

Frankfurt/M.: Vervuert. – UNICEF (1992): Zur Situation der Kinder in der Welt 1992. Köln. – WEIS, R. (1994): Statistischer Bericht der Psychologischen Beratungsstelle 1993. Karlsruhe. – WINKLER, R. (1987): Gestalttherapie mit Masken oder lebe Deinen Mythos. *Integrative Therapie* 13 (2/3), 245–268. – WITTKOWER, E. D./PRINCE, R. H. (1980): Geschichte und Entwicklung der transkulturellen Psychiatrie. In: W. PREIFFER/W. SCHOENE (Hrsg.): *Psychopathologie im Kulturvergleich*. Stuttgart: Enke, 1–12. – WULFF, E. (Hrsg.) (1978): *Ethnopsychiatrie*. Seelische

Krankheit – ein Spiegel der Kultur? Wiesbaden: Akademische Verlagbuchhandlung. – ZULLIGER, H. (1957): *Bausteine zur Kinderpsychotherapie*. Bern: Huber. – ZULLIGER, H. (1970): *Heilende Kräfte im kindlichen Spiel* (1952). Frankfurt/M.: Fischer.

Anschrift des Verfassers: PD Dr. Hannes Stubbe, Psychologisches Institut der Universität zu Köln, Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln.

Zur Diskussion gestellt

Sexueller Mißbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche

Marie-Luise Conen

Anmerkung der Herausgeber/innen:

Der Beitrag von MARIE-LUISE CONEN wird hier ausdrücklich zur Diskussion gestellt. Er wirft nämlich Fragen auf, die einer allgemeinen Erörterung bedürfen. Dabei geht es unter anderem um institutionelle Bedingungen, die zum Risiko einer Häufung sexueller Übergriffe beitragen. Es stellt sich auch die Frage nach dem Stil oder den Regeln, nach denen in Gruppen von professionell tätigen Erwachsenen und jungen Menschen umgegangen wird. Regeln können Erwachsene schützen, einer sie anrührenden erotischen, sexuellen Anziehung nachzugeben. Es könnte auch im Vorfeld sexueller Übergriffe die Verdeutlichung solcher Regeln – noch ohne jede Verdächtigung – dem einzelnen Mitarbeiter helfen.

Zusammenfassung

Der sexuelle Mißbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche wird zunächst anhand von Beispielen beschrieben, bevor Aspekte der tabuisierten sexuellen Anziehung zwischen Mitarbeitern und Kindern/Jugendlichen dargelegt werden. Besondere Aufmerksamkeit richtet die Autorin auf inzestuöse und Mißbrauch fördernde institutionelle Strukturen (a) rigide und autoritäre Strukturen, die zur emotionalen Isolierung von Mitarbeitern beitragen und (b) wenig strukturierte und verschwommene Leitungen, die gekennzeichnet sind von einem Mangel an Orientierung und Grenzsetzungen. Die Autorin gibt abschließend praktische Hinweise für Mitarbeiter, die bei Kollegen sexuell mißbrauchendes Verhalten vermuten.

Mißbraucher geben sich als Helfer aus

Als vor wenigen Jahren in einer Großstadt die Kriminalpolizei eingriff, weil der nachher bestätigte Verdacht be-

stand, daß Kinder in einem Kinderladen für einen Kinderporno-Ring (vgl. BANGE u. GEISEL 1990) sexuell mißbraucht wurden, hielten dies eine Reihe von Helferkollegen¹ für eine Ausnahme. Berichten über ähnliche Geschehnisse in den USA wurde eher mit Zurückhaltung begegnet. Ebenfalls wurde die sogenannte „Päderasten-Diskussion“ von manchen Kollegen vernehmlos betrachtet. So konnte sich ein Mitarbeiter in einem Kinderheim angesichts von Informationen über die sexuellen Aktivitäten eines achtjährigen Mädchens mit erwachsenen Männern derart äußern, daß dies sexuelle Spielereien seien. Er fügte hinzu, daß diese ihm in dem Alter auch nicht geschadet hätten. Er erfuhr keinen Widerspruch von seinen Kollegen. Allen Mitarbeitern war bekannt, daß das Mädchen, das wie ein Junge aussah, von seinem Vater jahrelang sexuell mißbraucht worden war².

Als besonders fatal erweist sich eine inzwischen bekannt gewordene Vorgehensweise von Mißbrauchern, die sich als vermeintliche professionelle Helfer ausgeben. In einem Fall dauerte es geraume Zeit bis entsprechende Dienststellen herausfanden, daß hinter einem neuen Kindersorgentelefon, an das sich Kinder und Jugendliche wenden konnten, ein Kinderporno-Ring stand. Dieser Kinderporno-Ring finanzierte die Werbung in den öffentlichen Verkehrsmitteln, Anzeigen in Zeitungen und auch die Räume über den Verkauf von Kinder pornos. Die Kinder, die sich an diese Telefonnummer wandten, stammten oftmals aus recht schwierigen Familienverhältnissen. Dies trug mit dazu bei, daß lange Zeit über die Kinder nichts in Erfahrung gebracht wurde,

¹ Aus Gründen des Sprach- und Schreibflusses wird hier die im Deutschen übliche männliche Sprachform gewählt.

² Ich war damals so schockiert über die „Solidarisierung“ dieses Kollegen mit den Mißbrauchern und der nicht vorhandenen Kritik der Kollegen an diesen Äußerungen, daß ich die Supervision beendete; diese mangelnde Solidarisierung mit dem Kind konnte ich nicht mit meinem Wertvorstellungen verbinden und beendete daher konsequenterweise die Supervision.

was sich hinter diesem Kindersorgentelefon verbarg. Erst durch aufmerksame Mitarbeiter einer Dienststelle gelang es, die einschlägig bekannten bzw. sich Päderasten nennenden Mißbraucher ausfindig zu machen. In ihrer Raffinesse gelang es ihnen, sich rechtlich weitgehend so herauszuwinden, daß nur einer der Beteiligten einer Gerichtsverhandlung entgegen sah. Welche katastrophalen Folgen dies für die Kinder und ihr Vertrauen hat, wenn sich Mißbraucher als professionelle Helfer ausgeben, kann man nur ahnen. Es ist anzunehmen, daß es Auswirkungen auch auf das Ansehen unserer Berufe und auch im Berufsalltag haben wird.

