



# Sexueller Missbrauch: Vermeidung falschen Verdachts – Früherkennung von Tätern

## 1 Vermeidung falschen Verdachts

Folgende Regeln sind zum einen kennzeichnend für eine professionelle Beziehungsgestaltung unter den Bedingungen einer Institution. Zum andern sollen sie von vorn herein vermeiden, dass ein Verdacht bzgl. unangemessenen Verhaltens überhaupt erst aufkommen kann, bzw. es erleichtern, einen solchen Verdacht zu entkräften. Deshalb beachten alle Mitarbeitende im Umgang mit BewohnerInnen diese Regeln:

- Ø Mitarbeitende trennen klar und transparent zwischen Berufs- und Privatsphäre. Sie machen den BewohnerInnen klar, dass sie keine möglichen „Freunde“ für sie sind, sondern hier arbeiten und irgendwann auch wieder gehen. Mit Besuchen von BewohnerInnen bei Mitarbeitenden zuhause bzw. Besuchen von Angehörigen der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz wird zurückhaltend und reflektiert umgegangen.
- Ø Sonderbeziehungen zwischen einzelnen Mitarbeitenden und einzelnen BewohnerInnen werden vermieden. Grundsätzlich hat jeder Mitarbeitende mit allen BewohnerInnen zu tun – das Team ist die Bezugsgrösse für die BewohnerInnen. Auch Sonderwünschen von BewohnerInnen, dies oder jenes nur mit einer bestimmten Mitarbeitenden tun zu wollen, wird nur soweit nachgegeben, wie dies fachlich begründet ist.
- Ø Geschenke von BewohnerInnen werden grundsätzlich nicht angenommen, Ausnahmen werden im Team reflektiert. Entsprechendes gilt für Geschenke von Mitarbeitenden an BewohnerInnen.
- Ø Alle Situationen, die Nähe und Intimität beinhalten, werden mit grösstmöglicher Transparenz gehandhabt: Jedes Teammitglied ist aufgefordert, fragwürdige Situationen zur Sprache zu bringen, und ist auch selbst bereit, sich in Frage stellen zu lassen. Auch Angehörigen, gesetzlichen Vertretern und Vorgesetzten gegenüber wird die Bereitschaft gezeigt, den Umgang mit intimen Situationen transparent zu machen.
- Ø Wünschen von BewohnerInnen, bei der Körperpflege von einer Frau / einem Mann begleitet zu werden, wird soweit möglich entsprochen. Ist dies aus äusseren Gründen einmal nicht möglich, wird ihnen soweit möglich frei gestellt, auf die Körperpflegetätigkeit für diesmal zu verzichten.
- Ø Soweit BewohnerInnen dazu in der Lage sind, werden sie ermuntert, ihr Erleben bei intimen Situationen mit MitarbeiterInnen zur Sprache zu bringen, sowie ihre diesbezüglichen Wünsche auszudrücken. Sind sie dazu nicht in der Lage, sind die Mitarbeitenden bemüht, über andere Kanäle (Körpersprache, Verhalten, ...) eine Rückmeldung zu erhalten, wie es der BewohnerIn in der Situation gehen könnte.
- Ø Mitarbeitende werden ermuntert, eigene Grenzen im Umgang mit Intimität klarzustellen und nach Möglichkeit einzuhalten.

Körperkontakt wird als wertvolle Möglichkeit der Beziehungsgestaltung gesehen. Für einen professionellen Umgang mit Körperkontakt gelten folgende Gesichtspunkte:

- Ø Wissen, warum (= aus welchen fachlichen Gründen) man es tut.
- Ø Grundsätzlich die Zustimmung der Person einholen (auch nonverbal), mit der Körperkontakt aufgenommen werden soll.
- Ø Transparenz sicherstellen.
- Ø Andere anwesend haben – dennoch Intimsphäre wahren.
- Ø Eigene Grenzen respektieren.
- Ø Bereit sein, die eigenen Handlungen zu erklären und zu diskutieren.

