. 1, 29223 Celle

▶ **Prof. Gerhard Fieseler**

Am Rehwinkel 47, 34233 Fulda

## Sexueller Missbrauch durch MitarbeiterInnen in sozialpädagogischen Einrichtungen

MARIE-LUISE CONEN

Seit wenigen Jahren wird sexuellen Übergriffen seitens männlicher und auch weiblicher Mitarbeiter aus Einrichtungen der Jugendhilfe, wie z. B. Kinder- und Jugendheimen, Jugendwohngemeinschaften, Erziehungsstellen, ambulante Erziehungshilfen sowie Pflegestellen und stationären kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen mehr Aufmerksamkeit gegeben. Sexueller Missbrauch durch MitarbeiterInnen in anderen Bereichen wie Gesundheitsförderung, Jugendarbeit, Drogentherapie u. a. m. ist zwar in einzelnen Kollegenzirkeln in Bezug auf Einzelfälle ein Thema, es hat jedoch noch nicht die öffentliche Fachdiskussion erreicht.

In der Arbeit mit sexuell missbrauchten Kindern und Jugendlichen ist inzwischen allgemein bekannt, dass diese Kinder und Jugendlichen ihre sexuellen Gewalterfahrungen häufig zu reinszenieren suchen. Sie fühlen sich in ihrer Sicht von der Welt bestätigt, dass andere – Kinder und Erwachsene – sich alle nicht an Grenzen halten und sie (erneut) missbrauchen. Nicht wenige Kinder und Jugendliche mit sexuellen Gewalterfahrungen haben eine hohe Sensibilität gegenüber Mängeln in den Abgrenzungen und Bemühungen um Grenzsetzungen durch die Mitarbeiter, so dass eine Dynamik entstehen kann, dass Grenzverletzungen durch Mitarbeiter geschehen können (Conen, 1995 u. 1997).

Vor allem in Einrichtungen, in denen ein gemeinsamer Alltag – wie dies u. a. im stationären Bereich der Fall ist – zwischen Betreuten und Mitarbeitern besteht, bringt es das institutionell geforderte und geförderte hohe Maß an Nähe mit sich, dass eine Bindung zwischen dem Kind oder dem Jugendlichen und den »Ersatzeltern« entsteht.

Die häufig vorzufindende Haltung der MitarbeiterInnen, die Eltern ersetzen zu wollen (Conen, 1996), trägt mit zu einer Dynamik bei, in der Problemeskalationen die MitarbeiterInnen ebenso ratlos wie die Eltern hinterlassen. In diesen eskalierenden Konfliktsituationen sind die MitarbeiterInnen selbst auf eine zuwendende und anerkennende Haltung innerhalb ihrer Einrichtung angewiesen, um diese Dynamik entsprechend bewältigen zu können. Fehlt diese Unterstützung, kann dies dazu beitragen, dass es zu sexuellen Übergriffen durch MitarbeiterInnen kommt. Der Beitrag, den die Strukturen und Dynamiken in den Institutionen zu sexueller Gewalt durch MitarbeiterInnen leisten können, ist lange Zeit nicht ausreichend in die Diskussion einbezogen worden (Conen, 1997).

Neben der Tatsache, dass pädosexuelle Mitarbeiter sich meist Kontakte und Arbeitsfelder suchen, in denen sie leicht Zugang zu Kindern und Jugendlichen haben und es deshalb gilt, diese ausreichend abzuschrecken und zu

sanktionieren, so ist es auch notwendig, institutionelle »Beiträge«, die sexuelle Übergriffe durch nicht-pädosexuelle Mitarbeiter »erleichtern« oder »fördern« könnten, zu verhindern.

### **Institutionelle Strukturen als Auslöser**

In Einrichtungen, die durch einen rigiden und autoritären Leitungsstil geprägt sind, ist auffallend, dass MitarbeiterInnen einem Mangel an »Wärme und Geborgenheit« in der Institution ausgesetzt sind. Die Atmosphäre in solchen Einrichtungen von Kritik und Fehlersuche, Härte, Kälte und Geringschätzung geprägt, so dass sich MitarbeiterInnen innerlich zurückziehen scheinen. Nicht selten wirken sie eher ausgebrannt, ihren Dienst nach »Vorschrift« ausführend und scheinen in Konfliktsituationen auf die Betreuten nicht mehr annehmend oder interessiert zugehen zu können. In ihrem Wunsch – vor allem bei weiblichen Mitarbeitern – nach einer »umsorgenden« Arbeitsbeziehung sowie Anerkennung und Wertschätzung, sind einzelne MitarbeiterInnen in Gefahr, in ihrem Bedürfnis nach diesem Mitgetragensein, dieses auch in Form von sexuellen Beziehungen mit Betreuten zu suchen (Conen, 1997 u. 2002).