2 Beispiele für sexuelle Übergriffe durch Mitarbeiter

In meiner Tätigkeit als Supervisorin habe ich in den letzten Jahren zunehmend von sexuellem Mißbrauch durch Mitarbeiter in sozialen Einrichtungen erfahren. Nur wenige dieser Fälle sind an die Öffentlichkeit gedrungen. Im allgemeinen erfuhren auch die zuständigen Aufsichtsbehörden nur selten von diesen Vorfällen. Daher wurden in den wenigsten Fällen entsprechende Schritte gegenüber den Mitarbeitern unternommen (z. B. Aberkennung von Berufsabschlüssen, Strafanzeigen u. ä. m.) und nur selten ihnen die weitere Berufsausübung verunmöglicht.

Meist erfahre ich von den sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter nur durch die Supervision von Mitarbeitern einer anderen Einrichtung³. Erst dort gelingt es manchen Kindern und Jugendlichen, sich zu offenbaren. Andere Kinder und Jugendliche fallen durch ihr stark sexualisiertes Verhalten auf (vgl. FEGERT 1987; FÜRNISS 1991; OFFE et al. 1992), was bei den Mitarbeitern zu gezielterem Vorgehen und der Arbeit an dieser Thematik führt. Die Mitarbeiter gehen den möglichen Ursachen dieses Sexualverhaltens nach, wobei sie dann u. U. in Erfahrung bringen, daß die Kinder und Jugendlichen in einer vorherigen Einrichtung sexuelle Mißbrauchserfahrungen mit dortigen Mitarbeitern gemacht haben.

2.1 Beispiel A

So berichteten mir in einer Supervisionsgruppe Mitarbeiter eines Erziehungsheimes (Einrichtung A), daß ein 15jähriger Jugendlicher sich extrem sexualisiert verhielt. Seine sexuell sehr eindeutige Anmache sowohl gegenüber den weiblichen Mitarbeitern als auch gegenüber den anderen Kindern und Jugendlichen hörten trotz vielfacher Bemühungen seitens der Mitarbeiter nicht auf. Die Mitarbeiter gerieten an die Grenze ihrer Geduld und auch Belastbarkeit. Es stellte sich heraus, daß der Jugendliche von Kindheit an von seinem Vater sexuell mißbraucht worden war.

³ Ich bin seit 1981 u. a. als freiberufliche Supervisorin in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche tätig. Seitdem ich 1977 in einer amerikanischen Einrichtung mit sexuell mißbrauchten Mädchen und jungen Frauen in einem familientherapeutischen Setting arbeitete, beschäftigt mich das Thema sexueller Mißbrauch. Mit der Zeit ergab es sich aufgrund meiner supervisorischen Tätigkeit sowie Beratung von Institutionen, auch die Institutionsdynamik zu betrachten, die zu sexuellen Übergriffen durch Mitarbeiter indirekt beitragen kann.

Dieser hatte ihn nicht nur zum Ansehen von harten Porno-Videos, sondern auch zu sexuellen „Spielereien“ gezwungen, in denen die Mutter ebenfalls involviert war. Während einer jahrelangen Odyssee zwischen Pflegefamilien, leiblichen Eltern, Kinderpsychiatrie und Heimen, landete er schließlich in der Einrichtung X, in der er über ein Jahr als 12–13jähriger sexuelle Kontakte (Geschlechtsverkehr) mit einer Mitarbeiterin dieser Einrichtung hatte. Als der Jugendliche von diesen Erfahrungen nunmehr in der Einrichtung A berichtete, faßte auch ein anderer Jugendlicher den Mut, sich zu öffnen und erzählte ebenfalls von ähnlichen Erfahrungen mit der gleichen Mitarbeiterin sowie einer weiteren Mitarbeiterin der Einrichtung X. Für die Mitarbeiter des Heimes A tat sich ein Abgrund auf. Zwar gab es zunächst eine Diskussion darüber, wie es denn ginge, daß eine Frau einen männlichen Jugendlichen sexuell mißbrauchen könne, so suchten die Kollegen jedoch im weiteren Verlauf ihrer Arbeit Möglichkeiten, den Jugendlichen entsprechende Unterstützung und Hilfestellungen zu geben bzw. zu vermitteln.

Den deutlichen Orientierung setzenden Verhaltensweisen (vgl. CONEN 1993 a, b, 1994) der Mitarbeiter standen nach einiger Zeit veränderte Verhaltensweisen der Jugendlichen gegenüber. Diese Veränderungen gingen einher mit der Einleitung psychotherapeutischer Behandlungen. Die Mitarbeiter hatten einen Therapeuten gefunden, der sowohl Erfahrungen in der therapeutischen Arbeit mit mißbrauchten Kindern und Jugendlichen hatte, als auch über eine Sichtweise verfügte, die die familiendynamischen Aspekte des Mißbrauchs – wie Loyalitätsbindungen (vgl. BOSZORMENYI-NAGY u. SPARK 1981), Schuldgefühle des Kindes bei Aufdeckung – berücksichtigte.

Aufgrund weiterer Informationen, die die Mitarbeiter später erhielten, entstand ein Bild von der Einrichtung X als einer Institution, in denen nicht nur diese beiden Jugendlichen mißbraucht worden waren, sondern auch andere Jugendliche mißbraucht wurden, möglicherweise auch durch weitere Mitarbeiter. Es ist zu vermuten, daß in den betreffenden Erziehungsgruppen die Kollegen, die nicht mißbrauchten, den sexuellen Mißbrauch durch die anderen seit langem deckten. Die Mitarbeiter des Heimes A sind derzeit ratlos im Umgang mit der Offenlegung ihrer Kenntnisse. Zum einen wollen die Jugendlichen verhindern, daß es zu einer Anzeige kommt und zum anderen befürchten die Mitarbeiter des Heimes A rechtliche Konsequenzen, wenn sie ihre Informationen öffentlich machen⁴.