## 2 Grundsätze zum Umgang mit Missbrauchsverdacht<sup>1</sup>

- Ø Die im Folgenden aufgeführten Verhaltensweisen lassen nicht unbedingt darauf schliessen, dass ein Missbrauch vorliegt. Sie können auch völlig anders begründet sein. Andererseits darf dies kein Grund sein, die Augen zu verschliessen und davon auszugehen, dass (hoffentlich) alles in Ordnung ist. – Die Auflistung erhebt auch nicht den Anspruch, vollständig zu sein.
- Ø Missbrauchsverhalten muss nicht notwendig sexueller, sondern kann auch emotionaler Natur sein: Die Bewohnerin / der Bewohner wird dazu benutzt, die eigenen emotionalen Bedürfnisse (Anerkennung, Dankbarkeit, Macht, ...) zu befriedigen. Diese Art von Missbrauch wirkt sich ebenfalls traumatisierend aus.
- Ø Es muss zur Kultur einer Institution gehören, dass Verdachtsmomenten konsequent nachgegangen wird, ohne dabei die Unschuldsvermutung ausser Kraft zu setzen. Das setzt entsprechende Diskretion und Behutsamkeit voraus, aber auch Beharrlichkeit und das Bestehen auf Transparenz.
- Ø Die Loyalität der Institution muss zuallererst der betroffenen BewohnerIn gelten. Dabei darf grundsätzlich keine Rolle spielen, ob sich das negativ auf das Ansehen in der Öffentlichkeit auswirken könnte. Auch die Loyalität gegenüber den Mitarbeitenden kommt – so hoch sie einzuschätzen ist – erst an zweiter Stelle. Handlungen, die nach Strafgesetzbuch strafbar sind, sind konsequent zur Anzeige zu bringen. Die Institution darf kein rechtsfreier Raum sein.
- Ø Es ist in erster Linie Verantwortung der TeamleiterIn, fragwürdige Beobachtungen zur Sprache zu bringen und auf Aufklärung und Transparenz zu bestehen. Es sind jedoch auch alle übrigen Teammitglieder gehalten, die Augen offen zu halten. So früh wie möglich ist die Abteilungsleitung einzubeziehen.

## 3 Verhalten, das Fragen aufwerfen sollte

### Umgang mit Nähe und Distanz

- Ø Ein Mitarbeiter<sup>2</sup> nimmt zu einer BewohnerIn<sup>3</sup> Körperkontakt auf in einer Weise, die nicht im Team bzw. in der Institution als fachlich begründet reflektiert und abgesprochen ist.
- Ø Ein Mitarbeiter lässt von einer BewohnerIn eine Art der Kontaktaufnahme oder andere Verhaltensweisen zu, die den KollegInnen bzw. Aussenstehenden als unangemessen erscheinen.
- Ø Ein Mitarbeiter zeigt eine auffällige Bereitschaft für Arbeitssituationen, in denen er sich einer BewohnerIn unbeobachtet bzw. „legitim“ nähern kann (z. B. Pikettdienste, Nachtwache, Einzelunternehmungen, Intimpflege).
- Ø Ein Mitarbeiter sucht wiederholt – evtl. unter einem Vorwand – mit einer BewohnerIn Orte auf, wo er mit ihr unbeobachtet ist (abgelegene Gebäude, Keller, Estrich oder dergleichen).
- Ø Ein Mitarbeiter nutzt seine Rolle als Bezugsbetreuer, um eine BewohnerIn emotional von sich abhängig zu machen.
- Ø Ein Mitarbeiter hebt eine BewohnerIn gezielt hervor, indem er ihr vermittelt, sie sei etwas „Besonderes“ (besonders hübsch / brav / intelligent / ...).

### Verwischen von Grenzen zwischen privater und beruflicher Sphäre

- Ø Ein Mitarbeiter lädt eine BewohnerIn zu sich nach Hause ein oder nimmt sie in der Freizeit zu Unternehmungen mit, in einem Ausmass, das in der Institution nicht üblich und auch im Team nicht abgesprochen ist.
- Ø Ein Mitarbeiter betreut in seinen privaten Ferien eine Bewohnerin bei sich zuhause oder fährt mit ihr weg, ohne dass dies im Team als fachlich begründet reflektiert und abgesprochen ist.