In Einrichtungen, die eher als »unterstrukturiert« zu bezeichnen sind, und in denen die Leitung eher »schwach« und/oder im Konsens aller MitarbeiterInnen eine Leitungsrolle abgelehnt wird, führen zahlreiche Aspekte (Conen, 1995, 1997, 2002) dazu, dass eine Dynamik entsteht, in der die MitarbeiterInnen vorwiegend die Dinge selbst in die Hand nehmen »müssen«. Dadurch zeichnen sich zwar einerseits die MitarbeiterInnen im Allgemeinen durch eine hohe Kompetenz aus, gleichzeitig gibt es jedoch keine Rückmeldungen beispielsweise in Form von Anerkennung oder Kritik. Das Fehlen einer Orientierung gebenden Instanz, die auch Kontrolle ausübt, führt gegebenenfalls zu Grenzüberschreitungen wie z. B. die destruktive Nut-

zung von Freiräumen bei finanziellen Mitteln oder in Bezug auf die Arbeitszeit oder deren Erfassung. In Kontakten mit Betreuten kann es dazu kommen, dass (eher männliche) Mitarbeiter in diesen »unterstrukturierten« Institutionen ihre Bedürfnisse nach Anerkennung und Wertschätzung auch in Form von sexuellen Kontakten nachgehen.

Werden bei der Betrachtung der möglichen Gründe für sexuelle Gewalt durch MitarbeiterInnen von sozialen Einrichtungen diese institutionellen Strukturen und Dynamiken ausreichend berücksichtigt, so kann es gelingen, innerhalb der Einrichtung bzw. des Trägers Einfluss auf deren Gestaltung zu nehmen und gegebenenfalls bereits im Vorfeld dazu beizutragen, dass sexuelle Gewalt gegenüber den Betreuten verhindert wird (Conen, 2002).

## Vorbeugende Personalauswahl

Dringend geboten ist es jedoch bereits bei der Personalauswahl die Bewerber entsprechend auf diese Problematik hin kennen zu lernen und ein entsprechendes Bewerbungsverfahren zu gestalten (Conen, 1999 u. 2002). Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass Missbrauchende sich von einem allgemeinen Querschnitt der Bevölkerung nicht unterscheiden und aus allen gesellschaftlichen Schichten und Berufen stammen. Auch wenn die Mehrzahl der Täter männlich ist, so sind jedoch auch weibliche missbrauchende Helferinnen zu verzeichnen. Der Illusion durch einen Test mögliche pädosexuelle oder gefährdete MitarbeiterInnen »auszusortieren« gilt es, ein stringentes, qualifiziertes Bewerbungsverfahren entgegenzusetzen (Kiraly, 1996).

Bewerbungsverfahren (Hofmann, 2000) weisen in psychosozialen Arbeitsfeldern einen noch sehr ausbaufähigen Qualitätsstandard auf. Neben der Auswahl des Personals in Bezug auf zunehmend schwieriger erlebte Klientenarbeit, reduzierte finanzielle Mittel usw. kann und sollte eine qualifizierte Personalauswahl auch dazu beitragen, pädosexuelle BewerberInnen abzuschrecken und innerhalb

der Einrichtung selbst eine Wachheit für Gefährdungsmomente bei den MitarbeiterInnen herbeiführen (Staley et al, 1986).

### Personalauswahl

Bei der Personalauswahl sind folgende Vorgehensweisen zu empfehlen (und sei dies, um pädosexuelle BewerberInnen abzuschrecken):

- Anfordern eines polizeilichen Führungszeugnisses
- Beschreiben eines Auswahlprozederes auch in Hinblick auf Themen des sexuellen Missbrauchs in der Stellenanzeige
- Thematisieren des sexuellen Missbrauchs und Mitarbeitergefährdung in der Stellenbeschreibung und im Bewerbungsgespräch
- Vorlegen von Informationsmaterial zu Kinderrechten, Standards in Bezug auf Kontakte zwischen betreuten Kindern und Jugendlichen sowie den MitarbeiterInnen
- Diskussion des Themas »sexuelle Gewalt« im Bewerbungsgespräch

Grundsätzlich gilt es, das Auswahlverfahren so zu gestalten, dass ausreichend Zeit besteht, sich ein Bild von den Bewerbern zu machen. BewerberInnen, die eigentlich keiner wollte, sollten nicht eingestellt werden. Zeugnisse, deren mangelnde Aussagekraft oft beklagt wird, könnten ergänzt werden durch Referenzen und gegebenenfalls telefonische Nachfragen bei vorherigen Arbeitgebern, was in angloamerikanischen Ländern üblich ist (Kiraly, 1996).