2.2 Beispiel B

In einer Jugendwohngemeinschaft ging ein Mitarbeiter mehrmals sexuelle Beziehungen mit weiblichen Bewohnern ein. Als eine Jugendliche von ihm schwanger wurde, heiratete er sie und verließ die Einrichtung, um sich möglichen Konsequenzen zu entziehen. Auch gegen diesen Kollegen wurde kein Verfahren eingeleitet. Er ist nun in einer anderen Einrichtung der Jugendhilfe tätig. Es bleibt die Frage offen, ob er hier seine Grenzen zu den von ihm betreuten Jugendlichen wahrte. Auch in diesem Fall haben einige Mitarbeiter jahrelang von den sexuellen Beziehungen des Mitarbeiters gewußt und geschwiegen. Erst als in der Jugendwohngemeinschaft eine Jugendliche durch einen Mitbewohner vergewaltigt wurde, begab sich die Einrichtung in die seit langem

⁴ Da derzeit eine andere Institution wegen eines Mißbrauchsvorwurfes in den Schlagzeilen steht und eine Mitarbeiterin, die einen Mißbrauch durch einen Kollegen thematisiert hatte, vom Dienst suspendiert wurde, verhalten sich derzeit Kollegen eher zurückhaltend.

notwendige Diskussion über sexuelle Beziehungen und deren Grenzen.

2.3 Beispiel C

An einem dritten Beispiel werden noch einmal die Dramatik und die Langzeitfolgen deutlich, die die sexuellen Übergriffe durch Mitarbeiter bei den Kindern und Jugendlichen herbeiführten. Ein ehemaliger Heimjugendlicher, der von einer Heimmitarbeiterin sexuell mißbraucht worden war, meldet sich bei einem früheren Mitarbeiter. Er ist mit seinen 18 Jahren am Ende. Er hat bereits mehrere Suizidversuche begangen und hat extreme Alkoholprobleme. Der Jugendliche hat, nachdem er die Einrichtung wegen Verhaltensauffälligkeiten verlassen mußte, über längere Zeit versucht, Kontakt zu der Mitarbeiterin herzustellen, was ihm anfangs auch gelang. Jedoch wandte sich die Mitarbeiterin (Mitte 30 Jahre alt) nach einiger Zeit von ihm ab und verwahrte sich gegen die teilweise recht massiven Kontaktversuche seitens des Jugendlichen. Der Jugendliche erlebte diesen Beziehungsabbruch als existentiell sehr bedrohlich und agierte seine Verzweiflung und Wut in der folgenden Zeit mehrfach aus. So zerstückte er die Reifen des PKWs der Mitarbeiterin, übte wochenlang Telefonterror aus und bedrohte sie. Die Mitarbeiterin erstattete deswegen Anzeige gegen ihn, da er nunmehr drohte, sie wegen der sexuellen Kontakte „aufzuffliegen“ zu lassen. Der Jugendliche wurde zu einer Geldstrafe verurteilt. Der sexuelle Mißbrauch war in den Ermittlungen „kein Thema“. Psychisch am Ende angelangt, schwankte er in seinem Haß auf diese Mitarbeiterin, entweder sich selbst zu töten oder diese oder andere Frauen zu vergewaltigen. Der frühere Mitarbeiter verhalf ihm zu einer Therapie, so daß er eine Hilfestellung fand, diese Erfahrungen soweit ihm möglich zu verarbeiten.

Diese Beispiele ließen sich fortsetzen: Da ist von einem Jugendheim zu berichten, in dem trotz des Wissens um die sexuellen Übergriffe des Heimleiters, weiterhin Jugendamtsmitarbeiter Kinder und Jugendliche dort unterbringen. Auch Schwangerschaften und Abtreibungen von Jugendlichen aus dieser Einrichtung, die im Zusammenhang mit dem sexuellen Mißbrauch durch den Heimleiter stehen, werden ignoriert. In einer anderen Einrichtung im ländlichen Bereich sind seit vielen Jahren Kinder und Jugendliche den sexuellen Übergriffen von Nonnen ausgesetzt, Andeutungen in diese Richtung werden von der Leitung und dem Träger abgewiesen, da für diese die betreffenden Ordensschwwestern über jeden Verdacht erhaben zu sein scheinen. In einem großen Heim wird der nachtdiensthabende Mitarbeiter gesehen, wie er mit einer Jugendlichen im Bad verschwindet und die Tür abschließt. Hinterher befragt, gibt er zur Auskunft, daß er nur ungestört der Jugendlichen den Rücken waschen wollte. In einer anderen Einrichtung ist keine der Mitarbeiterinnen vor den Annäherungsversuchen des Heimleiters sicher. Abgrenzungsmaßnahmen durch die – vor allem neuen – Mitarbeiterinnen werden mit dem Lächerlichmachen vor den Kollegen wegen vermeintlicher „Fehler“ in der Arbeit seitens des Leiters beantwortet.

Im Zusammenhang mit Grenzverletzungen durch Mitarbeiter sind jedoch auch andere Verhaltensweisen äußerst problematisch für die betroffenen Kinder und Jugendlichen. So war in einer Reihe von Fällen zu beobachten, daß Mitarbeiter, die sich ganz besonders intensiv um einzelne

Kinder kümmerten, diese z. B. am Wochenende mit nach Hause nahmen, sich dort übergriffig gegenüber diesen Kindern und Jugendlichen verhielten und sie in vieler Hinsicht auch sonst in ihrer eigenen psychischen Bedürftigkeit funktionalisierten⁵.