---

<sup>1</sup> Siehe auch die „Checkliste Verdacht auf physische und psychische Misshandlung“ im Anhang des Dokuments „Gegen sexuellen Missbrauch – was kann die Institution tun?“.

<sup>2</sup> Selbstverständlich ist Missbrauchsverhalten nicht auf Männer beschränkt. Da jedoch in den meisten Fällen sexuellen Missbrauchs – im Gegensatz zu emotionalem Missbrauch – Männer die Täter sind, wird hier (auch der Einfachheit halber) die männliche Form benutzt. Bzgl. weiblicher Täterinnen siehe Literaturhinweis am Schluss.

<sup>3</sup> Als Opfer kommen sowohl Frauen wie Männer in Frage. Da Frauen häufiger betroffen sind, wird die Bezeichnung „BewohnerIn“ gewählt, die auch für einen Mann stehen kann.

- Ø Ein Mitarbeiter kauft einer BewohnerIn von seinem privaten Geld Geschenke oder bezahlt ihr Unternehmungen, evtl. mit dem Ziel, sie sich gewogen und von sich abhängig zu machen, und ohne dass dies im Team abgesprochen wäre.
- Ø Ein Mitarbeiter lässt sich von einer BewohnerIn beschenken und „belohnt“ sie evtl. dafür mit seiner Zuwendung.
- Ø Ein Mitarbeiter hält sich häufig auch in der Freizeit am Arbeitsplatz auf. Es hat den Anschein, es ist ihm am Arbeitsplatz wohler als bei sich zuhause.
- Ø Ein Mitarbeiter bringt seine privaten Themen und Probleme auf unangemessene Weise in die Kommunikation mit BewohnerInnen ein.

## Vermeiden von Transparenz

- Ø Ein Mitarbeiter versucht sich herauszureden und zu bagatellisieren, wenn er auf seinen Umgang mit Nähe und Distanz oder auf das Verwischen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatsphäre angesprochen wird, und stellt sich nicht der Kritik.
- Ø Ein Mitarbeiter pflegt zu einer BewohnerIn eine Exklusivbeziehung, die nicht offen gelegt wird.
- Ø Ein Mitarbeiter verheimlicht aktiv grenzüberschreitendes Verhalten (s. o.).
- Ø Ein Mitarbeiter hält eine BewohnerIn dazu an, über Erlebnisse mit dem Mitarbeiter nicht zu sprechen.

## 4 Täter-Typen<sup>4</sup>

Die bei sexuellem Missbrauch in Erscheinung tretenden Täter werden nach folgenden Typen klassifiziert:

- Ø Regressiver Typ: Seine primäre sexuelle Orientierung ist auf nichtbehinderte Erwachsene gerichtet, er ist durch Kinder jedoch sexuell erregbar. Aufgrund der leichten Verfügbarkeit von Kindern bzw. BewohnerInnen, aufgrund von nichtsexuellen Problemen sowie wegen Problemen mit erwachsenen, nichtbehinderten Sexualpartnern greift er zur sexuellen Befriedigung auf Kinder bzw. behinderte BewohnerInnen zurück. Man spricht deshalb auch von einem Ersatzobjekttäter.
- Ø Fixierter Typ: Er zeichnet sich durch seine primäre sexuelle Orientierung auf Kinder oder Menschen mit Behinderung aus. Er ist durch nichtbehinderte Erwachsene sexuell nicht oder kaum erregbar. Es handelt sich um den klassischen Pädophilen (bzw. Fixierung auf nicht einverständnisfähige Personen).
- Ø Soziopathischer Typ: Er zeichnet sich durch mangelnde Empathie für Opfer und bisweilen durch sadistische Neigungen aus. Die Sexualität dient ihm nicht primär zur sexuellen Befriedigung, sondern als Mittel zur Unterdrückung. In diesem Zusammenhang wird auch von einem sadistischen Typ gesprochen.