Vor allem ist es notwendig, die Kompetenz der MitarbeiterInnen zu erhöhen und qualifizierte Bewerbungsgespräche zu führen. Bewerbungsgespräche sollten mit einer Standard-Frageliste (Hofmann, 2000) strukturiert werden, wodurch auch eine Dokumentation der Antworten und deren Auswertung erleichtert wird. In den Bewerbungsgesprächen ist es hilfreich, auch Fragen nach dem möglichen Verhalten der zukünftigen MitarbeiterInnen zu stellen, die sich auf Situationen beziehen, in denen Kinder bzw. Jugendliche gegebenenfalls ihre Dynamik und sexuellen Missbrauchserfahrungen zu wiederholen versuchen und damit MitarbeiterInnen in eine Gefährdungssituation bringen könnten.

Den leitenden MitarbeiterInnen kommt bei der Auswahl von MitarbeiterInnen auf Grund ihrer Stellung eine wichtige Rolle zu. Durch ihr Verhalten, ihre Kontaktgestaltung und wertschätzende Haltung tragen sie erheblich dazu bei, bei den MitarbeiterInnen entsprechendes Vertrauen herzustellen. Vermischungen von privaten und dienstlichen Kontakten zwischen Leitung und MitarbeiterInnen können persönliche Loyalitäten entstehen lassen, die es gegebenenfalls anderen MitarbeiterInnen erschweren, Grenzverletzungen von MitarbeiterInnen anzusprechen. Des Weiteren ist es wichtig, dass unterschiedliche Handhabungen und Einstellungen in der Arbeit zugelassen werden, so dass eine Kultur besteht, die nicht alle MitarbeiterInnen und ihren Arbeitsstil über »einen Kamm schert« (Verhindern der Bildung von Insidergruppen). Dadurch sollten MitarbeiterInnen, die Warnsignale in Bezug auf das Distanz/Nähe-Verhältnis eines Kollegen bzw. einer Kollegin, nicht als »Einbrüche« in den »Gruppenzusammenhalt« diskriminieren können.

Die Verbesserung sowohl der Kompetenzen und Kenntnisse von MitarbeiterInnen im Umgang mit Missbrauchs-dynamiken bis hin zu Führung von Bewerbungsgesprächen kann erheblich dazu beitragen, sowohl pädosexuelle BewerberInnen abzuschrecken als auch gefährdete MitarbeiterInnen zu »warnen«. Dennoch ist es auch notwendig, weitere Interventionsmöglichkeiten zu nutzen, wie z. B. rechtliche Schritte gegenüber Grenzen verletzenden MitarbeiterInnen, Erstellung und Einschreibung in Berufsregister, so dass zum einen die berufliche Betätigung von Pädosexuellen verhindert wird und zum ande-

ren gefährdete MitarbeiterInnen notwendige Grenzsetzungen erfahren.

## Literatur

Conen, Sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 4, 1995, S. 134 – 140.

Conen, Wenn Heimerzieher zu nett sind ... Heimkinder im Loyalitätskonflikt zwischen Eltern und Erziehern. In: Evangelische Jugendhilfe, 4/1996, S. 206 – 216.

Conen, Institutionelle Strukturen und sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In: Amman, G./Wipplinger, R. (Hrsg.): Sexueller Missbrauch – Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie – ein Handbuch, 2003.

Conen, Institutionen und sexueller Missbrauch. In: Bange/Körner, Handwörterbuch »Sexueller Missbrauch«, 2002.

Hofmann, Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus der Reserve locken, 2000.

Kiraly, The Problem of the Paedophile. Guidelines for Recruiting Staff for Positions in Child and Youth Care. In: Children Australia, 21. 2, 1996, S. 35 – 37.

Staley/Ranck/Perrault/Neugebauer, Guidelines for Effective Staff Selection. In: Child Care Information Exchange, 1/1986.

### Dr. Marie-Luise Conen

Leiterin von Context-Institut für systemische Therapie und Beratung  
Heinrich-Seidel-Straße 3  
12167 Berlin