3 Mitarbeiter und Sexualität

Es gibt bereits eine Vielzahl von Veröffentlichungen (vgl. u. a.: FINKELHOR 1984; HIRSCH 1987; FÜRNISS 1991; TREPPER u. BARRETT 1991) über die Charakteristika und Profile von Mißbrauchern, so daß in diesem Zusammenhang nur auf einige Aspekte in bezug auf die Interaktion zwischen mißbrauchenden Mitarbeitern und den Institutionen eingegangen werden soll.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen stellt die kindliche Sexualität und die Suche der Kinder nach ihrer sexuellen Identität einen Berührungspunkt dar. Im Rahmen der Ausbildungscurricula von Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten werden i. d. R. jedoch die späteren Mitarbeiter wenig auf diesen Teil ihrer Berufspraxis vorbereitet (vgl. SIELEERT 1993; SIELEERT et al. 1993). Die Beschäftigung der Kinder mit Sexualität tangiert auch die Person des Mitarbeiters. Vor allem Jugendliche führen uns zu einer erneuten Auseinandersetzung mit sexuellen Fragen. Die vermeintlichen Antworten der Erwachsenen werden in den Interaktionen mit Kindern und Jugendlichen immer wieder hinterfragt. Professionelle Helfer sind daher auch in diesem Lebensbereich gefordert, sich damit auseinanderzusetzen und sich den Fragen der Jugendlichen zu stellen. Vor allem das sexualisierte Verhalten von Kindern und Jugendlichen, die damit meist auf ihren Mißbrauch hinweisen (vgl. DUNAND 1987; EVERSTINE u. EVERSTINE 1985; FEGERT 1987; FINKELHOR 1984; TREPPER u. BARRETT 1991), fordert die Mitarbeiter heraus, Stellung zu beziehen. Nicht jeder Mitarbeiter kann damit ohne weiteres „locker“ umgehen, fast jeder hat in diesem Lebensbereich eine Reihe von Unsicherheiten.

Jeder Mitarbeiter hat seine eigene Form des Umgehens mit der Sexualität der Kinder und Jugendlichen im Laufe der Jahre entwickelt. Es bedarf einer sehr positiven und von gegenseitiger Akzeptanz getragenen Teamsituation, daß Mitarbeiter sich untereinander über ihre unterschiedlichen Vorstellungen bezüglich Sexualität offen austauschen können. Im allgemeinen neigt die Mehrzahl der Mitarbeiter dazu, das Thema eher zu meiden. Dies bringt es mit sich, daß sich die Mitarbeiter in sozialen Einrichtungen häufig nur in Fällen von eklatanten Problemen über ihre Standpunkte zur Sexualität austauschen. Vor allem sexuelle Aktivitäten von weiblichen Jugendlichen werden dann in den Teams diskutiert, wenn Befürchtungen wegen möglicher Schwangerschaften bestehen.

⁵ Auch hier setze ich auf den Aspekt der notwendigen „Grenzziehung“ (vgl. CONEN 1993 a), der den Kindern und Jugendlichen Orientierung und Hilfestellung gibt.

4 Sexuelle Anziehung zwischen Mitarbeitern und Kindern/Jugendlichen

Nicht nur, daß die Kinder und Jugendlichen ihre jeweiligen Erfahrungen im Umgang mit Körperkontakten und Sexualität mit in die jeweilige Einrichtung einbringen, sie setzen diese Erfahrungen auch in Beziehung zu den Mitarbeitern und beobachten und reagieren auf deren diesbezügliches Verhalten. Kinder und Jugendliche mit sexuellen Mißbrauchserfahrungen zeigen oftmals sexualisierte Verhaltensweisen, die auch sexuell provokante Komponenten enthalten. Die Kinder und Jugendlichen lenken zwar einerseits auf die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf ihre zugrundeliegende Problematik bzw. Erfahrung, andererseits stellt dieses sexualisierte Verhalten auch gegenüber Mitarbeitern der Einrichtung eine Möglichkeit für die Kinder und Jugendlichen dar, mit ihren sexuellen Mißbrauchserfahrungen umzugehen. Indem sie in gewisser Hinsicht jeden Erwachsenen zunächst als potentiellen Mißbraucher betrachten und mit ihm entsprechend umgehen, ist es diesen Kindern und Jugendlichen möglich, die Besonderheit des Mißbrauches in ihrer Familie (und auch außerhalb) zu übergehen. Wenn alle Erwachsenen potentielle Mißbraucher sind, dann ist der Mißbrauch durch den Vater, Freund der Mutter oder Nachbarn nichts Besonderes gewesen. Von dieser Dynamik her versuchen eine Reihe von Kindern, die Mißbrauchserfahrungen gemacht haben, diese Mißbrauchssituation auch mit Mitarbeitern wiederherzustellen. Dabei zeigen Kinder und Jugendliche teilweise Verhaltensweisen, die mancher unter der Kategorie „kleine Lolita“ betrachten kann. In diesen „verführerischen“ Situationen ist es für die meisten Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit, sich klar und eindeutig abgrenzend zu verhalten und dem Kind bzw. Jugendlichen Grenzen zu setzen bzw. mit dem Kind an dieser Problematik zu arbeiten. Um diese Grenzssetzungen nicht nur aus einer moralisch integren Position, sondern auch aus einer professionellen Haltung heraus durchzuführen, bedarf es auch umfangreicher Kenntnisse seitens der Mitarbeiter über die Mißbrauchsdynamik, die die Kinder und Jugendlichen in die Einrichtung mitbringen (vgl. FÜRNISS 1991; TREPPER u. BARRETT 1991; CONEN 1993 a).