Nach vorsichtigen Schätzungen sind die regressiven Täter mit etwa 90 Prozent am häufigsten anzutreffen. Der fixierte Typ folgt mit etwa zwei bis zehn Prozent an zweiter Stelle. Der soziopathische Typ tritt nur in wenigen Einzelfällen auf.

## 5 Täter-Strategien<sup>5</sup>

Die häufigste Täterstrategie, vor allem bei vertrauten Personen, ist die emotionale Zuwendung, bei weniger nahestehenden Personen kommt es auch zur Androhung bzw. Ausübung körperlicher oder psychischer Gewalt. Studien gehen davon aus, dass körperliche Gewalt oder Drohungen in mehr als 50% der Missbrauchsfälle vorkommen, während andere Täter manipulative Strategien wie beispielsweise Geldgeschenke benutzen. Oftmals kommt es auch zu subtilen Vermischungen von Gewalt (-androhungen) und emotionalen Abhängigkeiten, eine statistische Trennung in unterschiedliche Täterstrategien kann dadurch erschwert sein.

Die sexuelle Ausbeutung beginnt, abgesehen von Ausnahmefällen (z. B. Fremdtäter) nicht mit der Vergewaltigung des Opfers, sondern fast immer mit der besonderen „Zuwendung“ von Seiten des Missbrauchers, z. B. der Betreuer erklärt eine BewohnerIn zu seinem Liebling. Die BewohnerIn genießt die Aufmerksamkeit und Liebkosungen des Betreuers, doch dann rutscht die Hand des Betreuers wie zufällig in das Höschen der BewohnerIn; niemand bemerkt dies. Die BewohnerIn wehrt sich, dreht sich weg und macht sich steif. Da sie aber nicht darüber spricht (sprechen kann), versteht niemand, dass sie den Betreuer zu vermeiden versucht.

<sup>4</sup> (Für den Bereich „Wohnheim für behinderte Menschen“ modifiziert nach <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/MISSBRAUCH/SexuellerMissbrauchFormen.shtml>)

<sup>5</sup> Quelle siehe Fussnote 3

Häufig wird die sexuelle Ausbeutung in der Anfangsphase als Spiel getarnt. Der Täter wendet die Masche des „Hofierens“ an. Die BewohnerIn wird wie eine nichtbehinderte Erwachsene behandelt, wird zum Essen eingeladen, bekommt Alkohol zu trinken. Die BewohnerInnen haben oft ein tiefes Empfinden für die Sorgen und Nöte anderer Menschen. Es ist für Betreuer häufig ein leichtes Spiel, dieses Mitgefühl zum eigenen Vorteil zu missbrauchen: „Ich bin so einsam, ich habe keine Familie. Es ist gut, dass du so lieb bist.“ Mit Hilfe von Geschenken wird das Opfer zusätzlich gekauft und erpresst.

Der Einsatz besonderer „Zuwendung“ sowie die Schaffung emotionaler Abhängigkeiten, um das Opfer den eigenen missbräuchlichen Absichten geneigter zu machen, findet sich auch als Strategie weiblicher Täterinnen.

Man kann folgende drei wesentliche Täterstrategien nennen:

- Ø Verwirren der Opfer, die Opfer sollen glauben, dass sie sich geirrt haben.
- Ø Herstellen eines Gefühls der Gegenseitigkeit beim Opfer. Das Opfer soll das Gefühl haben, selbst für die Tat verantwortlich zu sein.
- Ø Täter stellen ihr Verhalten als „normal“ hin, bagatellisieren oder verleugnen den Missbrauch. Sie übernehmen keine Verantwortung für ihr Handeln.

## 6 Weiterführende Literatur

Eine kompakte Darstellung der Thematik bietet:

- Ø Elmer, C., Maurer, K.: „Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln. Institutionelle Prävention sexueller Ausbeutung“. Zürich (Fachstelle Limita) 2011.

Zu beziehen über: <http://www.limita-zh.ch>

Zum Aspekt „weibliche Täterinnen“ siehe

- Ø David Signer: „Der zärtliche Missbrauch“. NZZ am Sonntag, 21.08.2011