Trotz aller moralischen und professionellen Haltungen berichten Mitarbeiter – vorwiegend in Einzelsupervisionen – auch von erotischen und/oder sexuellen Spannungen, die sie gegenüber einzelnen Kindern und Jugendlichen verspüren. Nur selten ist es für den einzelnen Mitarbeiter möglich, darüber mit seinen Kollegen und im Team zu sprechen. Können die Mitarbeiter sich darüber austauschen, zeugt dies meist von einem großen Vertrauen in die Kollegen oder Supervisoren. Dies ist nicht als selbstverständlich vorauszusetzen. Die erotische/sexuelle Anziehung zu einzelnen Kindern und Jugendlichen ist derart stark tabuisiert, daß es schon einer ausgesprochen souveränen Haltung bei den Mitarbeitern bedarf, dies anzusprechen. Auch die teilweise recht aggressive Vorgehensweise von sogenannten „Päderasten“, die versuchen ihre „sexuelle Vorliebe“ für Kinder und Jugendliche in eine Legalisierungsdiskussion einzubringen, macht es schwer,

mögliche eigene erotische/sexuelle Anziehung auf seiten professioneller Helfer zu thematisieren, wollen sie nicht in diese „Schublade“ gesteckt werden.

In den meisten Teams und Institutionen ist das Thema Sexualität nicht ohne weiteres besprechbar. Daraus resultiert, daß ein Mitarbeiter, der solche Regungen und Gedanken zunehmend bei sich spürt, kaum oder keine Gelegenheit hat, sich darüber auszutauschen, Orientierung zu suchen oder Hilfestellung zu erbitten. Er muß auch meist damit rechnen, daß er negativ sanktioniert wird, wenn er solche Gedanken veröffentlicht und das Gespräch darüber sucht. Dennoch ist insbesondere der Austausch über die erotischen und/oder sexuellen Gefühle und Spannungen gegenüber Kindern und Jugendlichen notwendig, um Gefährdungen seitens der Mitarbeiter zeitig zu erkennen, aufzugreifen und Hilfestellung geben zu können.

Da der sexuelle Mißbrauch sich nicht als plötzliches, einmaliges Ereignis darstellt, sondern über längere Zeiträume die Grenzen verwischt werden, ist der sexuelle Mißbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeiter etwas, das sich stetig entwickelt. In den unterschiedlichsten Phasen, in denen Mitarbeiter mehr und mehr die Grenzen verletzen und dann schließlich die Kinder bzw. Jugendlichen sexuell mißbrauchen, gibt es jedoch für die Kollegen und Vorgesetzten eine Reihe von Möglichkeiten, zu intervenieren bzw. Unterstützung bei der Einhaltung von Grenzen zu geben.

5 Schweigende Kolleginnen und Kollegen

Bisher ist mir noch kein Fall über einen sexuellen Mißbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen bekannt geworden, in dem nicht Kollegen davon wußten oder zumindest etwas ahnten. Es stellt sich daher die Frage, was die Kollegen veranlaßt, die Kinder und Jugendlichen nicht zu schützen. Immer noch stellt für viele Mitarbeiter die Tatsache eines sexuellen Mißbrauchs von Kindern und Jugendlichen durch Kollegen eine Ungeheuerlichkeit dar. Sie halten dies nicht selten für so unvorstellbar, daß sie es „vorziehen“, diese Übergriffe zu leugnen. Ihr Instrumentarium im Umgang mit sexuellem Mißbrauch ist in der Regel noch wenig qualifiziert, worauf u. a. zahlreiche mitagierende Verhaltensweisen schließen lassen (vgl. CONEN 1994). Löst schon der sexuelle Mißbrauch durch einen Täter aus der Familie oder aus dem nahen Umfeld des Kindes große Abscheu aus und erschwert manchem ein professionelles Handeln, so ist es für viele Mitarbeiter noch schwerer, einen Kollegen zu verdächtigen. Sie verschließen die Augen und wollen nicht wahrhaben, was in ihrem nächsten beruflichen Umfeld geschieht.

In dem erwähnten Fall des Jugendwohngemeinschaftsberaters wußte die jeweilige Kollegin stets von seinen „Affären“ mit den Jugendlichen, teilte dies jedoch keinem Dritten mit. Dieses Nicht-Wahrhaben-Wollen und Ignorieren geschieht m. E. auch deswegen, weil die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen zwischen den jeweiligen Mitarbeitern eine hohe Kooperationsbereitschaft sowie

Akzeptanz hinsichtlich unterschiedlicher Erziehungsvorstellungen und Lebenseinstellungen erfordert. Des Weiteren würde eine Auseinandersetzung wegen der Übergriffe die bisherige „Vertraulichkeit“ zwischen den Kollegen stören. Es kann auch sein, daß Kollegen sich selbst unsicher sind, welche Kontakte zwischen den betreuten Kindern und Jugendlichen noch vertretbar sind und welche nicht. Sicherlich ist auch der Gedanke mit zu berücksichtigen, daß Verunsicherungen auch mit eigenen Mißbrauchserfahrungen – seien diese in der Kindheit oder während des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses geschehen – im Zusammenhang stehen können.

Darüber hinaus befinden sich die Mitarbeiter jedoch auch in einem schwierigen rechtlichen Rahmen. Offenbar ist ihnen Verdacht, müssen sie damit rechnen, daß ihr verdächtigter Kollege eine Anzeige wegen Verleumdung erstattet, wenn sie keine Beweise vorlegen können. Daher ist Mitarbeitern zu raten, die einen Kollegen öffentlich verdächtigen, sexuell übergriffig zu sein, sich auf jeden Fall rechtlich abzusichern.

Des Weiteren haben Kollegen auch Schwierigkeiten, ihre Vermutung öffentlich zu machen, weil sie um manche Verwobenheiten zwischen Leitung und den Mitarbeitern wissen. Sie vermuten zu Recht, zum Spielball in der Dynamik der Institution zu werden. Abhängigkeiten vom Arbeitsplatz spielen auch eine nicht zu unterschätzende Rolle, das sexuell übergriffige Verhalten von Kollegen nicht zu thematisieren. Manche Mitarbeiter schweigen auch, weil sie selbst sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, sei es durch die Leitung oder durch (sexuell mißbrauchende) Kollegen.

6 Inzestuöse bzw. den Mißbrauch fördernde institutionelle Strukturen

Beschäftigt man sich mit der Frage, ob es institutionelle Strukturen gibt, die den sexuellen Mißbrauch forcieren bzw. fördern können, gibt es derzeit keine Möglichkeit, empirisch gesicherte Kategorien zu benennen. In diesem Zusammenhang kann daher bisher nur auf gesammelte Beobachtungen und Erfahrungen zurückgegriffen werden.

Es lassen sich m. E. zwei Kategorien von Einrichtungen beschreiben: (a) Die von rigiden und autoritären Strukturen geleiteten Einrichtungen, die ihren Mitarbeitern in diesem Zusammenhang wenig emotionale Unterstützung geben. (b) Die wenig strukturierten und verschwommen geprägten Einrichtungen, die ihren Mitarbeitern letztlich wenig Orientierung geben und in denen Mitarbeitern keine Wertschätzung und Anerkennung vermittelt wird.

6.1 Einrichtungen mit rigiden und autoritären Strukturen

Beispielhaft sei eine Institution und deren Dynamik geschildert, die als Prototyp einer derartigen Einrichtung gelten kann, die durch autoritäre und strikte Strukturen die Entwicklung von Potentialen und Fähigkeiten bei den Mitarbeitern behindert.

In der Einrichtung sind überwiegend wenig qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt, die durch die Schwere der Probleme der von ihnen betreuten Kinder und Jugendlichen immer wieder vor große Belastungssituationen gestellt werden. Dabei finden sie wenig Unterstützung, so gibt es z. B. keine Mittel für Supervision. Fortbildungen werden von den Mitarbeitern nicht aufgesucht. Dies ist zum einen der Fall, weil die Leitung diese Teilnahme nicht unterstützt und zum anderen, weil die Mitarbeiter in manchen Fortbildungen wegen der Arbeit ihrer Institution erheblich kritisiert und angegriffen wurden. Die Mitarbeiter zeigen nach vielen Berufsjahren starke Ausbrenn-Symptome; ihre Haltung gegenüber den Kindern und Jugendlichen ist im allgemeinen durch Zynismus und Abwertung gekennzeichnet. Ihre Arbeit findet insgesamt kaum Anerkennung von außen. Die Leitung der Institution setzt sich eher aus Leitungspersonal zusammen, das wenig Interesse daran zeigt, die Strukturen zu verändern. Die Bemühungen von einzelnen Mitarbeitern etwas zu verbessern, wurden auf einem Teamtag makaber „belohnt“. Die Leitung hat die Mitarbeiter, die Kollegen zu benennen, mit denen sie gerne in einem Team zusammenarbeiten wollten. Am Ende des Teamtages wurden aber gerade nicht die Mitarbeiter in die neu gebildeten Teams zusammengebracht, die sich füreinander entschieden hatten. Wenn Mitarbeiter dieser Einrichtung ausscheiden, dann ist dies aufgrund von Frühberentungen mit 50-55 Jahren. Kaum einer erreichte bisher sein normales Rentenalter lebend, sie verstarben meist vorher. Die Atmosphäre in dieser Einrichtung ist von Härte, Kälte und geringe Wertschätzung gekennzeichnet.

Als Außenstehender fragt man sich, wo und wie die Mitarbeiter ihrem Bedürfnis nach Wertschätzung nachgehen können. Es gehört nicht viel Phantasie dazu, sich vorzustellen, wie es über einen längeren Zeitraum hinweg mehrmals dazu kommen konnte, daß weibliche Mitarbeiter nach längeren intensiven privaten Gesprächen sich einigen Jugendlichen näherten, die ebenfalls in dieser Atmosphäre nach Verständnis und Nähe hungerten und sich schließlich auf eine sexuelle Beziehung mit ihnen einließen.

6.2 Einrichtungen mit wenig strukturierten und verschwommenen Leitungen

In einem alternativen Projekt, das sich u. a. die Betreuung weiblicher Jugendlicher zur Aufgabe gemacht hat, sind die bestehenden Strukturen verschwommen und unklar. Formal gibt es aufgrund des Vereinsrechts eine Leitung, aber das Projekt legt Wert auf die Gleichheit und Gleichrangigkeit aller Kollegen. Konsens und Entscheidungen, die von allen mitgetragen werden, sind Prämissen der Arbeit. Alle Mitarbeiter sind hochmotiviert, sehr engagiert und aufgrund der Übernahme vielfältigster Aufgaben sehr qualifiziert sowie äußerst kompetent und professionell im Umgang mit dem Klientel. Konkurrenzen und mangelnde Abgrenzungen bzw. Überschneidungen von Aufgaben- und Kompetenzbereichen wurden über mehrere Jahre hinweg eher in Form von persönlich gefärbten Auseinandersetzungen geführt (vgl. CONEN 1989) und nicht im Zusammenhang mit den bestehenden Strukturen gesehen. Auffallend ist, daß sich alle Mitarbeiter sehr abmühten und offensichtlich nur in privaten Kontakten mit einzelnen Kollegen Anerkennung für ihre Arbeit erhielten. Ansonsten war das Klima davon bestimmt, daß wenig

Wertschätzung und Feedback (sowohl positives wie kritisches) gegenseitig gegeben werden. Es fanden verdeckte Kämpfe statt um die geheime Leitungsposition, die erneut nach dem Weggang der informellen Leitung geklärt werden mußte.

In dieser Situation wurde eine neue Mitarbeiterin ausgewählt und eingestellt, als sich eine andere eher auf klarere Strukturen hinarbeitende Fraktion der Mitarbeiterschaft im Urlaub befand. Als diese Fraktion zurückkehrte, war sie mit der Wahl nicht einverstanden. Sie entsprach nicht dem von ihr gewünschten Qualifikationsprofil. Da es sich um eine befristete Stelle handelte, beließ man um des „lieben Friedens willen“ die Einstellung. Nach einigen Monaten machten sich über einige weibliche Jugendliche Gerüchte breit, daß die neue Mitarbeiterin eine lesbische Beziehung zu einer Jugendlichen unterhielt. Diese Mittelungen behielten die einzelnen Mitarbeiter – wie sich später herausstellte – jedoch zunächst jeder für sich. Die neue Mitarbeiterin wurde nicht mit den Verdächtigungen konfrontiert. Nachdem eine Mitarbeiterin jedoch schließlich die neue Kollegin damit konfrontierte, gab diese zu aller Überraschung zu, daß sie die Jugendliche öfter in ihrer privaten Wohnung zu Besuch habe. Sie bestätigte ferner, daß sie lesbisch sei, aber sie bestritt, eine sexuelle Beziehung zu der Jugendlichen zu haben. Die anderen Mitarbeiter, die über diese Antwort verblüfft waren, stritten sich in der folgenden Zeit darüber, ob sie den verdächtigen Aussagen der Jugendlichen Glauben schenken sollten⁶. Nach Vertragsende erzählte die betreffende Jugendliche von ihrer sexuellen Beziehung mit der Kollegin.

Dadurch, daß die Mitarbeiter sich in Kämpfe um neue Positionen verstrickt hatten, konnten sie keine differenzierten Sichtweisen entwickeln. Gab man dem einen Recht bezüglich des Verdachtes des sexuellen Übergriffs, hieß dies, dessen Position im Team zu stärken. Widerspruch man dem Verdacht, erfolgte dies ggfs nur, um die eigene Position im Team zu stabilisieren. Ferner wollten fast alle Mitarbeiter nicht den Eindruck erwecken, Vorurteile gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensformen zu haben.

In Einrichtungen mit derartigen Laissez-faire-Strukturen ist auffallend, daß Mitarbeiter wenig oder kaum Orientierung für ihre Arbeit erhalten bzw. keine Rückmeldung über ihre Arbeit stattfindet. In einem gewissenmaßen parentifizierenden Prozeß überlassen diese Einrichtungen es ihren Mitarbeitern, selbst „erwachsen“ zu werden. Dies führt zwar sicherlich einerseits dazu, daß diese Mitarbeiter äußerlich kompetent und qualifiziert sind. Es läßt aber auch andererseits die Frage offen, was mit Mitarbeitern geschieht, die mit diesem Orientierungsmangel nicht souverän umgehen können, sondern in manch „anarchistischer Beliebigkeit“ u. a. schließlich (sexuell) übergriffig werden.

⁶ M.E. ist es dringend geboten, eine kritische Diskussion auch über die aggressiven und destruktiven Momente zu führen, die in manch aufopfernder und engagierter Haltung von Kollegen in ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen enthalten sein können.

7 Orientierungspunkte für Mitarbeiter, die bei Kollegen sexuell mißbrauchendes Verhalten oder Übergriffe vermuten

Die allgemeine Ratlosigkeit von Mitarbeitern im Umgang mit sexuell mißbrauchenden Kollegen trägt m. E. erheblich dazu bei, daß erstere sich passiv und abwartend bzw. ignorierend verhalten. Daher erscheint es dringend geraten, einige Hinweise zu geben, die Handlungsalternativen in der Gestaltung der Arbeitsbeziehung zu einem mißbrauchenden Kollegen bieten.

Vorab ist noch einmal zu betonen, daß eine Vielzahl der Probleme eng im Zusammenhang mit der institutionellen Struktur zu sehen sind, und es früher oder später notwendig ist, sich über diese Institutionsstrukturen auszutauschen und Veränderungen anzugehen. Dennoch bedarf es konkreter Hinweise für Mitarbeiter, wenn sie Beobachtungen machen, die auf sexuelle Übergriffe von Kollegen hindeuten.

Im Umgang mit Mißbrauchern werden mit einer Konfrontation des Mißbrauchers oftmals hohe Erwartungen verbunden; meistens ist jedoch zum einen mit massiven Verleugnungen seitens des Beschuldigten zu rechnen (vgl. TREPPER u. BARRETT 1991) und zum anderen sind die Reaktionen der Kollegen in der Institution oft zunächst von Abwehr und Skepsis gekennzeichnet. Daher ist es eher angebracht, daß der einzelne Mitarbeiter zunächst Informationen sammelt, also seine Beobachtungen fortsetzt. In dieser Phase ist noch eher Zurückhaltung darin geboten, andere in diese noch vagen Vermutungen einzuweißen. Erst wenn weitere Anhaltspunkte gegeben sind, empfiehlt es sich, zunehmend mit Kollegen zu sprechen. Dabei ist zu beachten, daß eher einzelne angesprochen werden sollten, die offen genug erscheinen, die Beobachtungen anzuhören. Dabei sollten die Vermutungen nicht als Mißbrauch interpretiert werden, sondern die Verhaltensweisen des Betroffenen sollten zunächst nur problematisiert werden. Es ist eine Sache, die Vermutung über den sexuellen Mißbrauch zu äußern, es mag jedoch zunächst hilfreicher sein, nur die einzelnen Beobachtungen zu benennen. Bezogen auf das o.g. Beispiel, in dem ein Mitarbeiter sich mit einer Jugendlichen im Bad eingeschlossen hat, könnte eine Problematisierung gegenüber einem anderen Kollegen so aussehen: „Findest Du das nicht auch komisch, daß der sich mit A. im Bad einschließt?“

Anhand dieser Mitteilungen über die Beobachtungen an einzelnen gelingt es möglicherweise, in der Einrichtung ein Bewußtsein für nicht eingehaltene Grenzen gegenüber den betreuten Kindern und Jugendlichen aufzubauen. Dadurch kann es auch über eine längere Zeit hinweg gelingen, eine Solidarisierung mit den eigenen Beobachtungen und Sichtweisen herbeizuführen, die wegen der institutionellen Dynamik, die eine Offenlegung später mit sich bringt, sehr wichtig ist für den konfrontierenden Kollegen.

Ferner ist es ratsam mit Außenstehenden über die Beobachtungen und Vermutungen zu sprechen. Dies können befreundete Kollegen sowie Supervisoren und Praxisberater außerhalb der Institution sein. Wichtig ist bei der Suche nach unterstützenden Außenstehenden, daß Funk-

tionalisierungen für deren Interessen und Zwecke weitgehend ausgeschlossen sind.

Bis eindeutiger Hinweise für sexuelle Übergriffe eines Mitarbeiters zusammengetragen sind – und die sind notwendig, will der offenlegende Mitarbeiter keine Anzeige wegen Verleumdung auf sich ziehen –, vergeht u.U. eine längere Zeit der Beobachtung. Daher ist es für die eigene psychische Befindlichkeit notwendig, daß sich der Mitarbeiter Möglichkeiten schafft, in denen er seiner Empörung und Wut über das vermutete Verhalten des Kollegen freien Lauf lassen kann. Trotz aller Emotionen, die oftmals in diesem Zusammenhang auftreten, ist es notwendig, nicht (mit)zuagieren, sondern Ruhe zu bewahren und eher weitere Beobachtungen zu sammeln, um zu einem späteren Zeitpunkt eine (erfolgreiche) Konfrontation durchführen zu können.

Ein wichtiger Aspekt sollte stets im Blick bleiben: In der Institution gibt es möglicherweise eine Atmosphäre, Umgehensweisen sowie Strukturen, die ein solch übergreifiges Verhalten von Kollegen fördern bzw. unterstützen. Dabei ist in die Überlegungen mit einzubeziehen, daß die Übergriffe eines Mitarbeiters auch im Zusammenhang mit übergreifigem Verhalten von anderen (leitenden) Mitarbeitern stehen können und der Offenlegung suchende Mitarbeiter möglicherweise von diesen keine Unterstützung erhalten wird.

Bevor ein Mitarbeiter seine Überlegungen und Vermutungen öffentlich macht, sollte er sich in gewisser Weise rechtlich absichern. Ferner sollte er klären, welche Formulierungen benutzt werden können, um nicht wegen Verleumdung angezeigt zu werden.

Der offenlegende Mitarbeiter sollte sich dagegen wappnen, daß der Mißbraucher ein ganzes Gerüst an Erklärungen und Rationalisierungen aufstellen wird, um die Beobachtungen zu entkräften. Ebenfalls ist zu bedenken, daß die bisher schweigenden oder verleugnenden Mitarbeiter dafür ihre Gründe haben werden.

Es ist ratsam, zunächst nichts zu unternehmen, wenn keine Beweise vorhanden sind, die Dinge etwa nur vom Hörensagen bekannt sind oder nur ein vager Verdacht besteht. Es kann zunächst nichts gegen das vermutete sexuell mißbrauchende Verhalten getan werden. Anders als bei Konfrontationen von Mißbrauchern, die nicht zum Helfersystem gehören, können Konfrontationen gegenüber Mitarbeitern für den offenlegenden Kollegen auch „nach hinten losgehen“. Wenn die Konfrontation zu früh erfolgt, gestaltet sich die Situation u.U. für den offenlegenden Kollegen schwierig und (je nach Institutionsdynamik) nicht für den mißbrauchenden.

Summary

Sexual Abuse by Professionals in Residential Agencies for Children and Adolescents

Examples of sexual abuse by professionals in residential agencies for children are presented as well as aspects of sexual attraction between staff members and children which is put under taboo among professionals. The author focuses on incestuous and sexual abuse supporting institutional structures: a) rigid and authoritarian structures, which contribute to the emotional isolation of staff members and b) unstructured and diffuse leadership. Indications are given for staff members who suspect colleagues of sexual abuse of children.

Literatur

- BANGE, D./GEISEL, K. (1990): Kinderpornographie – Eine der Ursachen genereller Ausbeutung von Kindern. päd – extra & demokratische erziehung 6, 20–24. – CONEN, M.-L. (1989): Team-Supervision in alternativen Projekten. Supervision H. 15, 4–14. – CONEN, M.-L. (1993 a): Die zweite Traumatisierung durch Helfersysteme. Beweissuche und Unterstützung von Grenzziehung. Kontext – Zeitschrift für Familientherapie H. 1, 20–25. – CONEN, M.-L. (1993 b): Orientierung geben und Grenzen setzen – ein Problem in Familien, vor allem bei sexuellem Mißbrauch. Vortrag auf der Jahrestagung der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Familientherapie in Göttingen. – CONEN, M.-L. (1994): Qualifiziertes Umgehen mit dem Verdacht auf sexuellen Mißbrauch ist notwendig. Unsere Jugend H. 4, 241–243. – DUNAND, A. (1987): Sexueller Mißbrauch in der Familie – neue Handlungskonzepte für die Sozialarbeit. Soziale Arbeit 12, 438–445. – EVERSTINE, D. SULLIVAN/EVERSTINE, L. (1985): Krisentherapie. Stuttgart: Klett-Cotta. – FEGERT, J.M. (1987): Sexueller Mißbrauch von Kindern. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 36, 164–170. – FURNISS, T. (1991): The Multiprofessional Handbook of Child Sexual abuse. London: Routledge. – HIRSCH, M. (1987): Realer Inzest. Berlin: Springer. – OFFE, H./OFFE, S./WETZELS, P. (1992): Zum Umgang mit dem Verdacht des sexuellen Kindesmißbrauchs. Neue Praxis H. 3, 240–256. – SIELERT, U. (1993): Sexualpädagogik. Konzeption und didaktische Anregung. Weinheim: Beltz. – SIELERT, U./HERRATH, F./WENDEL, H./HANSWILLE, R. (1993): Sexualpädagogische Materialien für die Jugendarbeit in Freizeit und Schule. Weinheim: Beltz. – TREPPER, T.S./BARRETT, M.J. (1991): Inzest und Therapie. Ein (system)therapeutisches Handbuch. Dortmund: Modernes Lernen.

Anschrift der Verfasserin: Dr. Marie-Luise Conen, Context-Institut für Beratung, Heinrich-Seidel-Str. 3, 12167 Berlin.